

Genderová rovnost a úkol sociální pedagogiky

Bc. Marcela Dokoupilová

Diplomová práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Institut mezioborových studií Brno
akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Marcela DOKOUPILOVÁ**
Osobní číslo: **H118406**
Studijní program: **N 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Genderová rovnost a úkol sociální pedagogiky**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na vymezení hlavních oblastí, které jsou předmětem gender studií
- na faktory ovlivňující začlenění žen na trh práce
- na význam gender studií pro práci sociální pedagogiky

Součástí práce bude drobné sociologické šetření zaměřené na zjištění faktorů, které ovlivňují začlenění uchazeček o zaměstnání na trh práce v Břeclavi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Burešová, J. Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20.století. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2001.

Čermáková, M., Maříková, H., Šanderová, J. Proměny současné české rodiny. Praha: SLON, 2000.

Gender, rovné příležitosti, výzkum - časopis oddělení Gender & sociologie. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Oakleyová, A. Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál, 2000.

Sirovátka, T. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Boskovice: Albert, 2006.

Další literatura bude obsažena v Projektu diplomové práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí diplomové práce:

doc. PhDr. Eduard Radvan, CSc.

Katedra společenských věd

Datum zadání diplomové práce:

30. listopadu 2011


Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2013

V Brně dne 30. listopadu 2011


prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.
vedoucí ústavu




doc. PhDr. Eduard Radvan, CSc.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Dokoupilová Marcela
Jméno, příjmení studenta



Podpis

V Brně 29.3.2013

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělitelně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídá ke větší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Práce je zaměřena na problematiku rovného postavení žen a mužů ve společnosti, především pak na oblast trhu práce, kde se tento problém projevuje nejmarkantněji. Jednak v nerovném odměňování mužů a žen za práci, jednak v možnostech kariérního postupu, který je ztížen především vlivem genderových stereotypů. Přestože je rovné zacházení se ženami a muži legislativně zakotveno, a to nejen u nás, ale i na úrovni Evropské unie, nedaří se jej uspokojivě uplatňovat v praxi.

Klíčová slova: gender, genderové stereotypy, genderová rovnost, genderová socializace, diskriminace, feminismus, trh práce, ženy v politice

ABSTRACT

The work is focused on the issues of equality of women and men in society, primarily in the area of the labour market, where the problem manifests itself most markedly. Both in an unequal pay for men and women at work and in the possibilities for career advancement, which is difficult primarily because of the influence of gender stereotypes. Although the equal treatment of women and men is legislatively enshrined, and not only for us, but also on the level of the European Union, it cannot be satisfactorily applied in practice.

Keywords: gender, gender stereotypes, gender equality, gender socialization, discrimination, feminism, labor market, women in politics

Poděkování

Děkuji tímto vedoucímu diplomové práce panu doc. PhDr. Eduardu Radvanovi, CSc. za velmi cenné rady, připomínky a užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při vypracování této diplomové práce.

Marcela Dokoupilová

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD.....	8
I TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1 PROČ A JAK VZNIKLO ŽENSKÉ HNUTÍ.....	11
1.1 První myšlenky o zrovnoprávnění žen	11
1.2 O třech vlnách feminismu	12
1.3 Feminismus u nás	19
2 GENDEROVÁ ROVNOST V LEGISLATIVĚ.....	21
2.1 Legislativa Evropské unie	21
2.2 Právní normy v České republice	23
2.3 Tak trochu jiná realita	25
3 GENDEROVÁ DISKRIMINACE A PRACOVNÍ TRH.....	28
3.1 Genderové stereotypy všude kolem nás	28
3.2 Postavení ženy v rodině.....	30
3.3 Postavení české ženy na trhu práce	32
3.4 Mzdová diferenciacie na trhu práce	36
3.5 Slašování pracovního a rodinného života.....	39
3.6 Ženy vs. vrcholná politika a špičkové manažerské pozice.....	40
4 GENDER A ÚKOL SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKY	46
II PRAKTICKÁ ČÁST.....	50
5 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ	51
5.1 Cíl výzkumného šetření.....	51
5.2 Stanovení hypotézy	51
5.3 Charakteristika metody šetření.....	51
5.4 Charakteristika výběrového souboru.....	52
5.5 Vyhodnocení dotazníku a zpracování dat	53
5.6 Vlastní šetření.....	54
5.7 Vyhodnocení šetření.....	69
ZÁVĚR	73
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	74
INTERNETOVÉ ZDROJE.....	78
SEZNAM TABULEK	83
SEZNAM PŘÍLOH.....	84

ÚVOD

Píšeme rok 2013. Můžeme volně cestovat, studovat v zahraničí, máme svobodný přístup k informacím, právo na zdravotní péči, svobodu slova, výběr povolání, možnost budování kariéry, politickou angažovanost, máme právo volit a být voleni, rozhodovat o své vlastní budoucnosti. A toto všechno bereme jako samozřejmost, jako něco, co tady už dlouhá léta je a co už nám nemůže nikdy nikdo vzít, protože tato práva nám zajišťuje Listina základních práv a svobod, Ústava a zákony. Dlouhých čtyřicet let jsme své zraky upírali směrem k Západu, k zemím, kde demokratické zřízení zaručovalo občanům základní práva a svobody. Nelze říci, že by v době reálného socialismu u nás lidé veškerá práva pozbyli, rozhodně jim však jistá odpírána byla.

Bez ohledu na zřízení a historický vývoj v té které zemi však cesta k vysněným svobodám byla dlouhá a trnitá. Vždyť ještě před pár desítkami let některé z těchto, z dnešního pohledu, samozřejmostí nebyly dostupné nejen u nás, ale ani v západních zemích. Ano, zdá se to až neuvěřitelné, ale práva a svobody, které během vývoje moderní společnosti, tedy od doby, kdy bylo zrušeno nevolnictví a kdy si lidé začali být před zákonem rovni, byly sice postupně zakotvovány v legislativě, ale dotýkaly se pouze mužské části populace. Ženy nebyly pro muže rovnocennými partnerkami, jejich místo bylo určeno v domácnosti, jejich jedinou povinností byla starost o manžela a výchova dětí. Stály mimo veškeré společenské dění, neměly právo se samostatně rozhodovat ani jakkoliv zasahovat do sféry veřejné. To bylo vyhrazeno pouze mužům. V takovém postavení se ženy nacházely až do konce devatenáctého století, kdy si začaly postupně stále více uvědomovat, že je takový život neuspokojuje, protože být pouze hospodyňkou, matkou a manželkou není cílem jejich života. Uvědomění si této skutečnosti vedlo ke vzniku hnutí za rovnoprávnost žen, které během 20. století dosáhlo pozoruhodných úspěchů.

Přestože se díky feministickému hnutí postavení žen ve společnosti během několika desítek let výrazně změnilo a v současné době můžeme hrdě prohlašovat, že nám legislativa zaručuje rovnoprávné zacházení, nelze než s lítostí konstatovat, že realita je jiná a dodržování norem v praxi se neuplatňuje tak, jak by mělo. A to je důvod, proč jsem zvolila téma genderových nerovností.

Ve své práci se zaměřím na oblast pracovního trhu, kde se genderová nerovnost projevuje snad nejmarkantněji, a to především v nerovném odměňování mužů a žen za práci, jakož i v možnostech jejich kariérního postupu. Takto vymezené téma však považuji za nutné zakotvit v širších souvislostech. Proto první kapitolu věnuji jednotlivým vlnám feministického hnutí, jejichž myšlenky stály u zrodu změn. Druhá část práce zahrnuje rozbor právních předpisů Evropské unie a České republiky zajišťujících rovnoprávné postavení žen a mužů na trhu práce. Jejich znění se pokusím komparovat s realitou, která je výrazně jiná. Třetí kapitola je ještě podrobněji zaměřena na genderové nerovnosti na trhu práce, tedy na oblast, kde se nerovnost mezi muži a ženami projevuje nejmarkantněji. V závěru teoretické části nastíním možnosti sociální pedagogiky při řešení této mnoho let opomíjené problematiky. Práci uzavírá empirická část, v níž vyhodnotím vlastní šetření realizované mezi nezaměstnanými ženami za účelem zjištění, které faktory ovlivňují nezaměstnanost žen v Břeclavi.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PROČ A JAK VZNIKLO ŽENSKÉ HNUTÍ

V úvodu práce se stručně zmiňuji o jednotlivých vlnách feministického hnutí. Poukazuji však pouze na hlavní myšlenky a úspěchy, kterých bylo dosaženo, neboť cílem této práce není detailní popis či analýza názorů jednotlivých proudů ženského hnutí. Přesto však dle mého soudu není možné tuto významnou etapu v boji za ženská práva nezmínit.

1.1 První myšlenky o zrovnoprávnění žen

Se změnou společenského řádu, tedy s přechodem od feudální společnosti ke společnosti moderní, se výrazně mění rovněž postavení žen. Vytváří se společnost výrazně pohlavně polarizovaná.

V období feudalismu se člověk do určité společenské vrstvy narodil a jeho postavení tak bylo předurčeno. Nevolníci, jak muži, tak ženy, byli nuceni v zájmu svého přežití pracovat většinou společně a o děti se starali ti, kteří již nebo ještě nezvládali těžkou práci v zemědělství. To se v moderní společnosti mění přijetím nových občanských zákoníků, které stavy zrovnoprávňují. Přesto je budoucnost člověka opět předurčena. Tentokrát tím, zda se narodí jako muž či žena. Muži jsou chápáni jako osobnosti s vlastním rozumem, které se rozhodují svobodně a nikomu se nepodřizují, pracují, rodinu finančně zabezpečují a žijí ve veřejném prostoru. Jsou tedy občany s občanskými právy. Pro ženu platí pravý opak – její místo je určeno v domácnosti, musí vychovávat děti, podřídít se svému okolí a zapomenout na jakoukoliv seberealizaci. Žena je izolována, chápána jako na muži závislá a pohlíží se na ni jako na neobčanku, tedy někoho, kdo občanskými právy nedisponuje. Role mužů a žen jsou tedy výrazně polarizovány. Velké ideály moderní doby byly tudíž realizovány pouze pro mužskou část populace.¹

¹ Srov. KALNICKÁ, Z. *Úvod do gender studies. Otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2009. s. 74

Situace se však s časem proměňuje. Na evropském kontinentě můžeme zájem o postavení ženy zaznamenat již v 17. století, kdy hlasy, a to nejen ženské, požadovaly pro ženy více práv a zlepšení jejich postavení ve společnosti. Snaha o proměnu, jakož i o analýzu vlastních zkušeností se však neshodovaly s etablovaným, tedy „vědeckým názorem“, poněvadž intelektuální a akademické kruhy stanoviska žen oficiálně neuznávaly.² Za všechny alespoň jeden příklad.

Když byla ve Francii v roce 1789 sepsána Deklarace práv člověka a občana, která zajišťovala rovné postavení, výhradně však pouze pro muže, jedna z bojovnic za ženská práva Olympe de Gouges tento dokument přepsala a upravila tak, že do něj zformulovala požadavky na ochranu práv žen. Poukazovala na rovnost žen a mužů a volala po jejich zrovnoprávnění ve všech oblastech života. Myšlenka sice z pohledu dnešní doby více než úctyhodná, avšak neslučitelná s myšlením tehdejší společnosti. Nejenže byla nakonec tato ochránkyně ženských práv popravena, navíc došlo k vydání dekretu, který zakazoval ženám účast v politickém hnutí a dokonce i shromáždění větší skupiny žen na ulici.³

1.2 O třech vlnách feminismu

Uplynulo ještě několik desetiletí, než se začaly opětovně ozývat hlasy s dalšími požadavky žen. V devatenáctém století hovoříme o nástupu tzv. první vlny feminismu. Kolébkou tohoto hnutí byly Spojené státy americké, kde si ženy na pozadí bojů studentů za práva minorit uvědomily, že i jejich postavení ve společnosti má určitá specifika, že jsou podceňovány a jejich práce nemá takovou prestiž jako práce mužů, nemluvě o finančně neohodnocené práci v domácnosti a při výchově dětí.⁴ Americké ženy se poprvé začínají

² Srov. KAMPICHLER, M. Reflexe k tématu genderových studií na pozadí feministického rozvoje. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2006, roč. 7, č. 2. Dostupný z www.genderonline.cz/uploads/18fda6693516ad87540119c6870c10de3ff84f7c_reflexe-k-tematu-genderovych-studii.pdf

³ Srov. Feminismus.cz. O ženách, mužích, feminismu a gender studies [online]. Dostupný z www.feminismus.cz/historie.shtml

⁴ Srov. ŠIKLOVÁ, J. *Gender studies a feminismus na univerzitách ve světě a České republice*. In: Věšíňová-Kalivodová, E., Maříková, H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund, 1999. s. 11.

zúčastňovat politických aktivit a jejich myšlenky se šíří i do Velké Británie a dalších částí Evropy. Hlavním cílem této vlny ženského hnutí bylo získat zakotvení základních práv v zákonech, především práva volebního (ženy byly poslední skupinou, která volební právo neměla), práva vlastnit majetek a u nás potom hlavně práva na vyšší vzdělání.

Postupem času tlak žen sílil. V roce 1890 bylo v Praze, pokud se omezím na naše poměry, založeno první dívčí gymnázium ve střední Evropě a postupně se ženám začaly otevírat i brány univerzit. Ta, která jako první začala ke studiu přijímat ženy, byla v Curychu, a to již v roce 1836.⁵ V roce 1897 překročily první posluchačky práh filozofické fakulty v Praze a ve Vídni. O tři roky později začaly ženy studovat na fakultě lékařské a po rozpadu monarchie také na ostatních vysokých školách.⁶

V ženském hnutí však nešlo jen o realizaci práva na vzdělání, ale i o prosazování volebního práva žen. Ani to nebylo jednoduchou a krátkodobou záležitostí. To, co dnes považujeme za samozřejmé, tedy účast žen ve volbách a dokonce jejich zastoupení ve vrcholné politice, bylo koncem devatenáctého a počátkem dvacátého století, tedy v době relativně nedávné, pro ženy pouhým snem.

Zřejmě první volební právo získaly ženy v New Jersey již v roce 1776. Bylo jim však po třiceti letech zrušeno. Na konci devatenáctého století, v roce 1893, poprvé k volebním urnám mohly přijít ženy na Novém Zélandě. V Evropě bylo prvním státem, který ženám volební právo přiznal, Finsko (v roce 1906) a poté následovaly země další. Po první světové válce takových zemí postupně přibývalo: v Československu se ženy této výsady dočkaly v roce 1920. Více než zarážející, a především potvrzující obtížnost prosazení volebního práva žen, je však skutečnost, že zatímco u nás jsme již k volebním urnám chodily skoro padesát let, švýcarské ženy právo volit na úrovni federace získaly oficiálně

⁵ Srov. Feminismus.cz. O ženách, mužích, feminismu a gender studies [online]. Dostupný z www.feminismus.cz/historie.shtml

⁶ Srov. KAMPICHLER, M. Reflexe k tématu genderových studií na pozadí feministického rozvoje. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2006, roč. 7, č. 2. Dostupný z www.genderonline.cz/uploads/18fda6693516ad87540119c6870c10de3ff84f7c_reflexe-k-tematu-genderovych-studii.pdf

až v roce 1971, v Portugalsku ještě o pět let později a v Lichtenštejnsku dokonce až v roce 1984.⁷ Vraťme se však k dějinám feminismu.

Po roce 1930 první vlna feminismu postupně odeznívá, což je ovlivněno několika faktory. Především proto, že v mnoha zemích ženy volební právo již získaly, čímž se vytratil společný impuls, jenž je stmeloval, a nástup fašismu a ekonomická krize přiměly ženy zabývat se jinými otázkami. Po válce, kdy se západní společnosti znovu hospodářsky staví na nohy a muži jsou schopni opět své ženy uživit, se vrací představa o štěstí ženy spočívající v péči o manžela a děti. Tentokrát se však dotýká i vysokoškolaček a situace začíná být mnohem konfliktnější. Dokonce nechybí ani návrhy ze strany některých mužů, bohužel odborníků z oblasti výchovy, aby ženy nadále nebyly přijímány na vyšší stupně škol se zdůvodněním, že stejně své nashromážděné vědomosti nemohou, vyjma domácnosti, nikde jinde uplatnit.⁸ Na druhé straně se však individuální zkušenosti každé z žen začínají zevšeobecňovat a ženy si tak uvědomují, že se nejedná o jejich osobní problém, nýbrž o problém ve společnosti.

A tak v šedesátých letech dvacátého století nastupuje další, teď již tzv. druhá vlna feminismu, která je opět spojena s bojem za lidská, tj. i ženská práva. Ženy si uvědomují, že sice mohou volit či studovat na jakémkoliv škole, nemohou se však kvalifikovaně uplatnit. Feministické hnutí tentokrát klade důraz na ekonomickou nezávislost žen, která je spjata se zaměstnáním a vlastním příjmem, jakož i na význam neplacené práce v domácnosti, která byla degradována kapitalistickým systémem na práci druhořadou. Do hry vstupuje generace vysokoškolaček, jež se nechtějí smířit s postavením, které jim odkázaly jejich matky. Proto zakládají vlastní organizace zabývající se feministickými otázkami a snaží se dosáhnout změn kapitalistického systému založeného na patriarchátu.⁹ A také prozkoumat roli ženy ve společnosti ze specifického „ženského“ pohledu.

Osobní zkušenosti s diskriminací žen na univerzitách či v rámci studentského hnutí dovedly některé vědkyně k tomu, že se zaměřily na témata specificky orientovaná na ženy.

⁷ Srov. Feminismus.cz. O ženách, mužích, feminismu a gender studies [online]. Dostupný z www.feminismus.cz/historie.shtml

⁸ Srov. FRIEDAN, B. *Feminine Mystique*. Praha: Pragma, 1983, s. 60

⁹ Srov. KALNICKÁ, Z. Úvod do gender studies. Otázky rodové identity. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2009.

Cílem těchto angažovaných vědkyň, jakož i studentek, bylo nejen se zviditelnit, dosáhnout určitého uznání a prostoru jak uvnitř instituce, tak i v různých vědeckých disciplínách, ale především poukázat a kritizovat androcentrismus¹⁰ univerzitních struktur. Aby totiž mohly vládnoucí vědu radikálně změnit, musely feministky získat určité uznání a reputaci.¹¹ Do popředí se proto dostávají nová témata: např. otázka socializace, jazyka či reprodukování genderových vzorců, objevuje se motiv „osobní je politické“ – „personal is political“. V této souvislosti se literatura někdy zmiňuje i o třetí vlně feminismu, která souvisí jednak s kritikou feminismu z vlastních řad a jednak s etablováním feminismu na univerzitní půdě.

V prvním případě je na místě připomenout kritiku ideálu americké ženy. Ten Betty Friedan¹² popisuje ve své knize *Feminine Mystique* takto: „...žena v domácnosti, obývající dům na malebném předměstí, den co den líbající na jeho prahu manžela, po jehož odchodu do práce vždy naloží kupu dětí do rodinné dodávky, aby je zase vyklopila před školou a později se mohla blaženě usmívat, až bude po lesknoucí se kuchyňské podlaze přejíždět elektrickým voskovačem.“¹³ A pokračuje: „Jediným snem dokonalé americké ženy bylo stát se dobrou manželkou a matkou; a jejím jediným cílem porodit pět zdravých dětí a mít pěkně uklizeno v krásném velkém domě.“¹⁴ Tato dokonalá americká žena si však začíná stále více uvědomovat, že ji práce soustředěná do domácnosti neuspokojuje, cítí se prázdná, k ničemu, zoufalá a nešťastná. A ještě jedna věc je důležitá. Tato dokonalá americká žena měla bílou pleť, byla vzdělaná a pocházela ze středních a vyšších vrstev společnosti.

Tento model si nutně vysloužil kritiku samotných feministických aktivistek, především pak ženy černošského původu bell hooks¹⁵, která si vzala na mušku výše zmíněnou knihu Betty Friedan. A to právě z důvodu, že autorka knihy, popisující roli americké ženy, naprosto

¹⁰ „Mužostřednost“, nadřazování maskulinity nad femininitou, tendence stavět mužský pohled na svět do centra dění

¹¹ Srov. KAMPICHLER, M. Reflexe k tématu genderových studií na pozadí feministického rozvoje. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2006, roč. 7, č. 2. Dostupný z www.genderonline.cz/uploads/18fda6693516ad87540119c6870c10de3ff84f7c_reflexe-k-tematu-genderovych-studii.pdf

¹² Americká psychologka, spisovatelka a feministka

¹³ FRIEDAN, B. *Feminine Mystique*. Praha: Pragma, 1983, s. 52

¹⁴ FRIEDAN, B. *Feminine Mystique*. Praha: Pragma, 1983, s. 52

¹⁵ Intelektuálka afroamerického původu, feministická aktivistka. V literárním pseudonymu záměrně užívá malá písmena, neboť klade důraz na obsah knih, nikoli na to, kdo je.

opomíjí zájmy a postavení chudých bílých žen a žen nebělošského původu, které se nacházely v ještě složitější situaci. V jejich případě dochází k propojení sociálních kategorií genderu, třídy a rasy. „...bílé ženy, které dominují feministickému diskurzu, se dnes jen zřídka ptají, zda jejich pohled na ženský svět je věrným odrazem zkušeností žen jako skupiny.“¹⁶ Dále hooks píše: „Základním principem moderního feministického myšlení bylo tvrzení, že všechny ženy jsou utlačovány. Toto tvrzení by však nebralo v úvahu různorodé zkušenosti žen vyplývající z jejich příslušnosti k určité třídě, rase, náboženství či sexuální preference. Tyto zkušenosti přitom určují rozsah toho, do jaké míry bude sexismus represivní složkou v životě každé ženy.“¹⁷

Hooks upozorňuje na to, že pokud se nebělošské ženy zapojily do feministického hnutí, přesněji řečeno pokud vůbec byly svými bílými kolegyněmi respektovány, byl na ně kladen požadavek, aby se zabývaly pouze problematikou spojenou s jejich rasovou a etnickou příslušností. Jejich myšlenky o širších otázkách feminismu byly ignorovány. Kritika bell hooks poukazuje právě na rozdílnost vztahů bílých žen vůči mužům: považují se za oběti útlaku a snaží se své mužské protějšky vyloučit z osobního i politického života, zatímco ženy jiného původu pocítují k mužům svého etnika solidaritu a jsou s nimi spřízněny, a to právě z důvodu jejich společného boje proti útlaku většinovou společností.¹⁸

Bell hooks nezůstala osamocena. S kritikou feminismu přichází také další ženy, ať už černošského původu či např. Hispánky. Nereflektují pouze nerovnosti založené na genderu, ale snaží se o zkoumání také etnických a rasových rozdílů mezi ženami. Třetí vlna feminismu však bývá spojována i s další změnou. S přesunem feministického hnutí na akademickou půdu. Jde o období devadesátých let dvacátého století, kdy jsou zakládány (především v zemích na západ od našich hranic) samostatné katedry Gay a Lesbian

¹⁶ „...white women who dominate feminist discourse today rarely question whether or not their perspective on womens reality is true to the lived experiences of women as a collective group.“ (hooks, b. *Feminist Theory: From Margin to Center*. London: 2000. s. 3)

¹⁷ „A central tenet of modern feminist thought has been the assertion that all women are oppressed. this assertion implies that women share a common lot, that factors like class, race, religion, sexual preference, etc. do not create a diversity of experience that determines the extent to which sexism will be an oppressive.“ (Tamtéž, s. 5)

¹⁸ Srov. VÍZNEROVÁ, H. Bílý a multikulturní feminismus: sebekritika a proměny feministického hnutí. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2007, roč. 8, č. 1. Dostupný z www.genderonline.cz/uploads/92c798ecdf56cc09841afb015bc12e69976c1699_bily-a-multikulturni-feminismus.pdf

Studies, Women Studies, Men Studies, vznikají samostatné studijní obory Gender Studies a jejich tematika proniká do dalších oborů humanitních disciplín.¹⁹

Na rozdíl např. od Women Studies, která se zaměřila pouze na zkušenosti žen bez ohledu na vliv jiných faktorů (jako je příslušnost k určitému etniku či třídě), se genderová studia vznikající koncem 20. století zabývají „zkoumáním vztahů mezi gendery, jejich funkcemi a utvářením ve specifických kulturních a společenských kontextech“.²⁰ Jejich cílem je získávat a interpretovat data o zvláštích a rozdílech obou pohlaví a především pak institucionalizovat tuto tematickou oblast do studijního programu. To platí i pro naše vysoké školství. I když u nás doposud na žádné univerzitě samostatná fakulta genderových studií nevznikla, nelze říci, že by v současné době ve studijních programech nebyla genderová studia zastoupena vůbec. A změnila se i situace: donedávna totiž bylo vzdělání v tomto oboru zajištěno „pouze“ přednáškami realizovanými Nadací gender studies, která ve spolupráci s odborníky a odbornicemi z různých univerzit nabízela kurzy věnující se dané problematice studentům a studentkám několika vysokých škol. V roce 1998 byl uznán akademický status tohoto oboru. Na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze vzniklo Centrum genderových studií při Katedře sociální práce. V roce 2003 však zde byla genderová studia zrušena a následně přesunuta na Fakultu humanitních studií Univerzity Karlovy, která v současné době nabízí studium dvouletého navazujícího magisterského programu.²¹ Program genderových studií byl vytvořen rovněž v Brně na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity. Zde je zakomponován do oboru sociologie.

Je zřejmé, že cesta k prosazení a uznání tohoto studijního programu, resp. akademického oboru, byla velmi trnitá. Řešila se totiž základní otázka: zda genderová studia vůbec patří na univerzitní půdu či nikoliv. Ostatně tato diskuse se vedla nejen u nás, ale také na vídeňské univerzitě, kde byla akreditace programu dokonce dvakrát odmítnuta. Přesto

¹⁹ Srov. KALNICKÁ, Z. *Úvod do gender studies. Otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2009. s. 81

²⁰ Srov. KAMPICHLER, M. Reflexe k tématu genderových studií na pozadí feministického rozvoje. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2006, roč. 7, č. 2. Dostupný z www.genderonline.cz/uploads/18fda6693516ad87540119c6870c10de3ff84f7c_reflexe-k-tematu-genderovych-studii.pdf

²¹ Srov. Univerzita Karlova v Praze, Fakulta humanitních studií [online]. Dostupný z <http://fhs.cuni.cz/FHS-49.html>

i zde institucionalizace genderových studií byla nakonec úspěšná.²² A tak jako u nás, i zde důležitou roli hrála osobní zainteresovanost a angažovanost těch, kteří usilovali o uznání genderových studií jako oboru rovnocenného s těmi „tradičními“.²³ Díky dobrým zkušenostem a dosavadnímu vývoji lze předpokládat, že tento studijní obor má šanci obstát i do budoucna.

X X X

Feminismus je nutno chápat nejen historicky, ale také jako směr, který zahrnuje několik proudů. Umírněné, které prosazují pro ženy základní lidská práva, ale i ty nejradikálnější, které potírají jakékoliv rozdíly v dispozicích pohlaví a propagují nepřátelský přístup k mužům. Z tohoto hlediska nejznámější typologii vytvořila socioložka Judith Lorber, která rozlišuje tři základní typy feministické teorie. V první řadě jsou to směry, které zdůrazňují podobnosti mezi muži a ženami a usilují o poskytnutí stejných možností ženám a mužům na společenském dění. Sem řadí např. liberální feminismus, který bojuje za prosazení žen na základě individuálních předpokladů a zájmů. Další směry, podle této typologie, věnují pozornost nerovnostem založeným na genderu, etnické příslušnosti, rase, sexuální orientaci či společenské třídě. Jedním z nich je multirasový feminismus, který problematiku diskriminace žen řeší v kombinaci s pozicemi různých etnických skupin. Poslední skupina zahrnuje směry vyzývající ženy k tomu, aby se vymanily z nadvlády mužů ve všech sférách společnosti. K těmto směrům patří mimo jiné např. radikální feminismus, který vychází z přesvědčení, že jsou ženy utlačovány ve všech rovinách a budoucnost vidí v nastolení matriarchátu.²⁴ A mohla bych pokračovat, neboť jednotlivých proudů feminismu bychom našli mnohem více. Cílem této práce ale není představovat a hodnotit jejich stanoviska a přístupy. Snad postačí konstatovat, že všechny proudy vykazují určité společné znaky. Především kritiku přesvědčení o nižším společenském postavení žen, i když představy o tom, jak tuto nerovnost odstranit, se rozcházejí.

²² Srov. KAMPICHLER, Reflexe k tématu genderových studií na pozadí feministického rozvoje. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2006, roč. 7, č. 2. Dostupný z www.genderonline.cz/uploads/18fda6693516ad87540119c6870c10de3ff84f7c_reflexe-k-tematu-genderovych-studii.pdf

²³ Tamtéž

²⁴ Srov. Wikipedie. Otevřená encyklopedie [online]. Dostupný z <http://cs.wikipedia.org/wiki/Feminismus>

1.3 Feminismus u nás

Počátky feministického hnutí u nás, jak jsem uvedla výše, jsou spojeny především s úsilím o dosažení vyššího vzdělání žen, které mělo být východiskem k postupnému získávání politických práv. Již počátkem devatenáctého století jsou zakládány ženské spolky, první ženy vstupují do literatury.²⁵ Reakcí na ohlasy feministického hnutí, které se k nám dostávají z Ameriky, je založení Amerického klubu dam v roce 1865 (především zásluhou Vojtěcha Náprstka a Karolíny Světlé). Jeho příkladu následují další spolky a kluby, které se věnují vzdělávání a výchově žen.

Na začátku dvacátého století se i v českých zemích soustřeďuje pozornost feministických aktivistek ke vzdělávání žen na vysokých školách, resp. ke vzdělání vůbec, a na získání volebního práva. Bezesporu obrovským úspěchem bylo založení již zmíněného prvního dívčího gymnázia, možnost studia na univerzitách, jakož i uzákonění volebního práva žen. O zrovnoprávnění mužů a žen se zasloužil výraznou měrou i T. G. Masaryk, který tezi o neuznávání výsad na základě pohlaví, rodu či povolání koncipoval do textu Washingtonské deklarace.²⁶ A také osobně podporoval činnost ženských spolků a snažil se o praktické uplatňování rovného zacházení v reálném životě.²⁷ Slibný rozvoj feministického hnutí v době první republiky byl násilně přerušeno obdobím okupace.

S nástupem socialismu dochází k potlačování individuálních svobod a ženská organizace - Rada československých žen, která do té doby usilovala o zachování rovnoprávnosti žen a prosazování jejich součinnosti při budování demokratického státu, přišla o svoji předsedkyni Miladu Horákovou. Ta byla na základě zinscenovaného politického procesu komunisty popravena. Ostatně ženské hnutí své ideje opustilo už po únoru 1948 a nová

²⁵ Božena Němcová, Eliška Krásnohorská, Karolina Světlá

²⁶ Washingtonská deklarace byla uveřejněna 18.10.1918, proklamovala nezávislý stát Čechů a Slováků, nastiňovala budoucí ústavu a obsahovala zásadu o rovnosti politického, sociálního a kulturního postavení žen a mužů (Srov. Hendrychová, S. Z historie feminizmu v českých zemích. In. Věšíňová-Kalivodová, E., Maříková, H. Společnost žen a mužů z aspektu gender. Praha: Open Society Fund, 1999. s. 46)

²⁷ Srov. KALNICKÁ, Z. *Úvod do gender studies. Otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2009. s. 86-88

ženská organizace – Československý svaz žen - se stává nástrojem komunistické propagandy, ideologie a moci.²⁸

V období budování socialismu se otázka emancipace žen stala součástí tehdejší ideologie. Zatímco v západních společnostech musely ženy o mnohé výdobytky bojovat, u nás byly zaváděny vládnoucí garniturou shora. Placená mateřská dovolená, uzákoněné právo na potrat, jesle, mateřské školy či rovný přístup k profesím se staly součástí života socialistické ženy. Ženám bylo přiznáno rovné postavení s muži ve všech oblastech života, zákon nepřipouštěl žádnou diskriminaci. Nutno však dodat, že ve skutečnosti nerovnost existovala. A opět se nejvíce projevovala na pracovním trhu, který byl segregován jak horizontálně tak vertikálně, a přes proklamovanou emancipaci a rovnost žen se i zde vyskytoval genderový mzdový rozdíl. Muži a ženy vykonávali různou práci, avšak ženy byly znevýhodněny dvojí zátěží - prací placenou a neplacenou, kterou vykonávaly doma. Navíc, jak píše Alena Křížková, ženy pracovaly spíše v podřadných zaměstnáních, jejich platy byly nižší, muži zastávali mnohem více řídicích funkcí. Platilo, že podmínkou pro udržení průměrné životní úrovně rodiny byly dva příjmy. Díky tzv. plné zaměstnanosti, kdy práce byla povinná pro všechny, ženy obvykle byly sekundárními živitelkami, zatímco muži budovali kariéru.²⁹ A jaká je situace dnes? Na tuto otázku se zaměřím v následujících kapitolách.

²⁸ Srov. HENDRYCHOVÁ, S. *Z historie feminismu v českých zemích*. In. Věšíňová-Kalivodová, E., Maříková, H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund, 1999. s. 48-49

²⁹ Srov. KRÍŽKOVÁ, A., PENNER, A. M., PETERSEN, T. *Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen*. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2008, roč. 8, č. 2. Dostupný z www.genderonline.cz/uploads/2c8301f211c5c379c2f6a1bceea1f1532890f78d_genderove-nerovnosti-v-odmenovani.pdf

2 GENDEROVÁ ROVNOST V LEGISLATIVĚ

Zásada rovnosti je jedním z hlavních principů základních lidských práv. Český právní řád zajišťuje všem osobám bez rozdílu rovné zacházení. Nelze však konstatovat, že bychom se v naší společnosti s nejrůznějšími formami diskriminace nesetkávali. Svě o tom vědí jak staří lidé, ženy, příslušníci minoritních skupin či např. muži a ženy s odlišnou sexuální orientací.³⁰ Z hlediska sociologického diskriminace spočívá v omezování nebo poškozování určitých společenských skupin v jejich právech a nárocích.³¹ Náš právní řád potom rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou. Oba pojmy jsou definovány v zákoně č. 198/ 2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, tzv. antidiskriminační zákon, který byl po dlouhých vyjednáváních přijat v roce 2009. Vzhledem k tomu, že je tato práce zaměřena na postavení žen na trhu práce, nebudu se v následujících podkapitolách věnovat ustanovením týkajícím se zákazu diskriminace v ostatních oblastech, pozornost soustředím pouze na ta, která se bezprostředně vztahují k danému tématu, a to i na úrovni Evropské unie.

2.1 Legislativa Evropské unie

V Evropské unii bylo přijato množství nařízení zajišťujících rovnost mužů a žen. Uvedu zde pouze ta, která se týkají bezprostředně oblasti trhu práce.

Na úrovni EU byla problematika rovného zacházení a rovných příležitostí pro muže a ženy obsažena již v samotné Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství v roce 1957, která v článku 119 zakotvila zásadu stejné odměny za stejnou

³⁰ Pojem diskriminace lze definovat z více hledisek. Obecně diskriminace označuje rozlišování poškozující někoho, neuznávání jeho rovnosti s jinými, popírání a omezování práv určité kategorii obyvatelstva nebo určitým státům, mezinárodním organizacím apod. (Srov. Petráčková, V., Krause, J. a kol. *Akademický slovník cizích slov*. 1. svazek. Praha: Academia, 1995. s. 170)

³¹ Srov. *Velký sociologický slovník*. Jazyková úprava Linhart Jiří. 1. svazek. Praha: Karolinum, 1996. s. 213.

práci. Zakomponování této zásady mělo zpočátku především cíl ekonomický, postupně se tato otázka stala záležitostí sociální a nakonec respektováním jednoho ze základních lidských práv, tedy zákazu diskriminace. Významným mezníkem v této oblasti se stala Amsterodamská smlouva z roku 1997³², která rovnost žen a mužů řadí mezi základní principy Společenství. Smlouvou je tento aspekt začleněn do koncipování všech oblastí komunitárních politik³³ - tzv. gender mainstreaming.³⁴

Problematika rovného zacházení s muži a ženami byla řešena rovněž Evropskou radou, která zformulovala tzv. Evropskou strategii zaměstnanosti³⁵, v níž jsou rovné příležitosti na pracovním trhu prezentovány jako jeden ze čtyř hlavních pilířů této strategie. V roce 2000 byla na zasedání Evropské rady přijata Charta základních práv Evropské unie, jež byla začleněna do ústavní smlouvy EU. Jedním z jejích základních principů, vedle základních práv a svobod, je princip rovnosti a ochrana před diskriminací. Evropská legislativa neopomněla ani problém odměňování. Článek 23 Charty přímo zajišťuje rovnost mezi muži a ženami ve všech směrech, včetně zaměstnání, práce a odměny za ni.³⁶

Původní článek 119 smlouvy o EHS byl doplněn směrnicí Rady č.75/117/EEC o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy. Dále byla přijata směrnice Rady č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Zásada rovného zacházení ovšem neplatí bezvýhradně. Směrnicí nejsou dotčena opatření týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.³⁷ Ke skutečně rovnému zacházení mezi ženami a muži je potřeba zajistit, aby měli muži a ženy možnost sladit své pracovní a rodinné povinnosti. Důležitým

³² Amsterodamská smlouva původní čl. 119 Smlouvy o založení EHS novelizovala a přečíslovala

³³ Srov. SUCHOMELOVÁ, M., FISCHLOVÁ, D. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. s. 5.

³⁴ Gender mainstreaming spočívá v (re-)organizaci, zlepšení, rozvoji a evaluaci rozhodovacích procesů s cílem, aby aktérky a aktéři, kteří se podílejí na politickém uspořádání, zohledňovali ve všech oblastech a na všech úrovních rovné postavení žen a mužů

³⁵ V Lucemburku v roce 1997

³⁶ Srov. Charta základních práv Evropské unie [online]. Dostupný z http://www.euroskop.cz/gallery/6/2090-charta_zakladnich_prav_1.pdf

³⁷ Srov. Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

krokem v tomto směru bylo doporučení Rady č. 92/241/EHS o péči o dítě, které vyzývá státy EU k podpoře služeb a péče o dítě, jestliže rodiče pracují, absolvují rekvalifikační nebo vzdělávací kurz či hledají práci, a to i podporou institutu rodičovské dovolené, která přispívá ke zvýšení účasti mužů při rodičovských povinnostech.³⁸ (Další dokumenty, upravující rovnost mužů a žen v ostatních oblastech, jsou uvedeny v příloze P I). Všechna tato legislativní opatření se promítla i v zákonodárných iniciativách v České republice.

2.2 Právní normy v České republice

Rovnost mužů a žen je v České republice legislativně zakotvena již několik desetiletí. Vždy však šlo spíše o rovnost formální, neboť až už v době socialismu, tak po přechodu k tržní ekonomice nebyly ženy ve skutečnosti rovnocennými partnerkami mužů. A bohužel se otázkou nerovného postavení dlouho nebyla ochotna zabývat ani nastupující nová česká politická garnitura. Právní řád diskriminaci zakazoval, a tudíž zřejmě z jejich pohledu nebylo dále co řešit. Zabývat se postavením žen ve společnosti a problematikou genderové rovnosti přinutila naše politiky teprve přístupová jednání České republiky do Evropské unie.

Pokud se zaměřím na legislativu, která u nás upravuje rovné zacházení s muži a ženami na trhu práce, je nutné zmínit dva základní zákony, které s touto oblastí souvisí. V první řadě jde o zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který stanoví povinnost rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Stejně tak nově přijatý zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jednoznačně upravuje povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou přípravu, příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu, jakož i zakazuje jakoukoliv diskriminaci. V jednotlivých ustanoveních o zákazu diskriminace se oba zákony potom odkazují na antidiskriminační zákon. Právě tento blíže zapracovává

³⁸ Srov. SUCHOMELOVÁ, M., FISCHLOVÁ, D. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. s. 7

příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje, mimo jiné, právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti. Definuje přímou a nepřímou diskriminaci, ale i přípustné formy rozdílného zacházení, které nelze za diskriminační považovat.

Přímou diskriminací dle tohoto zákona se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.³⁹

Nepřímou diskriminaci potom zákon definuje jako jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z výše uvedených důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním.⁴⁰

Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.⁴¹

Zákon dále jasně vymezuje přípustné formy rozdílného zacházení, a to jak z důvodu věku, práva na zaměstnání či pohlaví.⁴² Na vysvětlenou uvedu jen několik příkladů týkajících se právě takového zacházení z důvodu pohlaví, resp. mateřství. Samozřejmě, že na tomto místě necituji veškerá ustanovení, ale předpokládám, že pro určitou představu uvedené příklady budou stačit.

Zákoník práce např. obsahuje ustanovení, kdy zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď nebo okamžitě zrušit pracovní poměr. Je to v případě, jestliže je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou (rodičovská dovolená se vztahuje

³⁹ Srov. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

⁴⁰ Tamtéž

⁴¹ Tamtéž

⁴² Tamtéž

i na muže). Dále je povinen těhotným a kojícím zaměstnankyním a matkám do konce devátého měsíce po porodu přizpůsobit na pracovišti prostory pro jejich odpočinek, převést takové zaměstnankyně na jinou práci, pokud je ohroženo jejich těhotenství nebo mateřství, ale také pokud pracují v noci. Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti ve věku do osmi let mohou být vysláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště jen se svým souhlasem. Přeložení pak mohou být jen na vlastní žádost. Totéž platí pro osamělou zaměstnankyni či osamělého zaměstnance, který pečuje o dítě do 15-ti let věku. Jedním z ustanovení zákona je zakázáno zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas.⁴³ Můžeme vidět, že přípustných forem rozdílného zacházení ve vztahu k těhotným ženám, matkám, ale i otcům pečujícím o dítě, zákoník práce obsahuje poměrně dost.

Ovšem právní normy jsou věc jedna a jejich dodržování v běžném životě věc druhá. Nejenže se zákony porušují, ale někdy se zdá být jejich dodržování dokonce problematické.

2.3 Tak trochu jiná realita

Ještě před několika lety, kdy se otázka genderové diskriminace na trhu práce příliš neřešila, si zaměstnavatelé nedělali velkou hlavu z toho, jak prezentovat své názory nebo jak zdůvodnit uchazečce o zaměstnání její nepřijetí. Uvedu alespoň tři příklady z vlastní zkušenosti.

Pokud šla absolventka žádat o zaměstnání, jednoduše její nepřijetí bylo zdůvodněno tak, že se stejně brzy vdá, bude mít děti a není tudíž v této chvíli perspektivní pracovní silou. Může se přijít zeptat znovu, za pár let, až děti odrostou. Ano, přesně takto zněla odpověď personálního pracovníka jedné banky pár týdnů po „sametové“ revoluci. Podobné jednání není výjimkou ani ve státní správě. Úřad odmítl uchazečku o zaměstnání s tím, že sice

⁴³ Srov. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

splňuje podmínky vzdělání a praxe, ale žen mají hodně a chtějí prostě muže. Toto zdůvodnění však nebylo oficiálně uchazečce sděleno, neboť pracovník si byl vědom nepřipustnosti takového jednání. Skutečný důvod se žadatelka dozvěděla „ze známosti“. Jednoho dne byl na policejní škole při své návštěvě dotazován jeden vysoce postavený důstojník na to, co si myslí o ženách u policie. A jeho odpověď? Naprosto v klidu konstatoval, že „žena u policie je dobrá tak akorát jako referentka spisové služby ve čtvrté platové třídě“.

Věřím tomu, že takových příkladů by se dalo najít mnohem více. Dnes ovšem díky přijaté legislativě neprezentují lidé tyto názory veřejně. Neznamená to však, že by svůj postoj změnili. Jsou si ale vědomi toho, že takové jednání je v rozporu s právními normami a tudíž i postižitelné. Na druhé straně je však jisté, že se zaměstnáváním žen mohou mít zaměstnavatelé jisté potíže. Pro názornost uvedu ještě jeden příklad, který bychom mohli vnímat naprosto obdobně jako předcházející. Pokud se ale na situaci podíváme z jiného úhlu pohledu, můžeme dospět k poněkud odlišnému závěru.

Je všeobecně známo, že věznice jsou rozděleny podle toho, zda si v nich svůj trest odpykávají muži nebo ženy. A v každé z nich pracuje několik vychovatelů, většinou sociálních pedagogů, kteří pracují s odsouzenými, přičemž se zaměřují na komplexní výchovnou, vzdělávací, diagnostickou a preventivní činnost zaměřenou na celkový rozvoj osobnosti, na socializaci, resocializaci apod. Je poměrně běžné, že i v mužských věznicích pracují ženy – vychovatelky a dokonce jejich počet v některých převyšuje počet vychovatelů – mužů. Ovšem tato skutečnost s sebou přináší určité problémy. Je nutné si uvědomit, že např. ve věznicích s ostrahou a zvýšenou ostrahou nejsou vězni rozhodně žádní beránci. A v této chvíli nastává situace, kterou musí řešit vedení věznice, když se má sama žena – vychovatelka ocitnout mezi několika trestanci. Z bezpečnostních důvodů je při práci vychovatelky s vězni přítomen dozorce, který zajišťuje pořádek. Pokud by však místo ženy tuto práci vykonával muž, nemusel by být dozorce přítomen, neboť je předpoklad, že tento je schopen lépe se skupině mužů postavit. A tak personální pracovníci řeší jisté dilema. A upřednostňují muže. Zdůvodňují svůj postoj tím, že se jedná o mužskou věznici s dozorem, kam jsou do výkonu trestu umístěováni odsouzení, kteří se dopustili závažnějších trestných činů. Jak tedy chápat takové jednání? Jde skutečně o genderovou diskriminaci, nebo pouze v konkrétním zařízení o snahu předcházet možným komplikacím? To nechám na uvážení každého. Na jedné věci se však shodneme všichni.

Většina žen se nikdy nedozvěděla a ani nedozví pravdu o tom, zda za jejich neúspěchem ve výběrových řízeních stojí jejich nedostatečná kvalifikace, praxe či vzdělání nebo právě samotná skutečnost, že jsou ženami.

3 GENDEROVÁ DISKRIMINACE A PRACOVNÍ TRH

3.1 Genderové stereotypy všude kolem nás

S genderovými stereotypy se můžeme setkat snad na každém kroku. Vlastně od samotného počátku výchovy, resp. socializace lze sledovat rozdíly v přístupu k výchově dětí. Řada studií dokládá, že od nejtělejšího věku rodiče signalizují dětem, jaká se právě na ně budou vztahovat očekávání podle toho, zda dospějí v muže či ženu. Je v nich rozvíjen ženský nebo mužský stereotyp chování.⁴⁴ Chlapci jsou vychováni spíše k soutěživosti, tolerují se jim agresivnější projevy chování, jsou vnímáni jako silnější, zatímco v dívkách je podporována emocionalita a jsou vnímány jako více poslušné a křehké. Existují i jiné signály, jejichž prostřednictvím dochází k genderové socializaci, jako jsou dětské knížky, hračky, oblečení nebo způsob jednání mezi dospělými vzájemně a dospělými a dětmi.⁴⁵

Rodina však nemá monopol na socializaci svých dětí. K jeho prolomení dochází svěřením dítěte do péče jeslí či mateřských škol, následně začínají do jejich světa zasahovat další vlivy. A to především vstupem do vzdělávacích institucí, které přísně věkově rozdělují děti do vrstevnických skupin, jež v interakci s médii generují vlastní vzorce chování a hodnoty. Skrze ně pak žáci vnímají působení ostatních socializačních vlivů.⁴⁶ Už samotná výuka a přístup vyučujících silně ovlivňují utváření osobnosti dívek a chlapců. Vzpomeňme si na slabikáře, ve kterých je vyobrazena maminka, jak drží salátovou mísu, myje podlahu či nádobí, otce, který leští automobil nebo vykonává jinou činnost, která však nikdy nesouvisí s domácností. Jedna z českých autorek učebnic se dokonce věnovala pojetí ženy v nich a došla k závěru, že např. učebnice českého jazyka jsou sexisticky zaměřené, tedy že v nich přetrvává proces fixace klasického modelu soužití žen a mužů do podvědomí – muž jako živitel rodiny a žena věnující se péči o děti a domácnost.⁴⁷

⁴⁴ Srov. MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha: SLON, 2006. s. 167

⁴⁵ Srov. RENZETTI, Claire M., CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2005. s. 93

⁴⁶ Srov. MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha: SLON, 2006. s. 164

⁴⁷ Srov. VALDROVÁ, J. „Mužské zaměření“ výchovy a výuky z pohledu lingvistiky. In. Věšíňová-Kalivodová, E., Maříková, H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund, 1999. s. 153-154

Z výzkumů rovněž vyplývá, jak uvádí Renzetti a Curran, že vyučující k chlapcům a dívkám přistupují rozdílně. Komunikují častěji s chlapci než s dívkami, staví je před náročnější úkoly a vedou je k promýšlení problémů tak, aby našli optimální řešení.⁴⁸ Ostatně genderová socializace ovlivňuje rozhodování dívek a chlapců i při výběru studijního programu a následně tak budoucího povolání. Díky ní se právě dívky mnohdy orientují na takové obory, u kterých je předpoklad, že výkon budoucí profese jim umožní lépe skloubit rodinné a pracovní povinnosti.

Za povšimnutí stojí také způsob našeho vyjadřování. Tak např. v inzerátech se běžně setkáme s textem, že firma hledá na volnou pozici ředitele, schopného manažera, strojníka, mechanika či zedníka, na straně druhé pak prodavačku, uklízečku, zdravotní sestru apod. Takto použitý jazyk jakoby přímo předurčuje, kdo je pro dané místo z pozice zaměstnavatele vhodný, tedy zda firma preferuje spíše muže či ženu.

Média, která v současné době velmi výrazně ovlivňují naše myšlení, názory a postoje, v této prezentaci genderových stereotypů úspěšně pokračují. Podívejme se na reklamy vyobrazující ženu jako matku a typickou hospodyňku, jež hladí své dítě po zadečku, který mu zabalila do papírové pleny, aby jeho spánek byl klidný a ničím nerušený, používá kvalitní prášek na praní, díky jemuž je košile bělejší než dříve, do myčky nádobí vloží jen takové tablety, které se beze zbytku rozpustí a nádobí umyjí tak, že se leskne více než nové, do kbelíku přidá menší množství přípravku a umyje podlahu v celém bytě, který pak zůstane naprosto sterilní bez jediného smítka prachu a šmouhy, koupelnu vyleští „dočista do čista“ a okna tak dokonale, jakoby v rámech ani nebyla. A mohli bychom pokračovat.

Rovněž původní české seriály vyobrazují ženy buď jako hospodyňky, které se věnují především rodině, nebo jako kariéristky, jež svůj život obětují práci, avšak rodinný život pro ně zůstává velkou neznámou a je na ně pohlíženo s velkou nedůvěrou. Média tedy bohužel vžitě genderové stereotypy ještě více upevňují místo toho, aby je díky svému silnému vlivu měnila a rozbíjela. To se týká zejména rodiny.

⁴⁸ Srov. RENZETTI, Claire M., CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2005. s. 132

3.2 Postavení ženy v rodině

Česká rodina se do období před druhou světovou válkou ničím významným nelišila od rodin západoevropského typu - pozdní věk sňatku, samostatné bydlení, existence nukleární rodiny. Ke změnám dochází právě v poválečném období, kdy se začíná formovat východoevropský model rodiny, pro který jsou typické časně sňatky, soužití více generací v rámci jedné domácnosti, nevěsta „v očekávání“ či finanční závislost mladých novomanželů. K dalším změnám potom dochází po roce 1989, kdy se mění demografické chování obyvatel. Snižuje se počet sňatků, které se navíc odkládají do vyššího věku, lidé preferují i jiné formy soužití než manželství, prudce klesá porodnost. Současný model české rodiny se přiklání stále více k západoevropskému. Tento návrat však není jednoduchý, je provázen řadou, především ekonomických, determinant, jakož i změnami sociálního kontextu.

Tržní hospodářství s sebou přináší řadu změn. Obnovuje se podnikatelský sektor, vzniká pracovní trh, vzrůstá nezaměstnanost, několikanásobně se zvedají ceny zboží a služeb. Životní náklady stoupají a rodinný rozpočet počítá se dvěma příjmy, čímž je udržována poměrně vysoká zaměstnanost žen a dochází ke změnám vazby rodina – práce. Významný vliv v této oblasti však měly i kulturní a sociální faktory, a to především reforma sociálního systému, nové nástroje sociální politiky i založení nových sociálních institucí, jejichž cílem je omezit negativní dopady ekonomických reforem a nárůst chudoby, ale neřeší potřeby rodin, v nichž oba partneři současně pracují a starají se o děti.⁴⁹

Významné změny, které jsem výše naznačila, se nutně odráží do jedné z primárních oblastí, kde se nerovné postavení žen a mužů projevuje, v rodině, resp. dělbě práce v ní, což se právě nejvýrazněji promítá do oblasti trhu práce. Podle Renzettiho a Currana má práce v domácnosti velmi nízkou prestiž, je podhodnocena a často není považována za skutečnou práci.⁵⁰ Jde o činnost neplacenou, kterou ženy vykonávají s naprostou

⁴⁹ Srov. ČERMÁKOVÁ, M. *Východiska a kulturně sociální souvislosti*. In. Čermáková, M. Hašková, H. et al. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. s. 5-9

⁵⁰ Srov. RENZETTI, Claire M., CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2005. s. 321

samozřejmostí a opakovaně, která vlastně nemá konce, nikdy není hotová. Dokonce i samotné ženy, které pečují o domácnost celodenně, tuto „aktivitu“ nepovažují za práci. Samy se vyjadřují takto: nepracují, nýbrž jsou v domácnosti. Tím dávají domácím pracím jakýsi punc samozřejmosti a neviditelnosti.⁵¹

Pro starší generaci žen byla starost o domácnost, manžela a děti z větší části vlastní realizací a považovaly ji za normu. Tato zodpovědnost však přešla i na dnešní zaměstnané ženy, které se, na rozdíl od zaměstnaných mužů, musí vyrovnat s dvousměnným provozem, tedy být schopny odvést požadovaný a očekávaný výkon nejen v zaměstnání, ale následně také doma. Fungují a angažují se tedy v obou těchto sférách paralelně. Vlastně se dá říci, že postavení ženy v rodině se nijak výrazně oproti nedávné minulosti nezměnilo. Stále je na ženu pohlíženo především jako na matku a manželku. Očekává se od ní, že se postará o domácnost, děti a ještě se bude podílet na zvýšení rodinného rozpočtu. V podstatě společnost zcela automaticky předpokládá, že žena své rodinné a pracovní role dokáže zkoordinovat a zvládnout.

Existuje však ještě jeden pohled na zaměstnanou ženu. Britská socioložka Catherine Hakim realizovala výzkum, z něhož plyne, že ženy údajně netvoří homogenní skupinu, která by měla stejné zájmy, ale naopak jsou ve svých prioritách a preferencích, ale i v přístupu k řešení konfliktu mezi rodinou a prací, skupinou heterogenní. To znamená, že existuje skupina žen, které jsou zaměřené na domov a jejichž hlavní prioritou jsou právě rodina a děti. Bez ohledu na dosažené vzdělání či kvalifikaci preferují zůstat v domácnosti a zřít se budování kariéry a placené práce. Další skupinu žen potom tvoří ty, které se orientují na práci, investují do svého vzdělání a kvalifikace. A nakonec jsou to ženy adaptabilní, které tvoří nejpočetnější skupinu. Tyto chtějí pracovat, ale nehodlají práci obětovat celý život. Dochází ke střídání jejich životních priorit, tedy preference práce a rodiny. Autorka odmítá názor, že by se v případě neexistence genderové diskriminace na trhu práce pracovní chování žen blížilo chování mužů. Záleží pouze na osobním rozhodnutí žen, zda upřednostní rodinu či práci. Obdobně potom lze rozdělit populaci mužů. Zastoupení v každé zmíněné kategorii je však v porovnání se ženami rozdílné. Nejpočetnější skupinu tvoří muži zaměřeni na práci, přičemž ovšem netrpí konfliktem

⁵¹ Srov. JANEBOVÁ, R. *Sociální problémy z aspektu gender*. Hradec Králové: Gaudeamus, Univerzita Hradec Králové, 2006. s. 24

zájmů jako ženy zmítané povinnostmi k rodině a práci. Obvykle se rozhodují mezi prioritami jako je bohatství, vzdělání, politika, víra apod. Autorka přichází s odvážným tvrzením, že právě svobodná volba životního stylu mužů je dnes zásadním způsobem omezována. Na rozdíl od žen totiž nemají možnost realizovat své životní preference natolik, jak by chtěli, neboť jsou nuceni podvolit se obecně přijímané konvenci muže – živitele.⁵² Bez ohledu na to, zda s tímto názorem lze souhlasit, stojí jistě i tyto myšlenky za hlubší úvahu.

3.3 Postavení české ženy na trhu práce

O tom, jaké bylo postavení žen na trhu práce v době plánované ekonomiky, jsem se zmínila výše. Během přechodu k tržní ekonomice však dochází na českém pracovním trhu k významným změnám. Vzrůstá nezaměstnanost, pracovní síly se soustřeďují do terciálního sektoru. Pozice žen na trhu práce je v porovnání s muži výrazně nejistější.⁵³ Prohlubuje se genderová dělba práce. Dochází k rozdělení sektorů, zaměstnání, jakož i pracovních pozic na ty, v nichž dominují ženy, takové, kde je převaha mužů a oblasti integrované, kde je podíl více méně vyrovnaný.⁵⁴

Existuje několik teorií, které se snaží genderovou dělbu práce vysvětlit. Jedna z nich poukazuje na biologickou odlišnost žen a mužů, především pak na technické myšlení mužů a verbální a emocionální schopnosti žen. Mnohem zajímavější je ale vysvětlení tzv. neoklasických teorií, které předpokládají, že se zaměstnavatelé a pracovníci chovají racionálně a pracovní trh funguje efektivně. Ženy potom, podle této teorie, po právu

⁵² Srov. VOHLÍDALOVÁ, M. Pozice na pracovním trhu jako odraz individuální svobodné volby. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2006, roč. 7, č. 2 Dostupné z www.genderonline.cz/uploads/f038cc3b4788bdb05f6208f5d776cf6022c48f4f_pozice-na-pracovnim-trhu.pdf

⁵³ Srov. KŘÍŽKOVÁ, A., PENNER, A. M., PETERSEN, T. Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online] 2008, roč. 8, č. 2 Dostupný z www.genderonline.cz/uploads/2c8301f211c5c379c2f6a1bceea1f1532890f78d_genderove-nerovnosti-v-odmenovani.pdf

⁵⁴ Srov. KŘÍŽKOVÁ, A. *Genderová segregace trhu práce- obraz statistiky*. In Křížková, A., Sloboda, Z. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. s. 13

získávají nižší plat, poněvadž jejich produktivita je nižší. Navíc jsou považovány za méně stabilní, nákladnější, častěji absentující a méně flexibilní pracovní sílu, která vyžaduje zvláštní hygienická zařízení. Údajně investují méně do svého vzdělání, což je další příčina segregace podle pohlaví na trhu práce. Není však vědecky podloženo, že by tato tvrzení byla pravdivá.⁵⁵ Pokud se podíváme např. na vzdělání žen, můžeme konstatovat, že v roce 2011 absolvovalo v ČR vysokou školu 56 705 žen a 36 219 mužů. Absolventky výrazně převyšují co do počtu své mužské protějšky nejen na fakultách humanitních, sociálních, filozofických či pedagogických, ale také na lékařských, právnických, veterinárního lékařství, provozně ekonomických či chemicko-technologických. Naopak co se mužů týče, ti absolvují ve větším zastoupení fakulty architektury, stavební, strojní, informačních technologií nebo dřevařské a lesní.⁵⁶ Každopádně však ani zde argument výše uvedené teorie nemůže obstát.

Typickými sektory, v nichž převažují jako pracovní síly především ženy, jsou např. zdravotnictví, školství či veřejná správa (terciální sektor). Právě v těchto profesích je zastoupení žen natolik výrazné, že můžeme hovořit přímo o feminizaci zaměstnání či oborů. Z údajů Českého statistického úřadu dále vyplývá, že nejmarkantnější rozdíl mezi počtem zaměstnaných žen a mužů najdeme na pozici administrativních pracovníků. Tedy jednoduše řečeno – úředníků. Ženy zde v roce 2011 tvořily celých 71 % zaměstnanců.⁵⁷ Obdobná je situace ve školství, především na základních školách, kde ženy tvořily ve stejném roce celých 84 % vyučujících. Platí, že čím vyšší stupeň školy, tím se podíl žen naopak snižuje. Na středních školách vyučuje 59 % žen. Většina vysokoškolských učitelů byli naopak muži, a to celých 65%.⁵⁸

Ze statistik však plyne ještě jeden závěr. Čím více žen je v daném oboru zaměstnáno, tím hlouběji klesá prestiž tohoto povolání. Důsledkem je nižší platové ohodnocení. Pokud muži v těchto oborech pracují, obsazují obvykle vyšší pozice. Tato situace je označována

⁵⁵ Srov. KRÍŽKOVÁ, A. *Genderová segregace trhu práce - obraz statistiky*. In Křížková, A., Sloboda, Z. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. s. 31

⁵⁶ Srov. *Studenti vysokých škol podle skupin oborů v akademickém roce 2011/2012* [online]. Dostupný z [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F000369181/\\$File/1413123311.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F000369181/$File/1413123311.pdf)

⁵⁷ Srov. *Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání KZAM* [online]. Dostupný z [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036919C/\\$File/1413124407.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036919C/$File/1413124407.pdf)

⁵⁸ Srov. *Učitelé na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví* [online]. Dostupný z [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F0003691C7/\\$File/1413123302.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F0003691C7/$File/1413123302.pdf)

pojmem genderové segregace. Alena Křížková je přesvědčena o tom, že existuje několik důvodů, proč se segregací na trhu práce zabývat. V první řadě tvrdí, že segregace pracovního trhu je výraznou determinantou rozdílů mezd žen a mužů, neboť jednotlivé pozice a zaměstnání mají různé mzdové úrovně, přičemž obecně platí, že zaměstnání, kde převažují muži, jsou finančně ohodnocena výše. Genderová segregace má negativní dopad na výkonnost a fungování pracovního trhu, poněvadž není využíván individuální potenciál pracujících. Využití jejich schopností je mnohdy řízeno právě genderovými stereotypy. Segregace podle Křížkové rovněž omezuje zaměstnanost žen jako takovou, neboť oblasti trhu práce, kam ženy mají přístup, jsou často malé a s nízkými mzdami, což může vést ženy k úvahám, zda se jim vyplatí vůbec pracovat. V neposlední řadě segregace ovlivňuje, a to negativně, výchovu a výuku budoucí generace, protože rozhodování škol, rodičů a dětí o studijním oboru jsou založena na pozorovaných příležitostech uplatnění.⁵⁹

Genderová segregace se odráží nejen v oblasti pozic a mezd, ale i v míře zaměstnanosti žen. Vzhledem k tomu, že ženy pracují na jiných pozicích a v odlišných odvětvích než muži, projevuje se diferencovaně také jejich nezaměstnanost. Muži daleko častěji nacházejí nové zaměstnání rychleji. Nezaměstnané ženy zůstávají bez práce nebo mimo trh práce déle, neboť jsou zaměstnavateli obecně považovány za pracovní sílu méně výkonnou.⁶⁰ Navíc mužská pracovní síla bývá obecně považována za stabilnější, výkonnější, perspektivnější a kompetentnější. U žen se očekává, že se stanou matkami. A právě ženy s malými dětmi zaměstnavatelé považují za rizikové zaměstnankyně, protože vědí, že mateřstvím dojde ke konfliktu rodinných a pracovních rolí. Trh práce tak dává přednost spíše mužskému modelu pracovní kariéry, která není přerušena rodinnými událostmi a preferuje hodnoty individualismu a soutěživosti.⁶¹ Mnozí zaměstnavatelé, kteří z uvedených důvodů považují ženy za méně spolehlivou pracovní sílu, si však

⁵⁹ Srov. KRÍŽKOVÁ, A. *Genderová segregace trhu práce- obraz statistiky*. In Křížková, A., Sloboda, Z. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. s. 13-14

⁶⁰ Srov. KRÍŽKOVÁ, A. *Genderová segregace trhu práce- obraz statistiky*. In Křížková, A., Sloboda, Z. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. s. 14

⁶¹ Srov. VOHLÍDALOVÁ, M. *Mají ženy a muži v ČR odlišné postoje k práci? Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2006, roč. 7, č. 1 Dostupné z http://www.genderonline.cz/uploads/8a34bd655b7e2fb9764db8f2aac78bcd3a7eb29b_maji-muzi-a-zeny-v-cr.pdf

neuvědomují, že ženy zůstávají podniku věrné. Proto je lze vnímat jako stabilnější pracovní sílu než muže, kteří své zaměstnání mění častěji.

Nechci zpochybňovat skutečnost, že zaměstnavatelé na ženy pohlíží jako na méně perspektivní právě z důvodu jejich mateřských povinností. Ale pokusím se na tomto místě o pohled z druhé strany – tedy zaměstnavatele. Představme si, že do firmy nastoupí na určitou pozici mladá žena (záměrně hovořím o ženě, neboť mužů, kteří čerpají rodičovskou dovolenou je u nás zanedbatelné množství), u které může zaměstnavatel předpokládat, že po určité době bude chtít čerpat mateřskou a následně rodičovskou dovolenou. Délka čerpání mateřské dovolené je zákonem⁶² stanovena na 28 týdnů, výjimečně 37 týdnů v případě narození více dětí. Po jejím ukončení je zaměstnavatel povinen poskytnout rodičovskou dovolenou, která přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené, a to v rozsahu, o jaký požádá, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.⁶³ Po dobu tří let je tedy zaměstnavatel bez zaměstnankyně, která v průběhu dosavadního pracovního poměru získala potřebná zaškolení a praxi. Musí ji tedy během nepřítomnosti nahradit, čili na její pracovní pozici přijmout jinou osobu. Poněvadž zákon stanoví, že po skončení rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen zajistit návrat na původní práci a pracoviště, může zastupující osobu přijmout pouze na dobu určitou. A také doufat, že si během této doby zastupující osoba nenajde jinou práci, výhodnější, např. lépe placenou nebo se smlouvou na dobu neurčitou. Když se po třech letech žena vrátí, lze předpokládat, že bude jistou dobu trvat, než se znovu zapracuje, především pak v případech, jestliže vykonává práci, kde často dochází k určitým změnám. Mám tím na mysli např. změnu zákonů, nařízení, situace na trhu, u konkurence apod. A pokud se žen, které čerpají mateřskou a rodičovskou dovolenou, v jedné firmě ve stejnou dobu „sejde“ více najednou, přináší to zaměstnavateli řešení problémů navíc, potažmo i zvýšené náklady na administrativu s tím spojenou.

Tímto příkladem nehodlám nijak polemizovat ani o povinnostech zaměstnavatele, ani nechci zpochybňovat to, že by ženám měl být návrat po ukončení rodičovské dovolené

⁶² Zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶³ Obdobné ustanovení platí pro otce, kteří mohou čerpat rodičovskou dovolenou ihned po narození dítěte

v maximální míře umožněn a usnadněn.⁶⁴ Nelze přece ženy diskriminovat za to, že se jejich prostřednictvím lidstvo reprodukuje. Chtěla jsem pouze nastínit okolnosti, které mohou, podle mého názoru, zaměstnavatele vést k tomu, aby ženy považovali za méně perspektivní a v podstatě i problematickou pracovní sílu. Žádné okolnosti však nemohou zdůvodnit mzdovou nerovnost mužů a žen angažovaných na trhu práce. O její existenci není sebemenších pochyb.

3.4 Mzdová diferenciacie na trhu práce

O tom, že jsou ženy na trhu práce odměňovány za odvedenou práci nižší mzdou než muži, bylo již mnoho napsáno a běžně se o této skutečnosti zmiňují také média. Tato mzdová diferenciacie však nenastala, jak by se na první pohled mohlo zdát, v období přechodu k tržní ekonomice, ale existovala již také v době, kdy byl u nás budován socialismus. Nicméně odhlédnu od minulosti a zaměřím se na dobu současnou.

Pokud budeme porovnávat rozdíly mezd a mužů, můžeme tak učinit pomocí průměru, zde však riskujeme výrazné zkreslení údajů extrémními hodnotami, nebo také mediánu, který stanoví, kolik pobíral zaměstnanec uprostřed rozdělení mezd. Dále pak můžeme srovnávat mzdy buď podle hlavních tříd klasifikace zaměstnání, nebo podle odvětví.

V roce 2010 byla průměrná hrubá měsíční mzda žen 22 666,-Kč, muži v průměru pobírali 30 192,-Kč hrubého. Bez problémů můžeme vypočítat, že podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů činil 75 %. Obdobně můžeme porovnat mediány mezd, přičemž

⁶⁴ V Evropě je většinou peněžitá pomoc v mateřství vyplácena po dobu 16-ti týdnů (srov. FinExpert), následnou rodičovskou dovolenou potom např. v Belgii, Irsku a Nizozemí ženy čerpají 3 měsíce, ve Velké Británii a na Kypru po dobu 13-ti týdnů, v Lucembursku 6 měsíců, v Itálii 10 měsíců a v Rakousku 2 roky. Ve Španělsku a na Maltě, ale především pak ve východoevropských zemích, tedy např. v Polsku, Litvě, Maďarsku, Estonsku a Slovensku, je délka rodičovské dovolené 3 roky. Nejdéle je možné čerpat rodičovskou dovolenou u nás, a to po přijetí nového zákoníku práce až 4 roky. V některých zemích v průběhu rodičovské dovolené nemají rodiče nárok na žádné dávky - Bulharsko, Kypr, Malta, Irsko, Řecko, Španělsko a Nizozemí (srov. Finance.cz)

v témže roce medián mezd žen dosáhl hodnoty 20 070,-Kč, zatímco mužů 24 693,-Kč. Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů byl tedy 81 %.⁶⁵

Srovnání průměrných hrubých mezd a mediánů mezd mužů a žen za rok 2010 podle hlavních tříd klasifikace zaměstnání jsem pro přehlednost uspořádala do tabulky.

Tab. 3.4.1 Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd (v Kč) v třídění podle hlavních tříd KZAM v roce 2010.

Pracovní zařazení podle hlavních tříd KZAM	průměrná mzda		medián mzdy	
	muži	ženy	muži	ženy
Příslušníci armády	26 720	25 727	24 688	25 587
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	63 242	39 894	43 911	30 632
Vědečtí a duševní odborní pracovníci	42 874	30 285	36 099	26 519
Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	33 328	25 513	30 033	23 616
Nižší administrativní pracovníci	24 196	20 264	22 036	18 952
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	18 517	15 077	16 610	14 050
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a rybolovu	18 860	16 689	18 216	16 114
Řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	23 297	16 227	22 170	15 173
Obsluha strojů a zařízení	22 621	17 453	21 950	16 895
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	16 392	13 156	15 730	12 379

Zdroj: Statistická ročenka 2010⁶⁶

Jak je na první pohled zřejmé, ať už budeme porovnávat mzdy s využitím průměru nebo mediánu, najdeme pouze jedinou třídu klasifikace zaměstnání (medián mezd příslušníků armády), kde ženy pobíraly o málo vyšší mzdu než muži.

Stejně tak v případě srovnání mezd podle jednotlivých odvětví bychom nenašli jediné, kde by ženy pobírali byť jen nepatrně vyšší mzdu.⁶⁷ A právě nízké mzdy, diskriminace v odměňování, jakož i přístup k určitým pozicím představují významné ohrožení rovnoprávnosti ženy obecně, ale především některé ze skupin žen. Např. žen s malými

⁶⁵ Srov. Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd [online]. Dostupný z [http://notes.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229351/\\$File/1413114434.pdf](http://notes.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229351/$File/1413114434.pdf)

⁶⁶ Srov. Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd KZAM a podle vzdělání v roce 2010 [online]. Dostupný z [http://notes.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA002293B4/\\$File/1413114435.pdf](http://notes.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA002293B4/$File/1413114435.pdf)

⁶⁷ Srov. Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd podle odvětví CZ-NACE v roce 2010 [online]. Dostupný z [http://notes.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229377/\\$File/1413114436.pdf](http://notes.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229377/$File/1413114436.pdf)

děťmi, osamělých matek, žen po rodičovské dovolené, starších žen, ale i příslušnic etnických a národnostních menšin.

Při porovnávající mezd mužů a žen vychází statistika ze srovnání celých sektorů, oborů, zaměstnání nebo vzdělanostních a věkových skupin. Byly však uskutečněny též výzkumy, které se zaměřily na zkoumání genderové nerovnosti v placeném zaměstnání s využitím podnikových dat o zaměstnancích. Většina těchto výzkumů byla prováděna v USA a skandinávských zemích. Určitý úspěch byl však zaznamenán také u nás. Podařilo se provést analýzu odměňování žen a mužů na stejné pozici pro stejného zaměstnavatele. Cílem takových výzkumů bylo nahradit právě široké kategorie zaměstnání klasifikacemi detailnějšími. Podle dostupných dat je v rozvinutých tržních ekonomikách hlavní příčinou mzdového rozdílu mužů a žen jejich rozmístování do různých pozic a zaměstnání, resp. vertikální a horizontální segregace. Uvnitř kategorií jednotlivých zaměstnání jsou údajně rozdíly v odměňování podle pohlaví spíše malé.⁶⁸ Každopádně i výsledky této analýzy potvrzují, že ženy vydělávají podstatně méně než muži, přestože pracují ve stejném zaměstnání a pro stejného zaměstnavatele.

Statisticky bylo rovněž potvrzeno, že genderový mzdový rozdíl závisí také na tom, zda člověk pracuje ve státem regulovaném sektoru, který vykazuje mzdový rozdíl nižší, nebo v sektoru soukromém.⁶⁹ Ve státním je mzda zaměstnance určována předem stanovenými mzdovými tarify. Navýšení tohoto základu je možné s využitím např. mimořádných odměn, osobním ohodnocením apod. O tom, zda je muži oproti ženám pobírají vyšší, můžeme jen spekulovat. Pokud ovšem vyjdeme ze skutečnosti, že jsou to právě muži, kteří zastávají vedoucí a významnější pozice, je zřejmé, že to budou právě oni, kteří navýšení svého základního platu pocítí výrazněji. Navíc není asi žádným tajemstvím, že právě ve veřejné správě se vyplácí odměny nikoli výhradně podle odvedené práce, ale mnohdy podle vzájemných sympatií s konkrétním pracovníkem, což může být samozřejmě jak muž, tak žena. V soukromých podnicích je výše mzdy obvykle výsledkem kolektivního nebo individuálního vyjednávání. Ovšem i zde většinou platí, a to především

⁶⁸ Srov. KRÍŽKOVÁ, A., PENNER, A. M., PETERSEN, T. Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2008, roč. 8, č. 2 Dostupný z www.genderonline.cz/uploads/2c8301f211c5c379c2f6a1bceea1f1532890f78d_genderove-nerovnosti-v-odmenovani.pdf

⁶⁹ Tamtéž

v malých firmách, že mzdy určují jednostranně zaměstnavatelé, kteří dokáží bravurně využít situace na trhu práce ve svůj prospěch a výši mzdy určovat podle nabídky, tedy podle míry nezaměstnanosti. Tím přinutí mnohé zaměstnance, především pak ženy, pracovat i za znevýhodněných platových podmínek.

Na základě výše uvedeného je zřejmé, že genderová mzdová diskriminace na trhu práce existuje, a to i přes přijatou legislativu. A díky genderovým stereotypům bude ještě asi dlouho trvat, než se tato situace změní. A přinejmenším stejně dlouho bude trvat, než vymizí stereotypní uvažování o samozřejmosti dvojího pracovního zatížení žen: v domácnosti a zaměstnání.

3.5 Sladování pracovního a rodinného života

Je jisté, že zaměstnanost žen se v zemích Evropské unie v posledních letech postupně zvyšuje. Právě proto je dosažení rovnováhy mezi rodinou a zaměstnáním hlavní prioritou sociální politiky Evropské unie. Snaha o její dosažení je bezesporu důležitým krokem. Složitější je však naplnění těchto snah a dosažení cíle.

Většina z nás si živě pamatuje, jak je jejich matky či otcové odváděli do jeslí a mateřských škol, které většinou byly zřizovány přímo podniky, ve kterých rodiče pracovali. Matka tak ráno cestou do zaměstnání své ratolesti předala odborným pracovnícům, resp. učitelkám, s tím, že o dítě bude dobře postaráno. V klidu odešla pracovat. Navíc se tato zařízení přizpůsobovala potřebám rodičů. Děti přijímala již brzy ráno, tedy před začátkem pracovní doby. Stejně tak to bylo s vyzvednutím dítěte po práci. Předškolní zařízení i v tomto případě akceptovala pracovní dobu rodičů. Ženy - matky tak denně mohly v naprostém klidu chodit do zaměstnání a být bez obav, jak budou řešit starost o děti v době, kdy pracují. Dnes je však situace naprosto jiná. V podstatě neexistují zařízení, která by přijímala děti ve věku do tří let. Žádná instituce v podstatě nepočítá s tím, že by se žena vrátila z rodičovské dovolené na trh práce dříve a tudíž potřebovala zajistit péči o své dítě.

Ani situace v mateřských školách není o moc příznivější. Přijímají sice děti starší věku tří let, ale nutno dodat, že v některých městech je v těchto zařízeních nedostatek míst a matky tak mnohdy řeší neřešitelné. A pokud se jim podaří své dítě umístit, vyvstávají další otázky. Kdo dítě ráno doprovodí do školky, když žena musí nastoupit v šest hodin do zaměstnání, manžel pracuje mimo domov nebo je na noční směně a školka bude otevřena až v sedm hodin? A kdo jej vyzvedne, když pracovní doba trvá až do pozdních odpoledních hodin? Ženy, které se vrací do pracovního procesu, se dostávají do situace, kdy nevědí, kdo se jim postará o dítě či jak tuto starost zajistit. Prodlužováním doby, která stanoví věk pro odchod do důchodu, totiž většina prarodičů ještě pracuje a nemůže tudíž nahradit instituci, která tuto službu poskytuje. Individuální péče o děti je, a to nejen v našich podmínkách, stále nákladnou záležitostí a proto ji širší vrstvy pracujících v podstatě nevyužívají. To vše v konečném důsledku vede k tomu, že se ženy dostávají do znevýhodněných pozic na pracovním trhu, musí hledat jiné alternativy, jako např. částečné pracovní úvazky, ba dokonce uvažují o tom, zda se jim vůbec vyplatí pracovat.

3.6 Ženy vs. vrcholná politika a špičkové manažerské pozice

V předcházející kapitole jsem uvedla, že na pracovním trhu můžeme sledovat nejen mzdovou diferenciaci, resp. nerovné odměňování žen a mužů za práci, ale také další, i když poněkud méně významný jev: se stoupající pozicí klesá zastoupení žen v této pozici. Mnohem menší zastoupení žen najdeme jak ve vrcholných politických funkcích, tak i na špičkových manažerských postech.

Každé demokratické zřízení by mělo se ženou v politice počítat. A oblast politiky by je měla stejně přitahovat a zajímat. Ženy tvoří polovinu populace a mělo by jim tedy náležet rozhodování o jejich vlastní skupině přinejmenším v míře stejné jako mužům. Tuto oblast si však muži, jak se zdá, střeží jako svoji doménu snad nejvíce. A ženy se do ní zřejmě příliš nehrnou. Důvodů, proč tomu tak je, může být více. Podle názoru Aleny Vodákové a Olgy Vodákové to může být dáno obavou žen, že neuspějí, nezvládnou požadavky nebo

jim nevyhovují pravidla této oblasti. Či prostě jen proto, že jsou sami přesvědčeny o větších schopnostech mužů spravedlivě a správně rozhodovat za všechny.⁷⁰

Nelze však říci, že bychom se se ženami političkami nesetkávali vůbec. Najdeme je dnes na úrovni regionální politiky v pozicích starostek, členek zastupitelstev či městských rad i v politice vrcholné, kde se však, dle obecného mínění, zřejmě z výše uvedených důvodů vyskytují mnohem méně. Na vině však nemusí být jen obavy žen vstoupit do veřejné sféry. Na kandidátních listinách je žen mnohem více, než se nakonec do vrcholné politiky dostane, což může záležet i na volebním systému. Např., jak píše Adéla Seidlová, pokud nefunguje většinový volební systém jako volba nejlepší osobnosti, ale volební systém silně kopíruje volební zisky politických stran z parlamentních voleb do poslanecké sněmovny.⁷¹

Pokud už ženy o své uplatnění ve vrcholné politice stojí a podaří se jim proniknout až na vrchol, starají se spíše o resorty jim tzv. bližší a můžeme říci i méně důležité, jako jsou sociální a rodinná politika, školství, zdravotnictví, výživa apod.⁷² Naproti tomu klíčová ministerstva (průmyslu, financí, vnitra nebo obrany) obsazují především muži. Existují však i výjimky, které potvrzují pravidlo. V našich novodobých dějinách obsadily ženy i některá z klíčových ministerstev, a to ve dvou případech ministerstvo spravedlnosti a dvakrát ministerstvo obrany. I když jedna z ministryň se na tomto postu udržela pouhých osm dní. Na druhé straně se však situace, alespoň v některých politických zastoupeních, přece jen postupně mění, a to ve prospěch žen. V Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky z celkového počtu 200 poslanců a poslankyň zasedá 44 žen (tedy zhruba 20%). (V roce 2006 jsme zde mohli napočítat pouze žen 37). Obdobná je situace v Senátu, kde se ve srovnání s rokem 2006 rovněž počet senátorek zvýšil. Po volbách v roce 2012 jich máme 14.⁷³

⁷⁰ Srov. VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *O prostoru veřejném*. In: Vodáková, A., Vodáková, O (eds.). *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha: SLON, 2003. s. 139

⁷¹ Srov. SEIDLOVÁ, A. *Členové parlamentu ČR z hlediska genderových rozdílů*. In: Mansfeldová, Z., Tuček, M. *Současná česká společnost*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. s. 244

⁷² Srov. VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *O prostoru veřejném*. In: Vodáková, A., Vodáková, O. (eds.) *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha: SLON, 2003. 356 s. 140

⁷³ Srov. Senát [online]. Dostupný z http://www.senat.cz/senatori/index.php?ke_dni=13.1.2013&O=9&lng=cz&par_2=2

Nechme však stranou nejvyšší politické funkce a podívejme se, jaká je situace na úrovni krajů a některých okresů, kde bychom mohli očekávat větší zastoupení žen. Na oficiálních internetových stránkách lze získat informace o složení rady a zastupitelstva každého jednotlivého kraje i města. (Při sledování zastoupení žen a mužů je nutné si uvědomit, že členové rady jsou zároveň členy zastupitelstva). Informuje o nich následující tabulka.

Tab. 3.6.1 Členové rad a zastupitelstev jednotlivých krajů v ČR ke dni 28. ledna 2013

Kraj	rada		zastupitelstvo	
	muži	ženy	muži	ženy
Jihomoravský	10	1	54	11
Zlínský	8	1	37	8
Olomoucký	8	3	42	13
Moravskoslezský	10	1	49	16
Pardubický	7	2	35	10
Královéhradecký	7	2	38	7
Vysočina	7	2	39	6
Jihočeský	9	2	45	9
Plzeňský	8	1	37	8
Středočeský	10	1	49	16
Karlovarský	8	1	41	7
Ústecký	9	2	49	6
Liberecký	8	1	36	10
Praha	7	3	48	15

Zdroj: oficiální stránky jednotlivých krajů⁷⁴

Z uvedených údajů jasně vyplývá, že ani zde není zastoupení žen uspokojivé. A jaká je situace v některých městech? Čistě náhodně jsem vybrala pět měst z Jihomoravského kraje a také zde spočítala zastoupení žen a mužů v radách a zastupitelstvech. Výsledek jsem opět vložila do tabulky.

⁷⁴ Srov. Jihomoravský kraj [online], Zlínský kraj [online], Olomoucký kraj [online], Moravskoslezský kraj [online], Pardubický kraj [online], Královéhradecký kraj [online], Kraj Vysočina [online], Jihočeský kraj [online], Plzeňský kraj [online], Středočeský kraj [online], Informační portál Karlovarského kraje [online], Ústecký kraj [online], Liberecký kraj [online], Praha.eu [online]

Tab. 3.6.2 Členové rad a zastupitelstev vybraných měst ke dni 29. ledna 2013

Město	rada		zastupitelstvo	
	muži	ženy	muži	ženy
Břeclav	6	3	20	7
Hodonín	8	1	25	6
Mikulov	6	1	21	4
Znojmo	7	1	26	5
Hustopeče	7	0	17	4

Zdroj: oficiální stránky jednotlivých měst⁷⁵

I tato tabulka potvrzuje skutečnost, že se ženy na rozhodování o dění ve společnosti nepodílí tolik, kolik bychom si někteří přáli.

Zuzana Uhde uvádí, že prosazení vyššího zastoupení žen na naší politické scéně brání zřejmě dva hlavní problémy. V první řadě je to značná neochota přiznat nízké zastoupení žen v české politice vůbec a vnímat tuto skutečnost jako problém, který je nutno řešit institucionálně. Za druhé potom velmi malá kooperace mezi ženami napříč politickým spektrem. Odlišný je podle ní rovněž přístup žen k mechanismům prosazování rovnosti mužů a žen v závislosti na příslušnosti k určité politické straně. Vstřícný postoj k zavedení kvót⁷⁶ jako osvědčeného mechanismu zvýšení participace žen v politice mají levicově orientované strany a jejich členky. Např. ČSSD, která jako jediná politická strana kvóty uplatňuje. Má stanoveno minimálně 25-ti% zastoupení žen ve vnitrostranických orgánech.⁷⁷ Naproti tomu ženy ze stran orientovaných pravicově kvóty odmítají a preferují spíše veřejné diskuse a oficiální přihlášení se k politice rovných příležitostí. Tyto rozdílné přístupy mezi pravicí a levicí jsou obdobné i v zahraničí. Ve většině případů vede

⁷⁵ Srov. Břeclav [online], Hodonín [online], Mikulov [online], Znojmo [online], Hustopeče [online].

⁷⁶ V souvislosti s rovností mužů a žen v pracovní sféře se často mluví nejen o dominanci mužů, ale i o pozitivní diskriminaci. Dnes se diskuse vede především o zavedení kvót. O minimálně 40-ti procentním zastoupení každého pohlaví ve volených funkcích, zbývajících 20% by pak bylo ponecháno volné soutěži jednotlivých kandidátek a kandidátů. Tato opatření by však neměla být nařizována shora. Daleko efektivnější se jeví tzv. neformální kvóty. V určité formě jsou uplatňovány vnitrostranické kvóty např. v severských zemích, ve Španělsku, Maďarsku, ale i ve Francii, kde je dokonce jejich nedodržení sankcionováno srážkami státního příspěvku stranám. Nutno však přiznat, že přijetí zákona se právě v této zemi nejevilo jako příliš efektivní, neboť i přes jeho účinnost došlo v Národním shromáždění ke snížení počtu žen. (Srov. UHDE, Z. Proč jsou kvóty strašákem. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online] 2006, roč. 7, č. 1 Dostupný z http://www.genderonline.cz/uploads/16e199add9ac21858e199ba0820f8ed2d45969bf_proc-jsou-kvoty-strasakem.pdf)

⁷⁷ Srov. UHDE, Z. Proč jsou kvóty strašákem. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2006, roč. 7, č. 1 Dostupný z http://www.genderonline.cz/uploads/16e199add9ac21858e199ba0820f8ed2d45969bf_proc-jsou-kvoty-strasakem.pdf

k odmítnutí kvót buď rigidní lpění na tradiční roli ženy jako matky a pečovatelky, nebo nekritické prosazování principu rovnosti, tedy stejného zacházení se všemi členy společnosti. Mnohdy se objevují argumenty, které tvrdí, že se ženy dokáží prosadit bez kvót - svými schopnostmi a pílí a že zavedení kvót sníží prestiž ženou získaného mandátu.⁷⁸

Nebude asi náhodné, že stejně jako v politice najdeme málo žen i ve špičkových manažerských pozicích. Co se týká soukromých společností, lze se jen těžko dopátrat, kolik žen zastává posty předsedkyň nebo členek představenstev a dozorčích rad nebo kolik z nich je jednatelkami. V České republice se jedná o tisíce firem, a pokud by se podařilo taková data získat, nemusela by vypovídat o skutečnosti. Mnoho společností je formálně zapsáno na určitou osobu, přičemž ve skutečnosti je řídí někdo jiný.

Bez problémů ovšem můžeme získat informace o těch společnostech, které většina z nás považuje za známé a jsou všeobecně považovány za giganty na našem trhu. Vyberu namátkově jen několik z nich a uvedu aktuální složení vedení těchto společností v současné době. Tak třeba ČEZ a.s.: v jejím sedmičlenném představenstvu žena obsadila pouze jedno jediné křeslo. Dozorčí rada je pak složena výhradně z (jedenácti) mužů.⁷⁹ Obdobná je situace u konkurenční společnosti E.ON Energie, a.s., kde nefiguruje jediná žena.⁸⁰ Představenstvo a dozorčí radu Českých drah, a.s., jejímž jediným akcionářem je Česká republika, tvoří rovněž výhradně muži. V současné době v čele veřejnoprávní České televize stojí generální ředitel - muž, na postech z osmi ředitelů nenajdeme ani jednu ženu.⁸¹ V Radě pro rozhlasové a televizní vysílání z celkového počtu 13 členů jsou zastoupeny pouze ženy tři,⁸² v Radě Českého rozhlasu nemají ženy žádné zastoupení.⁸³

O čem tato čísla vypovídají? Je ze strany žen skutečně takový nezájem nebo strach prosadit se ve vrcholných manažerských funkcích, nebo jsou považovány za „neodbornice“ v dané

⁷⁸ Srov. UHDE, Z. Proč jsou kvóty strašákem. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2006, roč. 7, č. 1. Dostupný z http://www.genderonline.cz/uploads/16e199add9ac21858e199ba0820f8ed2d45969bf_proc-jsou-kvoty-strasakem.pdf

⁷⁹ Justice. cz [online]. Dostupný z <http://portal.justice.cz/Justice2/Uvod/uvod.aspx>

⁸⁰ Justice. cz [online]. Dostupný z <http://portal.justice.cz/Justice2/Uvod/uvod.aspx>

⁸¹ Česká televize [online]. Česká televize [online]. © Česká televize 1996–2013 | 2 - [cit. 2012-11-01] Dostupný z <http://www.ceskatelevize.cz/vse-o-ct/lide/management/vedeni-ceske-televize/>

⁸² Rada pro rozhlasové a televizní vysílání [online]. Dostupný z <http://www.rtrv.cz/cz/static/o-rade/slozeni-rady/index.htm>

⁸³ Rada Českého rozhlasu [online]. Dostupný z <http://www.rozhlas.cz/rada/clenove>

oblasti? Nevím, třeba hraje roli obojí. Nebo možná jde stále o totéž. Žena není povolána k tomu, aby řídila, rozhodovala a vládla v prostoru veřejném. To, že je ženou, se zřejmě zdá být důležitější než její schopnosti a kvalifikace, a to jak pro muže, společnost tak i pro ni samotnou. Předpokládá se, že k takovým činnostem, stejně tak jako ke zviditelňování se v prostoru veřejném, není historicky předurčena.⁸⁴

Suďme však spravedlivě. Najdeme i společnosti, kde se ženy dostaly až na samotný vrchol a díky svým schopnostem se prosadily nejen u nás, ale i v zahraničí. Ba jsou dnes právem považovány za vzor podnikatelského úspěchu. Jednou z takových úspěšných žen je majitelka kosmetické společnosti RYOR a.s., jejíž představenstvo i dozorčí rada⁸⁵, až na jednu výjimku, jsou tvořeny výhradně ženami. Další uznávanou podnikatelkou je majitelka rodinné firmy CAROLLINUM s.r.o., které se podařilo získat výhradní zastoupení nejprestižnějších světových značek v České republice, a to jak v oblasti módy, tak i luxusních hodinek. Je jisté, že takových schopných podnikatelek je u nás mnohem více. Ale rozhodně nelze konstatovat, že by co do počtu alespoň dotahovaly své mužské protějšky. Nicméně jsou důkazem toho, že ženy jsou schopné a mohou být velmi úspěšnými manažerkami. A nepotřebují k tomu ani kvóty Evropské komise, která na podzim roku 2012 přijala návrh směrnice o jejich zavedení také do vedení velkých evropských firem. Proti tomuto návrhu se však zvedla poměrně silná vlna odporu. Ke kritikům patří např. vedle Německa, Švédska, Velké Británie a dalších zemí i Česká republika. Oponenti zastávají názor, že by si každá země měla najít vlastní způsoby, jak zastoupení žen posílit.⁸⁶ A proti kvótám jsou nejen politikové, ale také samotné firmy, kterých by se takové opatření mělo týkat. Na to, zda bude navrhovaná směrnice členskými zeměmi Evropské unie přijata, si budeme muset ještě nějakou dobu počkat. Každopádně její prosazení nebude vůbec jednoduché. Zatím všechno nasvědčuje tomu, že si našla spíše více odpůrců než zastánců.

⁸⁴ Srov. VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *O prostoru veřejném*. In: Vodáková, A., Vodáková, O. (eds). *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha: SLON, 2003. s. 140-141

⁸⁵ Justice.cz [online]. Dostupný z <http://portal.justice.cz/Justice2/Uvod/uvod.aspx>

⁸⁶ Srov. Novinky.cz [online]. Dostupný z <http://www.novinky.cz/ekonomika/284715-eurokomisarka-protlacila-smernici-o-povinnem-poctu-zen-ve-vedeni-firem.html>

4 GENDER A ÚKOL SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKY

Genderová studia, která se problematikou genderových nerovností zabývají, se věnují oblasti vzdělávání a výchovy pouze okrajově. A právě proto vzniká prostor i pro jiné disciplíny, které se sice tomuto tématu též nevěnují prioritně, avšak mohou, v mezích svých možností, napomoci k rozšíření poznání této problematiky a zvýšit povědomí o existenci, případně prevenci a eliminaci genderové nerovnosti ve společnosti. Zde vidím prostor pro sociální pedagogiku jako disciplínu, která se mimo jiné „zaměřuje na roli prostředí ve výchově, a to nejen v souvislosti s problémy rizikových, potenciálně deviantních jednajících, ohrožených a nějak znevýhodněných skupin, ale v souvislosti s celou populací.“⁸⁷ Sociální pedagogika totiž nejenže zkoumá vlivy sociálního prostředí, ale pokouší se je také ovlivnit. A právě výchova, která vždy probíhá v určitém prostředí, jakož i prostředí samotné, mají výrazný vliv na utváření genderových stereotypů, které jsou ve společnosti, a to nejen v naší, hluboce zakořeněny.

Výchova probíhá primárně v rodině. Zde však záleží především na rodičích, jak ji pojmu. Dítě přejímá vzorce určitého chování a je mu zřetelně dáвано najevo, co od něj nejbližší okolí a společnost očekává. Ideální prostředí, kde lze od samotného počátku ovlivnit jeho vnímání role ženy a muže, je tedy především v rodině. Aby výchova v rodině neprobíhala podle tradicí předem daného scénáře, je nutné, aby si i rodiče uvědomili existenci genderové nerovnosti a vliv genderových stereotypů. Jen tak se mohou vyvarovat genderově nesprávně zaměřené socializaci. Současná generace dospělých však byla vychovávána právě pod silným vlivem genderových stereotypů a můžeme se tak právem domnívat, že tyto budou, ať už vědomě či nevědomě, předávat svým dětem. Ale, jak již bylo řečeno, rodina nemá na výchovu, resp. socializaci, monopol. S nadějí, že ve výchovném procesu k určitým změnám přece jen dojde, se tedy musíme spolehnout na jinou instituci.

Vychovávat budoucí generace je rovněž cílem školských zařízení. Počínaje školami mateřskými, přes základní, až po školy střední. Školu můžeme definovat jako instituci,

⁸⁷ KRAUS, B. *Základy sociální pedagogiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008. s. 43

kteřá žákům poskytuje nejen vzdělání, ale podílí se také na rozvoji jejich poznání, vytváření vědomostí, schopností, návyků, zájmů apod. Tím přispívá k jejich socializaci.⁸⁸ A sociální pedagogika se může zaměřit právě na tuto oblast. Klíčová úloha při prosazování rovnosti žen a mužů je přisuzována resortu školství. Irena Smetáčková poukazuje na to, že jakmile se ze strany odborné veřejnosti, neziskových organizací či politických kruhů začne hovořit o genderové rovnosti, návrhy k jejímu prosazování směřují do vzdělávacího systému. Ve školství však dochází k prosazování této rovnosti velmi obtížně a pomalu. Škola se jako vzdělávací a socializační instituce i v současné moderní době obrací především k minulosti a tradičním hodnotám. Jejím cílem není zaběhnoutý řád měnit, ale upevňovat, včetně reprodukce pohlavně genderového řádu. Škola tak i nadále utvrzuje a rozvíjí v dětech představu o „správné ženě“ a „správném“ muži“. Proto se stále častěji apeluje na modernizaci školství a soustředění na nové trendy. Samozřejmě jde o požadavek oprávněný, avšak úspěšný jen částečně.⁸⁹

Již v předešlé kapitole jsem se zmínila o odlišných postojích vyučujících vůči dívkám a chlapcům, různých požadavcích na ně, učebnicích, které podporují tradiční spojení ženy se sférou soukromou a mužů se sférou veřejnou. Je tedy zřejmé, že školní socializace chlapců a dívek se podílí na opakování genderových stereotypů a tak i na celkovém genderovém uspořádání společnosti. Vyučující, aniž by to činili vědomě, genderové aspekty nereflktují a lehce sklouznou k jejich reprodukci. To jim ovšem nelze klást za vinu, poněvadž v podstatě chybí možnosti komplexního vzdělávání pedagogů a pedagožek jak v oblasti sexuality, tak genderově senzitivní výuky.⁹⁰ Ale nejen ve zmíněné problematice chybí vyučujícím dostatečná kvalifikace.

Je zřejmé, že genderové nerovnosti ve společnosti nejsou obecně zdaleka vnímány jako výrazný problém, což se odráží i při výuce a výchově mladé generace. Domnívám se tedy, že by mělo být vyučujícím umožněno mnohem hlouběji seznámit se s genderovou problematikou a ještě lépe – věnovat tomuto tématu více pozornosti nejen během výuky.

⁸⁸ Srov. MÜHLPACHR, P. *Sociální pedagogika II*. Brno: IMS, 2011. s. 224

⁸⁹ Srov. SMETÁČKOVÁ, I. Politika genderové rovnosti ve vzdělávání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. [online]. 2009, roč. 10, č. 2 Dostupný z <http://www.genderonline.cz/cs/issue/12-rocnik-10-cislo-2-2009/176>

⁹⁰ JARKOVSKÁ, L. Feminismus a sexuální výchova. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [on line]. 2006, roč. 7, č. 2 Dostupný z http://www.genderonline.cz/uploads/4b87a2037ca275b664bd2bfc58b2a68ae2533e1a_feminismus-a-sexualni-vychova.pdf

Škola se musí zabývat rovněž prevencí, terapií či poradenstvím. V tomto směru již resort školství začíná na stávající problémy postupně reagovat. Na některých školách se tak můžeme setkat s nově vzniklými pozicemi výchovných poradců, školních psychologů, speciálních pedagogů apod., kteří se věnují výhradně těmto činnostem a řeší problémy žáků z pozice specialistů v daném oboru. Škoda, že se zatím jen velmi sporadicky setkáváme v obdobných pozicích i se sociálními pedagogy. Právě oni by mohli být, a to i zaměřením na oblast genderu, důležitou posilou v týmu těchto specialistů.

V oblasti výchovy k eliminaci a prevenci genderově problematických postojů tedy sociální pedagogika určité možnosti má a mít může. Ovšem ani v případě začlenění sociálních pedagogů do škol nejsem velká optimistka. Sociálně pedagogická studia totiž většinou pozornost věnují takovým oblastem, jako je volný čas, rodina, environmentální výchova apod. Na tomto místě by mohl někdo namítnout, že se genderovou problematikou přece zabývají genderová studia. Souhlasím, ale vzhledem k tomu, že jde o tak zásadní a zatím ne příliš úspěšně řešený problém, nebylo by jistě od věci, kdyby i sociální pedagogika věnovala více pozornosti tak početné skupině obyvatelstva, jakou tvoří ženy, kterých se problematika genderových nerovností týká.

Může ale ovlivnit i situaci na pracovním trhu, kde je genderová diskriminace tak markantní? Může změnit myšlení majitelů firem, kteří jsou přesvědčeni o nevýhodnosti zaměstnávání žen jako problematické pracovní síly? Asi nikoliv, nebo jen formálně. I když budou formulovány inzerce firmy ohledně volných pracovních míst tak, aby byl název profese uváděn pro oba rody či formálně sepsán dokument o možnostech kariéerního postupu zaměstnance apod., myslím si, že situaci na trhu práce to nijak nezmění. Půjde jen o jakési opatření naoko, aby okolí mohlo nabýt dojmu, že právě v této společnosti je všechno tak, jak má být. Každopádně samotný diskriminační přístup ze strany zaměstnavatele vůči ženám může být latentní a tím pádem i velmi těžce prokazatelný.

Snad určitou možnost bych viděla v oblasti personalistiky. Vedoucí či ředitelé těchto úseků mají na starost řízení lidí ve firmách. Jejich hlavním cílem by mělo být maximální využívání lidského potenciálu. Tedy mít ve svých řadách takového člověka, který bude pro firmu přínosem a odvede požadovanou práci v odpovídající kvalitě. Samozřejmě bez ohledu na to, jestli jde o muže nebo ženu. Pokud by tedy personalisté pracovali tak, aby plnili své základní poslání, t.j. využívali lidské zdroje v plné míře, neměli by se při přijímání pracovníků v žádném případě uchýlovat k genderové diskriminaci.

x x x

V předcházejících kapitolách jsem se na základě dostupných informací pokusila ukázat, že se s genderovými stereotypy běžně setkáváme v každodenním životě. Stejně tak se setkáváme s genderovou diskriminací na pracovním trhu. Nelze než obecně konstatovat, že nerovné zacházení se ženami a muži reálně existuje a je v naší společnosti hluboce zakořeněno. Na druhé straně však existuje poměrně rozšířené přesvědčení, že problematika nerovnosti na trhu práce pramení jen a jen z genderové diskriminace. Domnívám se, že toto přesvědčení může být mylné. Potíže s umístováním žen na trhu práce mohou totiž mít celou řadu objektivních příčin, které se rovněž na této „realitě“ podepisují. O jistý důkaz tohoto tvrzení se pokusím v následující části diplomové práce.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

5.1 Cíl výzkumného šetření

Cílem mého šetření bude pokusit se zjistit, zda je genderová diskriminace skutečně zásadní příčinou potíží s uplatněním žen na trhu práce v Břeclavi a jejím okolí nebo zda existují i jiné, mnohem prozaičtější faktory, které tuto skutečnost ovlivňují. Především ochota žen přijmout určité zaměstnání. Zároveň se pokusím získat informace o tom, zda se ženy s genderovou diskriminací na trhu práce v Břeclavi a okolí setkaly a v jaké míře a jak ji vnímají.

5.2 Stanovení hypotéz

Před realizací výzkumného šetření jsem stanovila následující hypotézu:

Problém uplatnění žen na trhu práce není dán výhradně genderovou diskriminací, nýbrž ochotou žen přijmout nabízenou pracovní příležitost. (V této souvislosti se pokusím zjistit, zda se ženy na pracovním trhu s diskriminací z hlediska genderu setkaly).

5.3 Charakteristika metody šetření

Vzhledem k cílům diplomové práce jsem zvolila strategii kvantitativního šetření a jako nejvhodnější pak techniku dotazníku, která mi umožnila oslovit přece jen početnější skupinu žen a získat tak data alespoň s určitou výpovědní hodnotou.

Dotazník obsahoval celkem 23 otázek. První skupinou z těchto otázek jsem se pokusila zjistit ochotu žen pracovat a přijmout určité zaměstnání. Další okruh otázek jsem

formulovala s cílem získat informace o tom, zda se ženy na pracovním trhu s genderovou diskriminací setkaly a jak ji vnímají.

Otázky byly formulovány jednoduše a srozumitelně tak, aby byly všechny respondentky na ně schopny odpovědět bez obtíží a pokud možno v kratší době, neboť jsem předpokládala, že k vyplnění dotazníku, z důvodu pohodlnosti, využijí prostory úřadu a odevzdají jej ihned po vyplnění na místě samém. Záměrně při formulaci otázek nebyl použit termín gender, neboť z osobní zkušenosti mohu potvrdit, že tento pojem je většině lidí naprosto neznámý.

V dotazníku jsem volila převážně otázky uzavřené. Nevýhodou uzavřených otázek je limitovaný výběr předem daných odpovědí pro respondentky. I v tomto případě jsem se pokusila poskytnout takový výběr odpovědí, aby byl pokud možno vyčerpávající a poskytl varianty, z nichž by každá respondentka byla schopna některou zvolit. Dvě otázky jsem položila jako otevřené, přičemž respondentky v nich odpovídaly konkrétními číselnými údaji. Jedna se týkala délky jejich nejdelsí evidence na úřadu práce, druhá potom počtu dětí ve věku do 15-ti let. V jedné otázce pak měly respondentky možnost vyjádřit se k záporné odpovědi a vysvětlit důvod, proč odmítly nabídku zaměstnání.

5.4 Charakteristika výběrového souboru

Již během přípravné fáze šetření jsem si byla vědoma toho, že nejsem schopna dotázat tolik žen, abych mohla vytvořit reprezentativní vzorek a získaná data zobecnit. Přesto jsem oslovila poměrně široký okruh respondentů: 170 žen.

Dotazníky jsem k respondentkám distribuovala, se souhlasem vedoucího, prostřednictvím pracovníků Úřadu práce - kontaktní pracoviště Břeclav, a to v prvních dnech měsíce srpna 2012. Pokyny týkající se způsobu a výběru respondentek byly následující. Požádat kteroukoliv ženu – uchazečku o zaměstnání evidovanou Úřadem práce v Břeclavi – různého věku, vzdělání, rodinného stavu, počtu dětí i délky evidence o vyplnění dotazníku. Respondentkám bylo umožněno dotazníky vrátit po vyplnění přímo k rukám referentky či odevzdat je při odchodu pracovníci podatelny, a to jak volně, tak v zalepených obálkách,

kteřé byly k dispozici u referentek. Ještě tentýž měsíc, tedy na konci srpna 2012, mi byly vyplněné dotazníky vráceny pracovníci úřadu zpět ke zpracování. Návratnost byla nižší, než jsem předpokládala, zpět jsem získala pouze 102 dotazníky, tedy 60% ze všech.

5.5 Vyhodnocení dotazníku a zpracování dat

Odpovědi respondentek jsem vyhodnocovala prostým sečtením jednotlivých údajů. Vzhledem k počtu zpracovávaných dotazníků jsem měla možnost porovnat některé údaje, jež spolu vzájemně souvisí a mají určitou výpovědní hodnotu A to např. počet dětí ve věku do 15-ti let, rodinný stav či vzdělání respondentek ve vztahu k jiným získaným odpovědím. Srovnání jsem komentovala slovně pod tabulkami, které se k otázkám, jež jsem porovnávala, vztahovaly. Z důvodu přehlednosti jsem zvolila pro grafické vyjádření četností hodnot tabulky, ve kterých lze zobrazit jak četnosti, tak i relativní četnosti výskytu jevu současně, což umožňuje rychlou orientaci i srovnání. Při interpretaci některých odpovědí jsem využila také hodnoty kumulativních a relativních kumulativních četností. Proto i tyto se v některých tabulkách vyskytují. Jejich hodnoty jsem pak zaokrouhlila na celá čísla.

Na základě výsledků dotazníkového šetření jsem se pokusila zodpovědět výzkumnou otázku formulovanou v úvodu empirické části.

5.6 Vlastní šetření

Otázka č. 1

Kolikrát jste byla evidována na úřadu práce? Započítejte i současnou evidenci.

Tab. 5.5.1 Počet evidencí na úřadu práce

Počet evidencí	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relat. kumulativní četnost
1 krát	30	30	29%	29%
2 krát	32	62	31%	60%
3 krát	14	76	14%	74%
4 krát	12	88	12%	86%
5 krát	10	98	10%	96%
6 krát a více	4	102	4%	100%

Zdroj: Vlastní

Z tabulky je na první pohled zřejmé, že 60% žen se jako uchazečky o zaměstnání ocitlo v evidenci úřadu práce poprvé nebo podruhé. Za povšimnutí však stojí skutečnost, že 40% z dotazovaných respondentek se do kanceláří zprostředkovatelek úřadu vrátilo opakovaně: 14% dokonce třikrát a 26% žen čtyřikrát a více. Jde sice o méně než polovinu respondentek, které mají s uplatněním na trhu práce problémy opakovaně, přesto je nutné si uvědomit, že jejich počet není rozhodně zanedbatelný.

Získané údaje jsem utřídila podle stupně dosaženého vzdělání respondentek a pro srovnání jsem využila hodnoty mediánu. Dospěla jsem k následujícímu závěru: nejčastěji se na úřad práce vrací ženy vyučené (hodnota mediánu 3), přičemž čtyři ženy uvedly, že jsou na úřadu práce evidovány posedmé. U maturantek a žen se základním vzděláním byla hodnota mediánu 2, zatímco všechny dotazované vysokoškolačky se v evidenci uchazeček o zaměstnání ocitly poprvé (hodnota mediánu 1). Předpokládala bych, že se na úřad práce budou nejčastěji vracet ženy se základním vzděláním. Výsledky šetření však ukazují, že jsou to právě ženy s výučním listem, které nejčastěji o zaměstnání přichází nebo jej opouští.

Otázka č. 2

Jaká byla nejdelší doba Vaší evidence na úřadu práce? (Během kterékoliv evidence na úřadu práce. Uveďte v letech či měsících; pokud jste evidována poprvé, uveďte délku této evidence).

Tab. 5.5.2 Délka nejdelší evidence

Délka evidence	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relat. kumulat. četnost
1-3 měsíce	10	10	10%	10%
4-6 měsíců	12	22	12%	22%
7-9 měsíců	18	40	17%	39%
10-12 měsíců	26	66	25%	64%
13-15 měsíců	0	66	0%	64%
16-18 měsíců	2	68	2%	66%
19-21 měsíců	6	74	6%	72%
22-24 měsíců	16	90	16%	88%
25 měsíců a více	12	102	12%	100%

Zdroj: Vlastní

Tato otázka byla formulována jako otevřená, respondentky tedy odpovídaly konkrétním údajem. Takto získané číselné hodnoty odpovědi jsem z důvodu přehlednosti utřídila do intervalů a využila při výpočtu průměrné délky nejdelší evidence. Z tabulky je zřejmé, že mezi respondentkami bylo nejvíce těch, jejichž nejdelší doba evidence na úřadu práce byla maximálně dvanáct měsíců, což můžeme vnímat poměrně pozitivně. Jedná o tzv. krátkodobou nezaměstnanost.⁹¹ Průměrná délka evidence respondentek, dle mého výpočtu, činila 17 měsíců. Jde o dobu, která sice převyšuje hranici krátkodobé nezaměstnanosti, ale je nutné vzít v úvahu odpovědi těch respondentek, které uvedly dobu nepoměrně delší. Čtyři byly evidovány 5 let, jedna respondentka 6 let, tři ženy 7 let a jedna dokonce 9 let. Tyto hodnoty bezesporu výrazně ovlivnily průměrnou délku nejdelší evidence uchazeček na úřadu práce v Břeclavi.

⁹¹ Krátkodobá nezaměstnanost nepřesahuje délku jednoho roku

Otázka č. 3

Kolik máte dětí ve věku do 15-ti let?

Tab. 5.5.3 Počet dětí do 15-ti let

Počet dětí	četnost	relativní četnost
žádné	72	70%
1 dítě	22	22%
2 děti	6	6%
3 děti	2	2%
4 děti a více	0	0%

Zdroj: Vlastní

Vidíme, že nejvíce žen, které byly v rámci šetření dotazovány, nemá žádné dítě ve věku do patnácti let. Jde tedy o ženy, které jsou buď bezdětné, nebo mají děti starší. Můžeme tedy předpokládat, že většina žen není vázána péčí o malé dítě a měla by být tudíž schopna lépe se přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele a podmínkám určité pracovní pozice, např. rozvržení pracovní doby či dojíždění do zaměstnání.

Otázka č. 4

Jaký je Váš rodinný stav?

Tab. 5.5.4 Rodinný stav

Rodinný stav	četnost	relativní četnost
vdaná	50	49%
rozvedená	18	18%
svobodná	34	33%
vdova	0	0%

Zdroj: Vlastní

Při porovnání údajů v jednotlivých dotaznících o počtu dětí a rodinném stavu respondentek jsem zjistila, že z třiceti žen, které mají jedno nebo více dětí ve věku do patnácti let (jak ukazuje tabulka č. 3), je šest rozvedených, čtyři svobodné matky a ostatní jsou vdané. Nepochybuji, že i vdané ženy na sebe většinou berou zodpovědnost za děti a rodinu. Rozvedené ženy a svobodné matky však mají situaci poněkud obtížnější a je u nich pravděpodobnější, že se při hledání zaměstnání budou snažit najít takové, které jim umožní lépe skloubit pracovní povinnosti a péči o dítě.

Otázka č. 5

Jaké máte vzdělání?

Tab. 5.5.5 Dosažené vzdělání

Vzdělání	četnost	relativní četnost
základní	12	12%
vyučení	36	35%
s maturitou	48	47%
bakalářské	2	2%
vysokoškolské	4	4%

Zdroj: Vlastní

Z celkového počtu 102 respondentek je evidentní, že nejmenší počet uchazeček je s vysokoškolským vzděláním. Překvapivě následují ženy se základním vzděláním. Naopak nejvíce je mezi nezaměstnanými respondentkami žen s maturitou.

Nízký počet nezaměstnaných žen se základním vzděláním může být dán skutečností, že v současné době je již minimum těch, kteří by opouštěli školní lavice přímo ze základní školy či nedokončili učňovské obory. Další možností je i skutečnost, že ženy se základním vzděláním jsou si vědomy, že si nemohou klást v podstatě žádné podmínky týkající se pracovní pozice a tudíž vezmou jakoukoliv práci, která je jim nabídnuta.

Otázka č. 6

V jakém oboru máte vzdělání? (Uveďte i více možností; např. pokud jste absolvovala rekvalifikační kurz či máte vystudovaných více oborů)

Tab. 5.5.6 Vzdělání v oboru

Obor	četnost	relativní četnost
administrativa	24	24%
doprava	8	8%
finance	6	6%
obchod a cestovní ruch	6	6%
obrana a ochrana	2	2%
služby	20	20%
stavebnictví	2	2%
věda a výzkum	6	6%
výchova a vzdělávání	6	6%
výroba a provoz	24	24%
zdravotnictví	10	10%
zemědělství	2	2%

Zdroj: Vlastní

Na tuto otázku jsem respondentkám umožnila označit i více možností - některé mohly vystudovat i další obor či absolvovat rekvalifikační kurz. Proto, pokud sečteme četnosti v jednotlivých oborech, bude součet vyšší než počet dotazovaných žen. Jako základ pro výpočet procentního zastoupení (relativní četnosti) jsem brala v úvahu celkový počet respondentek, tedy 102.

Z tabulky vyplývá, kolik z dotazovaných žen bylo v polovině roku 2012 schopno nastoupit do zaměstnání v rámci jednotlivých oborů. Nejvíce žen (24%) má kvalifikaci v administrativě a v oblasti výroby a provozu, dále potom 20% respondentek bylo schopno nastoupit do resortu služeb. Pouhá 2% dotazovaných mohla podle oboru přijmout práci v zemědělství, stavebnictví a resortu obrany a ochrany.

Otázka č. 7

Myslíte si, že je na pracovním trhu v Břeclavi a okolí obecně dostatek pracovních příležitostí?

Tab. 5.5.7 Pracovní příležitosti obecně

Příležitosti obecně	četnost	relativní četnost
dostatek	4	4%
nedostatek	98	96%

Zdroj: Vlastní

Cílem této otázky bylo zjistit individuální názor žen na možnosti pracovního uplatnění na trhu práce obecně. V odpovědi na tuto otázku panuje mezi ženami shoda, 96% respondentek z celkového počtu dotazovaných je přesvědčeno, že v uvedeném regionu je pracovních příležitostí obecně nedostatek.

Otázka č. 8

Myslíte si, že je na pracovním trhu v Břeclavi a okolí dostatek pracovních příležitostí ve Vašem oboru?

Tab. 5.5.8 Pracovní příležitosti v oboru

Příležitosti v oboru	četnost	relativní četnost
ano	14	14%
ne	88	86%

Zdroj: Vlastní

V odpovědích na otázky 7 a 8 nebyla záměrně uvedena možnost „nevím“, neboť jsem chtěla docílit toho, aby se každá žena zamyslela nad touto skutečností a vyjádřila jasný názor. Předpokládala jsem, že z nabídky volných míst pracovního úřadu by ženy, které se o zaměstnání uchází, měly mít určitý přehled o tom, jaká je poptávka na trhu práce, a to i v jejich oboru.

Jak vyplývá z přehledu, i na otázku č. 8 většina žen, tedy 86% dotazovaných, odpověděla, že dle jejich názoru je nedostatek pracovních příležitostí právě v jejich oboru.

Otázka č. 9

Myslíte si, že to, že jste žena, má vliv na možnost Vašeho uplatnění na trhu práce?

Tab. 5.5.9 Vliv pohlaví na možnost uplatnění

	četnost	relativní četnost
ano	38	37%
ne	28	28%
nevím	36	35%

Zdroj: Vlastní

28% respondentek na tuto otázku odpovědělo záporně, 35% se nevyjádřilo kladně ani záporně. Můžeme tedy předpokládat, že tyto ženy příčinu své nezaměstnanosti přikládají i jiným faktorům, zatímco ty, které odpověděly kladně, uvažují i o vlivu diskriminace z důvodu svého pohlaví.

Otázka č. 10

Byla Vám úřadem práce během kterékoliv evidence nabídnuta možnost zaměstnání?

Tab. 5.5.10 Nabídka zaměstnání

Nabídka zaměstnání	četnost	relat. četnost
ano, v mém oboru	32	31%
ano, v oboru příbuzném	16	16%
ano, v oboru jiném než mém	28	27%
ne, nebylo mi nabídnuto žádné zaměstnání	26	26%

Zdroj: Vlastní

Při vyhodnocení této odpovědi mě samotnou překvapilo, že 76 respondentkám (tedy 74%) byla ze strany úřadu práce nabídnuta možnost zaměstnání, byť i v jiném oboru. Podle mého soudu jde o číslo poměrně vysoké. Ovšem nabídka zaměstnání ze strany úřadu ještě neznamená, že se uchazečka zúčastnila výběrového řízení nebo byla zaměstnavatelem přijata.

Otázka č. 11 (*Tuto otázku zodpoví pouze respondentky, které na otázku 10 odpověděly některou z kladných variant*)

Využila jste tuto nabídku?

Tab. 5.5.11 Využití nabídky zaměstnání

Využití nabídky zaměstnání	četnost	relativní četnost
ano	52	68%
ne (uveďte důvod)	24	32%

Zdroj: Vlastní

Těch respondentek, kterým ze strany úřadu práce nabídka byla učiněna (odpovědi z otázky č. 10), jsem se v otázce č. 11 zeptala, zda tuto možnost využily. Za povšimnutí stojí, že celá jedna třetina uchazeček této nabídky nevyužila. Proto jsem těm, které odpověděly záporně, dala možnost vyjádřit se a své rozhodnutí zdůvodnit. Z dvaceti čtyř žen však důvody odmítnutí nabídky sdělilo pouze šest. Ve třech případech se jednalo o možný problém s dojížděním do budoucího zaměstnání, v jednom případě respondentka uvedla nespokojenost s nabízeným platovým ohodnocením, další zmínila nevyhovující pracovní dobu a poslední z uvedených šesti žen odmítla nabídku z důvodu zařazení na budoucí pracovní pozici, která neodpovídala jejímu vzdělání. Protože se vyjádřilo pouze šest respondentek, nemohu obecněji říci, co je nejčastější příčinou odmítnutí nabídky zaměstnání ze strany nezaměstnaných žen.

Otázka č. 12

Byla jste úřadem práce vyslána na pohovor k přijetí do zaměstnání?

Tab. 5.5.12 Vyslání k pohovoru

	četnost	relativní četnost
ano	48	47%
ne	54	53%

Zdroj: vlastní

Za srovnání stojí odpovědi na otázku č. 10 (74% žen odpovědělo, že jim ze strany úřadu práce byla nabídnuta možnost zaměstnání) a na otázku č. 12, na kterou kladně odpovědělo pouze 48 respondentek. Pokud budu předpokládat, že nabídka zaměstnání ze strany úřadu práce vždy předchází pohovoru samému, nedokážu si vysvětlit, proč se množství kladných odpovědí na tyto otázky tolik rozchází. Domnívám se, že rozdíl mezi počtem žen, kterým bylo zaměstnání nabídnuto a které byly vyslány na pohovor, je dán okamžitým odmítnutím

nabízené pracovní pozice ze strany respondentek ještě u zprostředkovatelky na úřadu práce.

Otázka č. 13 (*Na tuto otázku odpoví pouze respondentky, které na otázku 12 odpověděly kladně; Můžete vyznačit i více variant*)

Byla jste na pohovoru dotazována na Váš rodinný stav, zda máte děti a jejich věk?

Tab. 5.5.13 Dotazy na pohovoru

Dotazy na	četnost
rodinný stav	28
to, zda máte děti	32
věk dětí	20

Zdroj: Vlastní

Některé z respondentek uvedly, že byly tázány na všechny uvedené alternativy (jak na rodinný stav, děti, tak i jejich věk), některé pouze na jednu či dvě z nich. Získané informace hovoří jasně. Je zřejmé, že se zaměstnavatelé při výběru uchazeček o zaměstnání stále dotazují na takové informace z osobního života, které by je zajímat neměly. A ženy se tak oprávněně mohou domnívat, že v případě jejich nepřijetí na pracovní pozici hraje určitou roli i jejich pohlaví.

Otázka č. 14

Zúčastnila jste se rekvalifikačního kurzu?

Tab. 5.5.14 Účast na rekvalifikačním kurzu

	četnost	rel. četnost			
ano	36	36%			
				četnost	rel. četnost
		Kolikrát?	1krát	24	24%
			2krát	6	6%
			3krát	2	2%
			4krát a více	4	4%
ne	64	64%			

Zdroj: Vlastní

Na tuto otázku dvě respondentky neopověděly, nicméně tím nedošlo k výraznému zkreslení informační hodnoty výpovědi. Při vyhodnocení kladných odpovědí jsem při výpočtu relativní četnosti vycházela ze základu 100, tedy z celkového počtu

respondentek, které na tuto otázku odpověděly. Získala jsem tak přehled o tom, kolik procent žen, jež se k otázce vyjádřily, se jednou či opakovaně rekvalifikačního kurzu zúčastnilo. Rekvalifikační kurz navštěvovalo pouhých 36% respondentek. To by mohlo vypovídat o tom, že ženy nemají příliš velký zájem takový kurz absolvovat, i když, jak jsem byla informována referentkou, ze strany úřadu práce je snaha v maximální míře poptávku po rekvalifikačních kurzech uspokojit. Avšak nástup do kurzu je podmíněn otevřením určitého kurzu, jakož i reálnou možností následného uplatnění absolventky na trhu práce. Přes nízkou účast respondentek v rekvalifikačních kurzech stojí za povšimnutí, že 12% dotazovaných se zúčastnilo kurzu dokonce opakovaně.

Otázka č. 15 (*Na tuto otázku odpoví pouze respondentky, které na ot. č. 14 odpověděly kladně*)

Co Vás vedlo k účasti na rekvalifikačním kurzu?

Tab. 5.5.15 Důvod účasti na rekvalifikačním kurzu

Důvod účasti	četnost	relativní četnost
snaha získat nové zaměstnání	34	94%
povinnost	2	6%

Zdroj: Vlastní

Při výpočtu relativní četnosti jsem v tomto případě jako základ brala v úvahu počet žen, které se rekvalifikačního kurzu zúčastnily (36 žen).

Z těch žen, které kurz absolvovaly, drtivá většina uvedla (94%), že se rekvalifikačního kurzu zúčastnily právě z toho důvodu, aby měly větší šanci získat nové zaměstnání. Můžeme tedy říci, že ze strany těchto nezaměstnaných žen je snaha přizpůsobit se požadavkům trhu práce. Musím však konstatovat, že jde pouze o 34 žen ze 102 dotazovaných, což je pouhá jedna třetina.

Otázka č. 16

Jste ochotna dojíždět do zaměstnání

Tab. 5.5.16 Ochota dojíždění do zaměstnání

	četnost	relativní četnost
max. 0,5 hodiny	62	61%
max. 1 hodinu	30	29%
max. 1,5 hodiny	4	4%
nejsem ochotna dojíždět	6	6%

Zdroj: Vlastní

Většina žen je ochotna do zaměstnání dojíždět. Ovšem celých 61% pouze za předpokladu, že jejich cesta nebude trvat déle než půl hodiny. To znamená, že se jedná o okruh zhruba patnácti až dvaceti kilometrů od Břeclavi a zároveň oblast, která patří do obvodu břeclavského úřadu práce. Tyto respondentky jsou tedy odkázány pouze na nabídku volných pracovních míst právě tímto úřadem. Uchazečky, které jsou ochotny obětovat na cestu do zaměstnání dobu delší, se tak mohou zajímat o volná pracovní místa i v sousedním okrese či vzdálenějších větších městech. Bohužel však i okolní města patří v rámci Jihomoravského kraje k těm, kde je jedna z nejvyšších měř nezaměstnanosti.

Otázka č. 17

Chcete pracovat v provozu

Tab. 5.5.17 Zájem o práci v provozu

Provoz	četnost	relativní četnost
jednosměnný	58	57%
dvousměnný	14	14%
třisměnný	10	9%
nepřetržitý	4	4%
pružná pracovní doba	16	16%

Zdroj: Vlastní

Více než polovina žen upřednostňuje jednosměnný provoz, tedy klasickou osmihodinovou pracovní dobu. Ve srovnání s odpověďmi na otázku č. 3, kdy pouhých 30% dotazovaných žen má děti ve věku do 15-ti let, bych předpokládala, že více respondentek bude ochotno pracovat i v jiných typech provozu, než jen jednosměnném. Zajímavé je, že mezi dotazovanými, které trvají výhradně na jednosměnném provozu, je nadpoloviční většina

(36 žen) bezdětných. Tím, že nejsou vázány na péči o dítě, však mohou být flexibilnější a bez obtíží přijmout zaměstnání v jakémkoliv provozu. Právě striktní upřednostňování denní osmihodinové pracovní doby ze strany dotazovaných žen může mít vliv na jejich uplatnění na trhu práce. A zde vidím určitou neochotu přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatelů, a to překvapivě výrazněji ze strany respondentek, které žádné malé děti nemají.

Otázka č. 18

Přijala byste práci

Tab. 5.5.18 Zájem o práci podle úvazku

	četnost	relativní četnost
pouze na plný úvazek	32	32%
i na zkrácený úvazek	30	29%
i brigádu	0	0%
jakoukoliv	40	39%

Zdroj: Vlastní

Z uvedeného vyplývá, že 32% žen výhradně preferuje práci na plný úvazek. 29% respondentek uvedlo, že by přijalo práci i na zkrácený úvazek, 39% žen dokonce na jakýkoliv úvazek. Celkem tedy 68% dotazovaných je ochotno přizpůsobit se podmínkám pracovního trhu a přijmout i jiný typ úvazku, než jen úvazek plný. Naprosto překvapující pro mě bylo zjištění, že 20 žen z těch, které trvají na plném pracovním úvazku, nemají žádné děti ve věku do 15-ti let. Očekávala jsem, že právě tyto ženy (těch je celkem 72) budou ochotny přijmout zaměstnání bez ohledu na typ úvazku, neboť nemusí řešit problém skloubení pracovních a rodičovských povinností. Vezmu-li v úvahu, že z celkového počtu dotazovaných žen bylo pouze 30, které mají malé děti, a z tohoto počtu pouze 12 upřednostňuje práci na plný úvazek, je vidět skutečná ochota ze strany žen s malými dětmi přijmout práci i na jiný typ úvazku, přestože jim to může působit problémy zabezpečit starost o děti. Nicméně na základě tohoto zjištění nelze konstatovat, že by se ženy nechtěly, co se pracovního úvazku týče, přizpůsobit trhu práce. Pouze je tato snaha markantnější u jiné kategorie žen (tedy žen s dětmi), než jsem předpokládala.

Otázka č. 19

Přijala byste práci

Tab. 5.5.19 Zájem o práci podle oboru

	četnost	relativní četnost
pouze ve svém oboru	6	6%
i v oboru příbuzném	30	29%
v jakémkoliv oboru	66	65%

Zdroj: Vlastní

Z přehledu vidíme, že 94% žen by přijalo práci buď v oboru příbuzném, nebo dokonce v jakémkoliv oboru. Zaměstnání výhradně ve vlastním oboru preferuje pouze šest dotazovaných, z toho pět maturantek a jedna žena vyučená. Opět je vidět snaha respondentek získat zaměstnání, byť třeba takové, které neodpovídá jejich kvalifikaci.

Otázka č. 20

Přijala byste práci

Tab. 5.5.20 Zájem o práci podle dosaženého vzdělání

	četnost	relativní četnost
odpovídající minimálně Vašemu dosaženému vzdělání	18	18%
i s nižším požadovaným vzděláním	84	82%

Zdroj: Vlastní

82% žen je ochotno pracovat nejen na pozici odpovídající jejich vzdělání, ale nezdráhají se přijmout i zaměstnání, ve kterém postačuje vzdělání nižší. Z těch respondentek, jež mají zájem pouze o práci odpovídající minimálně jejich dosaženému vzdělání, je sedm žen vyučených, deset maturantek a pouze jedna vysokoškolačka. Předpokládala jsem, že právě vysokoškolsky vzdělaných žen bude mezi těmito respondentkami více. Z odpovědí na tuto otázku plyne, že většina dotazovaných skutečně zájem pracovat má. Přestože si musí být vědomy toho, že za takovou práci budou s největší pravděpodobností ohodnoceny nižší mzdou.

Otázka č. 21

Přijala byste práci za mzdu

Tab. 5.5.21 Zájem o práci dle výše mzdy

	četnost	relativní četnost
i nižší než 11.000,-Kč čistého	42	41%
11.000 až 13.000,-Kč čistého	38	37%
13.000 až 15.000,-Kč čistého	18	18%
pouze za 15.000,-Kč čistého a více	4	4%

Zdroj: Vlastní

Záměrně jsem výši mzdy neuváděla v hrubém příjmu, neboť ze svého okolí vím, že většinu zaměstnanců nezajímají povinné odvody na daních, sociálním a zdravotním pojištění, ale skutečná výše mzdy, která je jim vyplacena. Srovnání s průměrnou mzdou konkrétně v Břeclavi není možné, neboť data nejsou k dispozici. Mohu tedy k porovnání využít výši průměrné hrubé mzdy v Jihomoravském kraji v roce 2011, která činila u mužů 27 370,-Kč, u žen potom 21 268,-Kč.⁹² Uvedenou hrubou mzdou žen jsem přepočítala na mzdu čistou. Při tomto výpočtu jsem pro zjednodušení brala v úvahu takovou výši odvodů na daně, sociální a zdravotní pojištění, jakou mají ženy bezdětné. Čistá průměrná mzda žen na jižní Moravě tedy činila asi 16 724,-Kč.

Naprostá většina respondentek (96%) je ochotna nastoupit do zaměstnání za mzdu nižší, než je průměr v kraji. Dokonce 78% dotazovaných žen se nebrání práci za mzdu nižší než 13 000,-Kč čistého. Za minimální čistou mzdou 15 000,-Kč a více, tedy částku odpovídající zhruba výši průměrné mzdy v kraji, chtějí pracovat dvě maturantky, jedna žena s bakalářským vzděláním a jedna vysokoškolačka. Ostatní respondentky s vysokoškolským či bakalářským vzděláním jsou ochotny nastoupit i za plat nižší než 15 000,-Kč. Nejnižší finanční ohodnocení je ochotno akceptovat 50% žen se základním vzděláním (6 z celkového počtu 12), 39% respondentek vyučených (14 ze 36) a 45% maturantek (22 ze 48).

⁹² Srov. Mzdy, náklady práce. Časové řady [online]. Dostupný z <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/mzdy-xb>

Otázka č. 22

Setkala jste se někdy s tím, že jste Vy nebo jiná žena nebyla přijata na pracovní pozici z právě důvodu, že jste žena?

Tab. 5.5.22 Zkušenost s nepřijetím na pracovní pozici z důvodu pohlaví

	četnost	relativní četnost
ano osobně	12	12%
ano, vím o takovém případě z doslechu	14	14%
ne, nikdy se mi to nestalo	70	68%
nevím o takovém případě ani z doslechu	6	6%

Zdroj: Vlastní

Většina respondentek uvádí, že se do takové situace nikdy nedostala a ani se o ní nedozvěděla. 26% žen ovšem tvrdí, že se s diskriminací z důvodu genderu setkaly buď osobně, nebo o takovém případě slyšely. Osobní zkušenost uvádí 12 žen, přičemž dvě z nich mají vzdělání základní, dvě jsou vyučené a ostatní maturantky. Žádná vysokoškolsky vzdělaná žena se s genderovou diskriminací na trhu práce osobně nesetkala. Z doslechu o takové zkušenosti ze svého okolí ví 14 žen. Z toho je jedna vysokoškolačka, osm maturantek, zbývající jsou vyučené a se základním vzděláním. Bezesporu počet žen, které uvádí osobní zkušenost či ví o případu někoho jiného, není zanedbatelný (celkem 26%) a nelze tyto údaje v žádném případě podceňovat. Jsou důkazem toho, že se genderová diskriminace na trhu práce v Břeclavi objevuje, byť třeba latentně, a že si ji ženy, napříč vzdělanostním spektrem, uvědomují.

Otázka. č. 23

Víte o tom, že byla nějaká žena propuštěna ze zaměstnání právě z důvodu, že je žena?

Tab. 5.5.23 Zkušenost s propuštěním ze zaměstnání z důvodu pohlaví

	četnost	relativní četnost
ano, stalo se mi to osobně	6	6%
vím o takovém případě z doslechu	12	12%
nikdy se mi to nestalo	40	39%
nevím o takovém případě ani z doslechu	44	43%

Zdroj: Vlastní

Touto otázkou jsem se rovněž pokusila zjistit, jaká je zkušenost dotazovaných s diskriminací žen na pracovním trhu z hlediska genderu. I zde z odpovědí můžeme

usoudit, že většina respondentek takovou situaci nezažila, ani o ničem podobném neví. Přesto nelze přehlédnout údaje vypovídající o tom, že 18% žen zažilo propuštění ze zaměstnání z důvodu svého pohlaví osobně či někdo v jejich okolí, koho znají. Toto tvrzení však může být ošidné.

U odpovědí na otázku č. 22 a č. 23 (týkající se nepřijetí či propuštění ze zaměstnání z důvodu genderové diskriminace) musím brát v úvahu, zda jsou si respondentky opravdu jisty tím, že tato skutečnost nastala výhradně z uvedeného důvodu, nebo se to pouze domnívají. Jak jsem již uvedla v teoretické části, takové informace se velmi těžko získávají a mnoho žen se o nich ani nedozví.

5.7 Vyhodnocení šetření

1. Přestože si naprostá většina dotazovaných žen myslí, že je ve městě nedostatek pracovních příležitostí, a to nejen v jejich oboru, mohu konstatovat, že se ženám na trhu práce v oblasti, kde je jedna z nejvyšších nezaměstnaností, daří nastoupit do pracovního poměru v poměrně krátké době. Více než polovina respondentek (60%) byla evidována na úřadu práce pouze jednou nebo dvakrát. A přibližně stejné množství dotazovaných žen (64%) bylo mezi nezaměstnanými evidováno maximálně jeden rok. Tedy dobu nepřekračující hranici krátkodobé nezaměstnanosti.

Ze šetření vyplynulo, že většina respondentek je zaměřena do tří oborů: administrativy, služeb a oblasti výroby a provozu. Přesto je zřejmé, že přes určitou oborovou specializaci dotazovaných žen jejich umístění na trhu práce probíhá úspěšně. To může být samozřejmě dáno právě jejich ochotou pracovat a přijmout zaměstnání, byť ne třeba přímo odpovídající jejich představám.

Na jedné straně sice více než polovina respondentek (61%) nehodlá do zaměstnání dojíždět déle než půl hodiny, což může způsobit problémy s jejich zaměstnatelností, na druhé straně je však většina (82%) ochotna přijmout takovou práci, která neodpovídá jejich dosaženému vzdělání. Nevadilo by jim nastoupit i na takové místo, kde zaměstnavateli postačuje vzdělání nižší. A mohou předpokládat, že tomu bude odpovídat i finanční ohodnocení.

Naprostá většina dotazovaných žen (78%) uvedla, že je ochotna pracovat za méně než 13 000,-Kč čistého. Ve srovnání s průměrným platovým ohodnocením žen v Jihomoravském kraji jde o částku výrazně podprůměrnou.

Nejnižší finanční ohodnocení (méně než 11 000,-Kč čistého) hodlá akceptovat 41% žen. Není překvapující, že mezi nimi nenajdeme ani jednu vysokoškolačku. Respondentky tedy přesvědčily, že získání zaměstnání je pro ně důležitější než platové ohodnocení za odvedenou práci či dosažené vzdělání. Jen minimální počet respondentek (6%) trvá na takovém zaměstnání, které odpovídá právě jejich oborovému zaměření. A opět mezi nimi nenajdeme žádnou vysokoškolačku. 29% žen by bylo ochotno nastoupit i na pozici v oboru příbuzném, 65% dokonce uvádí, že by se nebránilo přijmout zaměstnání v jakémkoliv oboru. I z těchto údajů je ze strany dotazovaných žen zřejmá snaha přijmout v podstatě jakoukoliv práci.

Důležitost práce pro nezaměstnané ženy vyplývá i ze snahy přizpůsobit se pracovnímu trhu v další oblasti. Jen zhruba jedna třetina žen (32%) upřednostňuje práci na plný úvazek. Zbývajících 68% dotazovaných je ochotno přizpůsobit se a pracovat i na úvazek zkrácený či dokonce jakýkoliv. Překvapující však je, že tuto ochotu vidíme spíše u žen, které mají děti ve věku do 15- ti let, zatímco celé dvě třetiny respondentek, které bezvýhradně trvají na plném pracovním úvazku, jsou bezdětné. Nicméně z celkového pohledu je vidět ochota žen přijmout podmínky zaměstnavatelů a pracovat i na jiné typy úvazků.

Z odpovědí v dotaznících vyplývá, že úřadem práce bylo 48% respondentkám nabídnuto zaměstnání v oboru stejném či příbuzném jejich zaměření, 27% dotazovaných potom v oboru naprosto odlišném. Polovina z těchto respondentek tuto nabídku využila. Předpokládala jsem, že vzhledem k výše uvedenému zájmu o zaměstnání bude počet dotazovaných žen, které nabídku přijaly, mnohem vyšší. Na jedné straně totiž z odpovědí respondentek vyplynulo, že mají skutečný zájem získat zaměstnání a jsou ochotny se poptávce na trhu práce přizpůsobit v maximální míře, na straně druhé polovina dotazovaných nabídku k zaměstnání odmítla. Důvody odmítnutí mohou být sice různé a nemusí nutně vypovídat o nezájmu žen pracovat, přesto zde určitý rozpor vidím. A očekávala jsem ještě jeden postoj. Vzhledem k tomu, že mezi respondentkami je 70% žen, které nemají děti do 15-ti let, neměly by být jejich požadavky na směnnost provozu v zaměstnání natolik vyhraněné. Nevázané na péči o děti mohou být flexibilnější a lépe se přizpůsobit poptávce na trhu práce. Pravidelná denní osmihodinová pracovní doba je však

evidentně pro ženy výhodnější, neboť zájem o takový provoz vyjádřilo 58% ze všech respondentek. Určitá neochota přijmout i jiné možnosti, které bezesporu pracovní trh nabízí, je tedy mezi dotazovanými ženami zřejmá.

Co se týká účasti žen na rekvalifikačních kurzech, jejichž absolvování jim má usnadnit cestu na pracovní trh, navštěvovalo tyto kurzy pouze 36% z dotazovaných žen. (Z těch, které kurz absolvovaly, 94% uvedlo, že to nebylo z povinnosti, nýbrž proto, aby měly větší šanci získat nové zaměstnání). Takto nízká účast by mohla vypovídat o nezájmu zvyšovat si kvalifikaci. Problém je však trochu složitější. Ze strany úřadu práce je sice snaha organizovat rekvalifikaci, nicméně je nutné si uvědomit, že účast na takovém kurzu je podmíněna poptávkou trhu práce. Aby tedy uchazečka o zaměstnání určitý kurz mohla vůbec navštěvovat, musí úřad práce nejdříve zjistit, zda bude absolventka následně na pracovním trhu uplatnitelná. Navíc, dle informací referentky úřadu, může být čekací doba na konkrétní kurz i několik měsíců. Během této doby si však uchazečka může najít jinou práci. Nelze jednoznačně říci, že by nízká účast žen na těchto kurzech byla dána pouhým nezájmem o zvyšování kvalifikace.

Shrneme-li všechna tato zjištění, lze konstatovat, že hypotéza „Problém uplatnění žen na trhu práce není dán výhradně genderovou diskriminací, nýbrž ochotou žen přijmout nabízenou pracovní příležitost“ nebyla potvrzena.

2. Na otázky týkající se osobních zkušeností s genderovou diskriminací na trhu práce respondentky uvedly, že mají s touto problematikou určité zkušenosti. 37% z nich si myslí, že jejich uplatnění na trhu práce je ovlivněno právě jejich pohlavím. Možná i proto, že při pohovorech do zaměstnání byly některé z nich dotazovány na rodinné poměry, resp. na rodinný stav, na to, zda mají děti a na jejich věk. Z dotazníků je patrné, že při pohovoru o přijetí do zaměstnání takové dotazy skutečně padají. Respondentky rovněž uvedly (26%), že buď ony osobně, nebo někdo z jejich okolí nebyl přijat do zaměstnání právě z důvodu genderového. 18% dotazovaných dále tvrdí, že vědí z osobní zkušenosti nebo z doslechu o případech, kdy ze stejného důvodu byl někdo ze zaměstnání propuštěn. Byť tyto informace nemusí být naprosto věrohodné, je zřejmé, že se genderová diskriminace vyskytuje i na pracovním trhu v Břeclavi.

Přesto se domnívám, že obtížnější uplatnění žen na trhu práce není ovlivněno výhradně genderovou diskriminací. Obecně bezesporu stále platí, že jejich uplatňování na trhu práce je poněkud složitější. Mohou existovat a existují další, a dle mého názoru mnohem závažnější, faktory, které tuto situaci ovlivňují. Nejenom ty, o kterých jsem pojednala v empirické části této práce. Snad nejzávažnějším důvodem zřejmě bude struktura, resp. nabídka volných pracovních míst v dané oblasti. Spojit však tento faktor s výše realizovaným empirickým šetřením nebylo v mých silách.

ZÁVĚR

Od prvních snah změnit postavení žen ve společnosti uplynuly již desítky let. A nelze než konstatovat, že významných úspěchů skutečně dosaženo bylo. Právo volit, studovat, účastnit se veřejného života, jakož i spolurozhodovat o budoucím dění je dnes pro ženy naprosto běžnou záležitostí. Na první pohled se tedy zdá, že si moderní doba dokázala poradit se stereotypy, které ve společnosti přetrvávaly stovky let: žena měla jediný úkol – starat se o domácnost, rodinu a výchovu dětí bez práva jakkoliv zasahovat do veřejné sféry.

Jistě, ve veřejné sféře se již ženy mohou angažovat, v tomto směru se poměry ve společnosti změnilo výrazně. K jakým změnám však došlo ve sféře soukromé? Přinesla skutečně moderní doba něco výrazně nového? Asi ano. Dnešní ženy se totiž musí věnovat nejen povinnostem v domácnosti (a zvládat je stejně jako jejich matky a babičky), ale navíc také plnit povinnosti pracovní, neboť díky zvyšujícím se životním nákladům se rodinný rozpočet nemůže spolehnout jen na příjem muže. Současná žena se tak dostává, oproti minulosti, do situace ještě složitější - musí být schopna skloubit práci a rodinu a navíc ještě přispívat do rodinného rozpočtu. A společnost obecně nepřipouští, že by to mělo být jinak, ba ani fakt, že by žena oběma těmito povinnostem nedostála. Za všechno, co jsou ženy nuceny zvládnout, jsou pak odměňovány tím, že na pracovním trhu pobírají oproti mužům dlouhodobě nižší mzdy, zaměstnavatelé je většinou považují za nespolehlivou pracovní sílu, naráží na překážky při budování profesní kariéry. Takže jsou vlastně sankcionovány za to, že se lidstvo jejich prostřednictvím reprodukuje. A to i díky genderovým stereotypům.

O tom, že jsou ve společnosti genderové stereotypy hluboce zakořeněny nelze pochybovat. Všichni jsme byli pod jejich vlivem vychováni a stejně tak většina z nás vychovává své vlastní děti. A v důsledku takto předávaných tradic se všichni podílíme na současném i budoucím reprodukování genderových nerovností, a to jak na trhu práce, tak i v ostatních oblastech našeho života. Aby byl tento podíl co nejmenší, je třeba o nepřijatelnosti zavedených způsobů uvažování diskutovat a takto přijmout osobní podíl na jejich překonávání. To se týká nejen výuky a výchovy ve škole, ale i celoživotních procesů kultivace člověka, na nichž přijímá svůj podíl též sociální pedagogika.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Právní předpisy

Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Literatura

ASKLÖF, C., HEDMAN, B. et al. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha, MPSV, 2003. 58 s.

BEAUVOIROVÁ, S. *Druhé pohlaví*. Přel. Kostohryz Josef, Uhlířová Hana. Praha: Orbis, 1966. Přel. z. *Le deuxieme sexe*. 1. vyd. 412 s.

ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KRÍŽKOVÁ, A. et al. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. 115 s. ISBN 80-7330-026-5

ČERNÝ, J. et al. *Sociální diskriminace pod lupou*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2006. 84 s. ISBN 80-903331-7-6

FRIEDAN, B. *Feminine Mystique*. Přel. Kočová Jaroslava. Praha: Pragma, 2002. 596 s. ISBN 80-7205-893-2

HOOKS, B. *Feminist Theory: From Margin to Center*. London: 2000. 181 s. ISBN 0-7453-1663-8 hbk

HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., ZAMBOJ, L. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. 145 s. ISBN 978-80-254-2662-3

JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, A. *Rovné příležitosti do firem*. Třetí speciální vydání. Praha, Gender Studies: 2008. 24 s. ISBN 978-80-86520-25-4

JANEBOVÁ, R. *Sociální problémy z aspektu gender*. Hradec Králové: Gaudeamus, Univerzita Hradec Králové, 2006. 106 s. ISBN 80-7041-512-6

JANOŠOVÁ, P. *Dívčí a chlapecká identita: vývoj a úskalí*. Praha: Grada, 2008. 285 s. ISBN 978-80-247-2284-9

JARKOVSKÁ, L., LIŠKOVÁ, K., ŠMÍDOVÁ, I. et al. *S genderem na trh*. Praha-Brno: SLON ve spolupráci s Masarykovou univerzitou, 2010. 220 s. ISBN 978-80-7419-030-8 (SLON, Praha), ISBN 978-80-210-5297-0 (Masarykova univerzita, Brno)

KALNICKÁ, Z. *Úvod do gender studies. Otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2009. 119 s. ISBN 978-80-7248-528-4

KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5

KRAUS, B. *Základy sociální pedagogiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008. 216 s. ISBN 978-80-7367-383-3

KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H. (eds). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: SLON, 2008. 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6

KŘÍŽKOVÁ, A., SLOBODA, Z. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. 115 s. ISBN 978-80-7330-165-1

MANSFELDOVÁ, Z., TUČEK, M. *Současná česká společnost. Sociologické studie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. 381 s. ISBN 80-7330-009-5

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4

MAŘÍKOVÁ, H. (ed). *Proměny současné české rodiny (Rodina, gender, stratifikace)*. Praha: SLON, 2000. 170 s. ISBN 80-85850-93-1

MOŽNÝ, I. *Česká společnost*. Praha: Portál, 2002. 208 s. ISBN 80-7178-624-1

MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha: SLON, 2006. 311 s. ISBN 80-86429-58-X

MÜHLPACHR, P. et al. *Sociální pedagogika II*. Brno: IMS, 2011. 251 s. Učební texty IMS

OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Přel. Poláčková Milena, Poláček Martin. Praha: Portál, 2000. 176 s. ISBN 80-7178-403-6

OSVALDOVÁ, B. *Česká média a feminismus*. Praha: Libri, 2004. 158 s. ISBN 80-7277-263-5

PETRÁČKOVÁ, V., KRAUSE, J. et al. *Akademický slovník cizích slov*. 1. svazek. Praha: Academia, 1995. 445 s. ISBN 80-200-0523-4

RENZETTI, Claire M., CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2005. 642 s. ISBN 80-246-0525-2

SINGLY, F. de. *Sociologie současné rodiny*. Přel. Štech Stanislav, Šašková Ludmila. Praha: Portál, 1999. Přel. ze Sociologie de la famille contemporaine. 128 s. ISBN 80-7178-249-1

SIROVÁTKA, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9

SUCHOMELOVÁ, M., FISCHLOVÁ, D. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 26 s. ISBN 80-87007-12-3

Velký sociologický slovník. Jazyková úprava Jiří Linhart. 1. svazek. Praha: Karolinum, 1996. 747 s. ISBN 80-7184-164-1

VĚŠTÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E., MAŘÍKOVÁ, H. (eds.) et al. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund, 1999. 171 s.

VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. (eds.) *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha: SLON, 2003. 356 s. ISBN 80-86429-18-0

ZÁBRODSKÁ, K. *Variace na gender. Poststrukturalismus, diskurzivní analýza a genderová identita*. Praha: Academia, 2009. 198 s. ISBN 978-80-200-1752-9

INTERNETOVÉ ZDROJE

Články v elektronickém periodiku

JARKOVSKÁ, L. Feminismus a sexuální výchova. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2006, roč. 7, č. 2 [cit. 2013-02-02] Dostupný z

http://www.genderonline.cz/uploads/4b87a2037ca275b664bd2bfc58b2a68ae2533e1a_feminismus-a-sexualni-vychova.pdf

KAMPICHLER, M. Reflexe k tématu genderových studií na pozadí feministického rozvoje. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2006, roč. 7, č. 2. [cit. 2012-11-6] Dostupný z www.genderonline.cz/uploads/18fda6693516ad87540119c6870c10de3ff84f7c_reflexe-k-tematu-genderovych-studii.pdf

KŘÍŽKOVÁ, A., PENNER, A. M., PETERSEN, T. Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2008, roč. 8, č. 2 [cit. 2012-11-18] Dostupný z www.genderonline.cz/uploads/2c8301f211c5c379c2f6a1bceea1f1532890f78d_genderove-nerovnosti-v-odmenovani.pdf

SMETÁČKOVÁ, I. Politika genderové rovnosti ve vzdělávání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2009, roč. 10, č. 2 [cit. 2013-02-02] Dostupný z <http://www.genderonline.cz/cs/issue/12-rocnik-10-cislo-2-2009/176>

UHDE, Z. Proč jsou kvóty strašákem. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2006, roč. 7, č. 1, [cit. 2013-01-20] Dostupný z http://www.genderonline.cz/uploads/16e199add9ac21858e199ba0820f8ed2d45969bf_proc-jsou-kvoty-strasakem.pdf

VÍZNEROVÁ, H. Bílý a multikulturní feminismus: sebekritika a proměny feministického hnutí. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2007, roč. 8, č. 1 [cit. 2012-12-11] Dostupný z www.genderonline.cz/uploads/92c798ecdf56cc09841afb015bc12e69976c1699_bily-a-multikulturni-feminismus.pdf

VOHLÍDALOVÁ, M. Pozice na pracovním trhu jako odraz individuální svobodné volby. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2006, roč. 7, č. 2 [cit. 2012-12-16] Dostupný z www.genderonline.cz/uploads/f038cc3b4788bdb05f6208f5d776cf6022c48f4f_pozice-na-pracovnim-trhu.pdf

VOHLÍDALOVÁ, M. Mají ženy a muži v ČR odlišné postoje k práci? *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2006, roč. 7, č. 1 [cit. 2012-12-08] Dostupný z http://www.genderonline.cz/uploads/8a34bd655b7e2fb9764db8f2aac78bcd3a7eb29b_maji-muzi-a-zeny-v-cr.pdf

Ostatní internetové zdroje

Břeclav – město a jeho správa – rada, zastupitelstvo [online]. 2012 - [cit. 2013-02-15] Dostupný z <http://breclav.org/cs/radnice-samosprava-urad>

Česká televize [online]. © Česká televize 1996–2013 | 2 - [cit. 2012-11-01] Dostupný z <http://www.ceskatelevize.cz/vse-o-ct/lide/management/vedeni-ceske-televize/>

Feminismus.cz. O ženách, mužích, feminismu a gender studies [online]. © 2003 - [cit. 2012-12-05] Dostupný z www.feminismus.cz/historie.shtml

Finance.cz EU- kde je rodičovská dovolená nejdelší a nejvyšší [online]. [cit. 2013-01-25] Dostupný z www.finance.cz/zpravy/finance/232979-eu-kde-je-rodicovska-dovolena-nejdel-si-a-nejvyssi-/

FinExpert.cz Mateřská a rodičovská dovolená. [online]. 2013 - [cit. 2013-01-25] Dostupný z <http://finexpert.e15.cz/materska-a-rodicovska-dovolena>

Hodonín – samospráva – zastupitelstvo, rada [online]. [cit. 2013-02-15] Dostupný z <http://www.hodonin.eu/>

Hustopeče – orgány města – rada, zastupitelstvo [online]. 2013 - [cit. 2013-02-15] Dostupný z <http://www.hustopece-city.cz/mesto-hustopece/samosprava/organy-mesta/>

Charta základních práv Evropské unie [online]. [cit. 2013-01-18] Dostupný z http://www.euroskop.cz/gallery/6/2090-charta_zakladnich_prav_1.pdf

Informační portál Karlovarského kraje – rada, zastupitelstvo [online]. [cit. 2013-02-15] Dostupný z http://www.kr-karlovarsky.cz/kraj_cz/karlov_kraj/

Jihomoravský kraj – volené orgány kraje – rada, zastupitelstvo [online]. [cit. 2013-02-15] Dostupný z <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=16&TypeID=1>

Jihočeský kraj – samospráva – zastupitelstvo, rada [online]. 2011 - [cit. 2013-02-15] Dostupný z [http://www.kraj-jihocesky.cz/index.php?par\[id_v\]=2&par\[lang\]=CS](http://www.kraj-jihocesky.cz/index.php?par[id_v]=2&par[lang]=CS)

Jusitce.cz – oficiální server českého soudnictví [online]. [cit. 2013-01-06] Dostupný z <http://portal.justice.cz/Justice2/Uvod/uvod.aspx>

Kraj Vysočina – samospráva - rada, zastupitelstvo členové [online]. 2004 - [cit. 2013-02-15] Dostupný z <http://www.kr-vysocina.cz/>

Královéhradecký kraj – volené orgány – zastupitelstvo, rada [online]. 2008 - [cit. 2013-02-15] Dostupný z <http://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/kraj-volene-organy/kralovehradecky-kraj/statisticke-udaje-108/>

Liberecký kraj – [online]. [cit. 2013-02-15] Dostupný z <http://liberecky-kraj.kraj-lbc.cz/>

Mikulov – volené orgány města [online]. 2008 - [cit. 2013-02-15] Dostupný z <http://www.mikulov.cz/mesto-mikulov/samosprava-mesta/volene-organy-mesta/>

Moravskoslezský kraj - samospráva [online]. 2013 - [cit. 2013-02-15] Dostupný z <http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/samosprava.html>

Mzdy, náklady práce. Časové řady [online]. 2012 - [cit. 2012-12-11] Dostupný z <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/mzdy-xb>

Novinky.cz [online]. 2012 - [cit. 2012-12-08] Dostupný z <http://www.novinky.cz/ekonomika/284715-eurokomisarka-protlacila-smernici-o-povinnem-poctu-zen-ve-vedeni-firem.html>

Olomoucký kraj – orgány Olomouckého kraje [online]. [cit. 2013-02-15] Dostupný z <http://www.kr-olomoucky.cz/verejna-sprava-cl-144.html>

Pardubický kraj – samospráva- zastupitelstvo, rada [online]. 2011 - [cit. 2013-02-15] Dostupný z <http://www.pardubickykraj.cz/samosprava>

Plzeňský kraj – volené orgány- rada, zastupitelstvo [online]. 2012 - [cit. 2013-02-15] Dostupný z <http://www.plzensky-kraj.cz/cs/kategorie/volene-organy?sekce=verejna-sprava>

Praha.eu – volené orgány hlavního města Prahy [online]. 2007 - [cit. 2013-02-15] Dostupný z http://www.praha.eu/jnp/cz/home/volene_organy/index.html

Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd [online]. 2011 - [cit. 2012-12-14] Dostupný z [http://notes.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229351/\\$File/1413114434.pdf](http://notes.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229351/$File/1413114434.pdf)

Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd podle odvětví CZ-NACE v roce 2010 [online]. 2011 - [cit. 2012-12-22] Dostupný z [http://notes.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229377/\\$File/1413114436.pdf](http://notes.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA00229377/$File/1413114436.pdf)

Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd KZAM a podle vzdělání v roce 2010 [online]. 2011 - [cit. 2012-12-22] Dostupný z [http://notes.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA002293B4/\\$File/1413114435.pdf](http://notes.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/AA002293B4/$File/1413114435.pdf)

Rada Českého rozhlasu – členové rady ČRo [online]. © 1997-2013 - [cit. 2012-12-01] Dostupný z <http://www.rozhlas.cz/rada/clenove>

Rada pro rozhlasové a televizní vysílání – členové rady [online]. [cit. 2012-12-01] Dostupný z <http://www.rrtv.cz/cz/static/o-rade/slozeni-rady/index.htm>

Senát Parlamentu ČR – seznam senátorů [online]. 2012 - [cit. 2012-12-09] Dostupný z http://www.senat.cz/senatori/index.php?ke_dni=13.1.2013&O=9&lng=cz&par_2=2

Středočeský kraj – samospráva- rada, zastupitelstvo [online]. 2008 - [cit. 2013-02-15] Dostupný z <http://www.kr-stredocesky.cz/portal>

Studenti vysokých škol podle skupin oborů v akademickém roce 2011/2012 [oline]. 2012 - [cit. 2013-03-01] Dostupný z [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F000369181/\\$File/1413123311.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F000369181/$File/1413123311.pdf)

Učitelé na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví [online]. 2012 - [cit. 2013-03-01] Dostupný z [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F0003691C7/\\$File/1413123302.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F0003691C7/$File/1413123302.pdf)

Univerzita Karlova v Praze. Fakulta humanitních studií [online]. 2013 - [cit. 2013-02-25] Dostupný z <http://fhs.cuni.cz/FHS-49.html>

Ústecký kraj – zastupitelstvo kraje [online]. 2008 - [cit. 2013-02-15] Dostupný z http://www.kr-ustecky.cz/vismo/o_utvar.asp?id_org=450018&id_u=7895&p1=94806

Ústecký kraj – rada kraje [online]. 2008 - [cit. 2013-02-15] Dostupný z http://www.kr-ustecky.cz/vismo/o_utvar.asp?id_org=450018&id_u=7795&p1=94906

Wikipedie - otevřená encyklopedie [online]. 2012 - [cit. 2012-11-15] Dostupný z <http://cs.wikipedia.org/wiki/Feminismus>

Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnání KZAM [online]. 2013 - [cit. 2013-03-02] Dostupný z [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036919C/\\$File/1413124407.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F00036919C/$File/1413124407.pdf)

Zlínský kraj – volené orgány [online]. [cit. 2013-02-15] Dostupný z <http://www.kr-zlinsky.cz/volene-organy-cl-18.html>

Znojmo – rada města, zastupitelstvo města [online]. 2012 - [cit. 2013-02-15] Dostupný z <http://www.znojmocity.cz/mesto-a-samosprava/ms-1053/p1=1053>

SEZNAM TABULEK

Tab. 3.4.1 Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd (v Kč) v třídění podle hlavních tříd KZAM v roce 2010	37
Tab. 3.6.1 Členové rad a zastupitelstev jednotlivých krajů v ČR ke dni 28. ledna 2012..	42
Tab. 3.6.2 Členové rad a zastupitelstev vybraných měst ke dni 29. ledna 2012	43
Tab. 5.5.1 Počet evidencí na úřadu práce	54
Tab. 5.5.2 Délka nejdelší evidence	55
Tab. 5.5.3 Počet dětí do 15-ti let.....	56
Tab. 5.5.4 Rodinný stav	56
Tab. 5.5.5 Dosažené vzdělání	57
Tab. 5.5.6 Vzdělání v oboru	58
Tab. 5.5.7 Pracovní příležitosti obecně	59
Tab. 5.5.8 Pracovní příležitosti v oboru	59
Tab. 5.5.9 Vliv pohlaví na možnost uplatnění	60
Tab. 5.5.10 Nabídka zaměstnání	60
Tab. 5.5.11 Využití nabídky zaměstnání	61
Tab. 5.5.12 Vyslání k pohovoru	61
Tab. 5.5.13 Dotazy na pohovoru	62
Tab. 5.5.14 Účast na rekvalifikačním kurzu	62
Tab. 5.5.15 Důvod účasti na rekvalifikačním kurzu	63
Tab. 5.5.16 Ochota dojíždění do zaměstnání	64
Tab. 5.5.17 Zájem o práci v provozu	64
Tab. 5.5.18 Zájem o práci podle úvazku	65
Tab. 5.5.19 Zájem o práci podle oboru	66
Tab. 5.5.20 Zájem o práci podle dosaženého vzdělání	66
Tab. 5.5.21 Zájem o práci dle výše mzdy	67
Tab. 5.5.22 Zkušenost s nepřijetím na pracovní pozici z důvodu pohlaví	68
Tab. 5.5.23 Zkušenost s propuštěním ze zaměstnání z důvodu pohlaví	68

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: Právní předpisy Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů

PŘÍLOHA P II: Dotazník

PŘÍLOHA P I: Právní předpisy Evropské unie v oblasti rovnosti žen a mužů

SMĚRNICE RADY 75/117/EHS týkající se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy

SMĚRNICE RADY 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2002/73/ES kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

SMĚRNICE RADY 76/207/EHS, úplné znění, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice 2002/73/ES

SMĚRNICE RADY 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení

SMĚRNICE RADY 86/378/EHS týkající se rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

SMĚRNICE RADY 96/97/ES kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

SMĚRNICE RADY 86/378/EHS, úplné znění, týkající se rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, ve znění směrnice 96/97/ES

SMĚRNICE RADY 86/613/EHS týkající se rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné

SMĚRNICE RADY 92/85/EHS týkající se zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň

SMĚRNICE RADY 96/34/ES týkající se rodičovské dovolené, rozšířená směrnicí 97/75/ES

SMĚRNICE RADY 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, rozšířená směrnicí 98/52/ES

SMĚRNICE RADY 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

SMĚRNICE RADY 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)

PŘÍLOHA P II: Dotazník

Otázka č. 1

Kolikrát jste byla evidována na úřadu práce? Započítejte i současnou evidenci.

- 1 krát
- 2 krát
- 3 krát
- 4 krát
- 5 krát
- 6 krát a více

Otázka č. 2

Jaká byla nejdelší doba Vaší evidence na úřadu práce? (Během kterékoliv evidence na úřadu práce. Uveďte v letech či měsících; pokud jste evidována poprvé, uveďte délku této evidence).

...../..... měsíců/let

Otázka č. 3

Kolik máte dětí ve věku do 15-ti let?

.....dětí

Otázka č. 4

Jaký je Váš rodinný stav?

- vdaná
- rozvedená
- svobodná
- vdova

Otázka č. 5

Jaké máte vzdělání?

- základní
- vyučení
- s maturitou
- bakalářské
- vysokoškolské

Otázka č. 6

V jakém oboru máte vzdělání? (Uveďte i více možností; např. pokud jste absolvovala rekvalifikační kurz či máte vystudovaných více oborů)

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| administrativa | <input type="checkbox"/> |
| doprava | <input type="checkbox"/> |
| finance | <input type="checkbox"/> |
| obchod a cestovní ruch | <input type="checkbox"/> |
| obrana a ochrana | <input type="checkbox"/> |
| služby | <input type="checkbox"/> |
| stavebnictví | <input type="checkbox"/> |
| věda a výzkum | <input type="checkbox"/> |
| výchova a vzdělávání | <input type="checkbox"/> |
| výroba a provoz | <input type="checkbox"/> |
| zdravotnictví | <input type="checkbox"/> |
| zemědělství | <input type="checkbox"/> |

Otázka č. 7

Myslíte si, že je na pracovním trhu v Břeclavi a okolí obecně dostatek pracovních příležitostí?

- | | |
|------------|--------------------------|
| dostatek | <input type="checkbox"/> |
| nedostatek | <input type="checkbox"/> |

Otázka č. 8

Myslíte si, že je na pracovním trhu v Břeclavi a okolí dostatek pracovních příležitostí ve Vašem oboru?

- | | |
|-----|--------------------------|
| ano | <input type="checkbox"/> |
| ne | <input type="checkbox"/> |

Otázka č. 9

Myslíte si, že to, že jste žena, má vliv na možnost Vašeho uplatnění na trhu práce?

- | | |
|-------|--------------------------|
| ano | <input type="checkbox"/> |
| ne | <input type="checkbox"/> |
| nevím | <input type="checkbox"/> |

Otázka č. 10

Byla Vám úřadem práce během kterékoliv evidence nabídnuta možnost zaměstnání?

- ano, v mém oboru
- ano, v oboru příbuzném
- ano, v oboru jiném než mém
- ne, nebylo mi nabídnuto žádné zaměstnání

Otázka č. 11 (Tuto otázku zodpoví pouze respondentky, které na otázku 10 odpověděly některou z kladných variant)

Využila jste tuto nabídku?

- ano
- ne (uveďte důvod)

Otázka č. 12

Byla jste úřadem práce vyslána na pohovor k přijetí do zaměstnání?

- ano
- ne

Otázka č. 13 (Na tuto otázku odpoví pouze respondentky, které na otázku 12 odpověděly kladně; Můžete vyznačit i více variant)

Byla jste na pohovoru dotazována na Váš rodinný stav, zda máte děti a jejich věk?

- rodinný stav
- to, zda máte děti
- věk dětí

Otázka č. 14

Zúčastnila jste se rekvalifikačního kurzu?

- ano
- Kolikrát? 1krát
- 2krát
- 3krát
- 4krát a více
- ne

Otázka č. 15 (Na tuto otázku odpoví pouze respondentky, které na ot. č. 14 odpověděly kladně)

Co Vás vedlo k účasti na rekvalifikačním kurzu?

snaha získat nové zaměstnání

povinnost

Otázka č. 16

Jste ochotna dojíždět do zaměstnání

max. 0,5 hodiny

max. 1 hodinu

max. 1,5 hodiny

nejsem ochotna dojíždět

Otázka č. 17

Chcete pracovat v provozu

jednosměnný

dvousměnný

třísměnný

nepřetržitý

pružná pracovní doba

Otázka č. 18

Přijala byste práci

pouze na plný úvazek

i na zkrácený úvazek

i brigádu

jakoukoliv

Otázka č. 19

Přijala byste práci

pouze ve svém oboru

i v oboru příbuzném

v jakémkoliv oboru

Otázka č. 20

Přijala byste práci

odpovídající minimálně Vašemu dosaženému vzdělání

i s nižším požadovaným vzděláním

Otázka č. 21

Přijala byste práci za mzdu

i nižší než 11.000,-Kč čistého

11.000 až 13.000,-Kč čistého

13.000 až 15.000,-Kč čistého

pouze za 15.000,-Kč čistého a více

Otázka č. 22

Setkala jste se někdy s tím, že jste Vy nebo jiná žena nebyla přijata na pracovní pozici z právě důvodu, že jste žena?

ano osobně

ano, vím o takovém případě z doslechu

ne, nikdy se mi to nestalo

nevím o takovém případě ani z doslechu

Otázka č. 23

Víte o tom, že byla nějaká žena propuštěna ze zaměstnání právě z důvodu, že je žena?

ano, stalo se mi to osobně

vím o takovém případě z doslechu

nikdy se mi to nestalo

nevím o takovém případě ani z doslechu