

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

Fakulta humanitních studií

Institut mezioborových studií Brno

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Brno 2007

Magdaléna Kožuchová

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

Fakulta humanitních studií

Institut mezioborových studií Brno

**Rovnoprávnost mužů a žen v ČR jako legislativní a sociální
problém současné doby**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**Vedoucí bakalářské práce:
doc. PhDr. Jaroslav Nevoránek, CSc.**

**Vypracovala:
Magdaléna Kožuchová**

Brno 2007

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci na téma „Rovnoprávnost mužů a žen v ČR jako legislativní a sociální problém současné doby“ zpracovala samostatně a použila jen literaturu uvedenou v seznamu literatury.

Ve Frýdlantě nad Ostravicí dne 2.4.2007

.....
Magdaléna Kožuchová

Poděkování

Děkuji panu doc. PhDr. Jaroslavovi Nevoránkovi , CSc. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

Magdaléna Kožuchová

OBSAH

Úvod	2
1. Vývoj a legislativa genderové problematiky v ČR	4
1.1 Základní genderové pojmy	4
1.2 Stručný historický přehled vývoje genderové rovnosti v ČR	5
1.3 Právní předpisy zabývající se otázkou rovnosti žen a mužů v ČR	6
1.4 Dílčí závěr	9
2. Stát a nevládní neziskové organizace	10
2.1 České organizace po roce 1989	10
2.2 Institucionální a personální zabezpečení politiky rovného zacházení se ženami a s muži	13
2.3 Dílčí závěr	15
3. Rovnost příležitostí žen a mužů v ČR	16
3.1 Vytváření genderových stereotypů	16
3.2 Vzdělávání mužů a žen v ČR	17
3.3 Muži a ženy na trhu práce v ČR	19
3.4 Postavení mužů a žen v rodině	23
3.5 Muži a ženy na rodičovské dovolené	25
3.6 Možnosti odstraňování nerovného postavení mužů a žen	31
3.7 Dílčí závěr	35
Závěr	37
Resumé	39
Anotace	40
Seznam použité literatury	41
Seznam příloh	43

Úvod

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou rovnosti mužů a žen v České republice jak po stránce legislativní tak i sociální.

Po roce 1989 došlo v České republice k velkým změnám ve všech oblastech. Jedním z hlavních důvodů pro uzákonění genderové rovnosti bylo prosazování a budování demokracie. Vznikají nové organizace zaměřené na otázky postavení mužů a žen ve společnosti. Stát se začal touto problematikou systematicky zabývat až v letech 1997/98, kdy se ČR se začala připravovat na vstup do EU. ČR se v souvislosti se vstupem do EU zavázala důsledně respektovat princip rovného zacházení s ženami a muži, který je zahrnut mezi základní cíle EU a OSN.

Zpracovat toto téma jsem se rozhodla, na základě zájmu o tuto problematiku. Při zpracování této práce jsem zjistila, že otázkou rovnosti mužů a žen v ČR se zabýváme jen okrajově. Chci se zamyslet nad otázkou rovnosti mužů a žen a to i z toho důvodu, že Evropská unie vyhlásila rok 2007 Evropským rokem rovných příležitostí pro všechny.

Ve své práci jsme se zaměřila především na vysvětlení základních genderových pojmů, na historický vývoj genderové problematiky u nás a na legislativu související s problematikou rovnosti mužů a žen. Zda platná právní legislativa může v praxi zabránit nerovnému postavení mužů a žen. Úlohu státu, jejích institucí a také nevládních neziskových organizací. Jak se vytvářejí genderové stereotypy a na současné problémy mužů a žen v oblastech vzdělávání, trhu práce, postavení v rodině a možnosti využití rodičovské dovolené muži a ženami. Snažím se postihnout jen základní možnosti odstraňování nerovného postavení žen a mužů. Cílem této práce je především vytvořit základ k problematice rovnosti mužů a žen, zvýšit povědomí a odstraňovat představy společnosti o poslání ženy a muže ve společnosti, které jsou již předem stereotypně rozděleny.

V první kapitole se věnuji základním (genderovým) pojmům, včetně stručného historického přehledu vývoje genderu v ČR a právními předpisy zabývající se otázkou rovnosti mužů a žen v ČR.

V druhé kapitole se věnuji nevládním neziskovým organizacím, jejich vývoji, současnému stavu jejich činnosti a dělení těchto organizací podle druhu jejich činností a zaměření. Státu a jeho institucionálnímu a personálnímu zabezpečení politiky rovného zacházení s muži a ženami.

V třetí kapitole se věnuji problematice rovných příležitostí mužů a žen v České republice. Jak jsou u nás vytvářeny genderové stereotypy a na současné problémy mužů a žen v oblastech vzdělávání, trhu práce, postavení v rodině a zda je rodičovská dovolená vhodná i pro muže. Zabývám se i základními možnostmi odstraňování nerovného postavení žen a mužů.

„Rovnoprávnost mužů a žen v ČR jako legislativní a sociální problém současné doby“ je téma velice obsáhlé, proto jsem se pokusila jej zpracovat stručně. Téma není rozhodně vyčerpané. Cílem této práce bylo především vytvořit základ k problematice rovnosti mužů a žen.

1. Vývoj a legislativa genderové problematiky v ČR

1.1 Základní genderové pojmy

Gender

Gender je pojem, který odkazuje na sociální rozdíly (v protikladu k biologickým rozdílům) mezi muži a ženami, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované, tj. mohou se v čase měnit. Různí se jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami, jsou předmětem socializace. Závaznost těchto rozdílů tedy není přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.¹

Pohlaví

Biologická kategorie vymezující fyziologické rozdíly mezi muži a ženami, zejména rozdíly týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic.¹

Rovné příležitosti pro ženy a muže

Koncept, který říká, že všechny lidské bytosti mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a využívat příležitostí bez omezení, které by představovaly genderové role nebo jakékoliv bariéry pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví.¹

Rovné zacházení pro muže a ženy

Zajištění neexistence přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví.¹

Diskriminace

Jakékoliv rozlišování, vylučování nebo preference založené na stanovených kriteriích, jako např. rasa, barva pleti, pohlaví, náboženství, politický názor, etnický původ, společenské postavení a jiná stanovená kritéria, která mají účinek zrušení nebo zhoršení rovnosti nebo příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání.²

¹ ČERMÁKOVÁ, M., *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*, Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002, s.134 – 138

² ASKLÖF, C., et al. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*, Praha: 2003, s. 52-53

Segregace

Týká se pracovních skupin složených převážně nebo zcela z osob jednoho pohlaví a kde je obvykle pro osoby druhého pohlaví obtížné k skupině se připojit. Často se tvrdí, že jde o úmyslné nebo podporované uspořádání.¹

Genderová rovnost

Hovoří-li se o genderové rovnosti, myslí se tím, že všechny lidské bytosti by měly mít svobodu rozvíjet své osobní schopnosti a činit vlastní rozhodnutí bez omezení, která představují striktní genderové role, že rozdílným chováním, aspiracím a potřebám žen a mužů je přisuzována stejná hodnota a že jsou považovány za stejně přijatelné. Formální rovnost je pouze prvním krokem ke skutečné rovnosti.²

1.2 Stručný historický přehled vývoje genderové rovnosti v ČR

Pojem genderová rovnost existovala dávno před rokem 1989. Důležitým obdobím, ve kterém měly ženy možnost aktivně se účastnit veřejného dění, byla doba národního obrození. Až do 19. století byly české země téměř 300 let součástí Rakouska – Uherska a český jazyk a kultura byly na pokraji vymizení. V době této krize vzniklo kulturní hnutí, v rámci, kterého byla zdůrazňována role vzdělání jak mužů tak i žen. Síla národního obrození pomohla ženám formulovat jejich požadavky týkající se přístupu ke vzdělání. České ženy založily Minervu, první dívčí gymnázium v Rakousku a díky jejich snaze vydala rakouská vláda v letech 1896 a 1897 dva výnosy o přístupu žen k vyššímu vzdělání.

Základy Československa byly vybudovány od roku 1918 až do konce třicátých let minulého století. V čele státu stál Tomáš Garrigue Masaryk, který psal a přednášel o ženských právech na universitní půdě již od devadesátých let 19. století. Později, když se stal prvním prezidentem Československa, usiloval o to, aby ženy získaly rovná práva.

Pozitivní vývoj byl přerušen německou invazí a druhou světovou válkou, po které přišlo po únoru 1948 období socialismu. Na jedné straně bylo českým ženám formálně přiznáno rovné postavení s muži, ale co se týkalo genderových rolí v myšlení lidí systém selhal. Zákon nepřipouštěl žádnou diskriminaci, avšak ta ve skutečnosti

¹ ASKLÖF, C., et al. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*, Praha: 2003, s. 52-53.

² ASKLÖF C., et al. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*, Praha: 2003, s. 8.

existovala. Ženy pracovaly v podřadných zaměstnáních a jejich průměrné platy byly nižší než platy mužů. Muži zastávali podstatně více řídicích funkcí. Za socialismu byl svět práce segregovaný podle pohlaví.¹

Po roce 1989 zahájila Česká republika přechod k tržní ekonomice a politickému systému demokracie. To vedlo k celé řadě změn. Bylo nutno zcela přepracovat politiku země v hospodářské, vzdělávací a sociální sféře. Jedním z hlavních důvodů pro uzákonění genderové rovnosti bylo prosazování a budování demokracie. Vznikají nové organizace zaměřené na otázky postavení mužů a žen ve společnosti. Stát se začal systematicky zabývat touto problematikou až v letech 1997/98, kdy byly vypracovány první Priority a vzniklo oddělení rovnosti mužů a žen na MPSV. Naše republika se začala připravovat na vstup do EU a s tím souvisela harmonizace legislativy s legislativou EU.

Genderová problematika je dnes jedním ze základních pilířů politiky všech rozvinutých demokratických zemích, EU i OSN. Se vstupem do EU se totiž česká společnost vrací k sociálním a kulturním hodnotám demokratické Evropy, mezi které genderová rovnost nepochybně patří. ČR se v této souvislosti zavázala důsledně respektovat princip rovného zacházení s ženami a muži, který je zahrnut mezi základními cíli EU a OSN.²

„Není otázky ženské, jako není otázky jen mužské: existuje jen otázka lidská“

T.G.Masaryk

1.3. Právní předpisy zabývající se otázkou rovnosti žen a mužů v České republice

V oblasti rovných příležitostí mužů a žen je ČR vázána četnými mezinárodními závazky: Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) i Evropskou sociální chartou, několika úmluvami Mezinárodní organizace práce, konvencemi Rady Evropy a oběma pakty OSN o lidských právech. Mezi nejvýznamnější politické závazky patří Závěry IV. Světové konference o ženách, konané v Pekingu v roce 1995.

Vláda se začala zabývat problematikou rovných příležitostí teprve počátkem roku 1998, v souvislosti se vstupem ČR do EU, ale také s souvislosti s dalšími

¹ ASKLÖF C., et al. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*, Praha: 2003, s. 10 – 11.

² PAVLÍK, P., *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*, Praha: Gender Studies, 2004, s. 8 – 9.

mezinárodními závazky. Politika rovných příležitostí mužů a žen tvoří nedílnou součást politiky EU.

Především proto byla počátkem roku 1998 ministru práce a sociálních věcí usnesením vlády č. 6 ze dne 7.1.1998 svěřena úloha koordinovat vnitrostátní politiku rovných příležitostí mužů a žen s tím, že ostatním ministrům bylo uloženo poskytovat mu náležitou součinnost. Současně bylo všem členům vlády uloženo spolupracovat s nevládními organizacemi žen. Ministr práce a sociálních věcí byl rovněž pověřen úkolem sestavit národní akční plán pro danou oblast.

Dokument - *Priority a postupy vlády v prosazování rovnosti mužů a žen* byl poprvé přijat vládou v dubnu 1998 a zaměřuje se na 7 nejdůležitějších oblastí, ve kterých přetrvávají obtížemi při prosazování rovnosti mezi pohlavími. Jednotlivým členům vlády jsou ukládány úkoly s konkrétním termínem pro jejich plnění. Tento národní akční plán podléhá každoročnímu vyhodnocení s tím, že dochází k jeho aktualizaci, reagující na stávající potřeby ve společnosti.

Oblast rovných příležitostí mužů a žen je věnován celý 4. pilíř tohoto plánu, jehož cílem je zejména podpora odstraňování jakékoliv diskriminace v zacházení s muži i ženami v souvislosti s přístupem ke všem druhům práce i odměnou za tuto práci.¹

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Rovnost příležitostí patří do kategorie základních lidských práv a svobod. Ty jsou obsaženy v obecných ustanoveních Listiny základních práv a svobod, která spolu s Ústavou (zák č.1/1993 Sb.) tvoří součást ústavního pořádku jako nejvyššího souboru norem ČR. Tato listina zahrnuje i ochranu před diskriminací na bázi pohlaví a to bez ohledu na to, zda se jí dopouští jednotlivci nebo soukromé instituce. Konkrétně tuto problematiku upravují tyto ustanovení: čl. 1, čl. 3 odst. 1 „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení“ a dále čl. 10, čl. 26, čl. 28, čl.32.²

¹ *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*, Praha: Český helsinský výbor, 2002, s. 27 – 30

² MUSILOVÁ, M., *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1999, s. 35

Zákon č. 65/1965 Sb. Zákoník práce v platném znění

1. března 2004 nabyla účinnosti novela zákoníku práce, která uvedla náš základní pracovněprávní předpis do souladu s nejnovějších evropskou legislativou týkající se rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání a odstranění všech forem diskriminace. Právě tato opatření jsou však považována za zásadní a průlomová, neboť jasně zakázala diskriminaci z důvodu pohlaví.¹

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

I tento právní předpis se zabývá otázkou rovnosti mužů a žen. Podle ust. § 2 odst. 1 písm. j) Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob“, a dále podle § 4 odst. 1 „Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání „Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.“²

Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě , odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку ve znění pozdějších předpisů

Tento zákon upravuje poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost, jakož i zjišťování a používání průměrného výděлку pro pracovněprávní účely.³

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech ve znění pozdějších předpisů

Tento zákon upravuje poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost zaměstnancům, zaměstnavatele podle Části první, působnost zákona ust. § 1 písm. a)

¹ *Poznejte nový zákoník práce*, 1 Vyd. Beroun: Newsletter, 2004, s. 7-13

² Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

³ Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě , odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку ve znění pozdějších předpisů

až e) Česká republika (dále jen "stát"), příspěvková organizace, jejíž výdaje na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou zabezpečovány jejím finančním vztahem k rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních zákonů, c) státní fond, d) územní samosprávný celek, e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle zvláštního právního předpisu a dle ust. § 3 odst. 3 „Mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli“¹

1.4 Dílčí závěr

Na začátku jsem seznámila se základními genderovými pojmy, které je nezbytné znát, abych se v této problematice dobře orientovala.

V další části se zabývám historickým vývojem genderové rovnosti v ČR, která vznikla již dávno před rokem 1989, nicméně po roce 1989 se změnil celý systém v demokracii. Rovnost mužů a žen se na nějaký čas vytratila, ale později opět našla své místo. Věnovat se jí naplno začal stát až v letech 1997/98, kdy byly vypracovány první základy nebo-li „Priority“ a vzniklo první oddělení rovnosti mužů a žen na MPSV. Později se začala naše republika připravovat na vstup do EU a s tím souvisela i harmonizace naší legislativy s legislativou EU. V souvislosti se vstupem ČR do EU se náš stát zavázal důsledně respektovat princip rovného zacházení s ženami a muži.

V poslední části se zabývám základními právními předpisy, které upravují podmínky rovnosti mužů a žen. V souvislosti s problematikou rovnosti mužů a žen je ČR vázána četnými mezinárodními závazky např. Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW), Evropskou sociální chartou, několika úmluvami Mezinárodní organizace práce, konvencemi Rady Evropy a oběma pakty OSN o lidských právech. Dále jsou právní předpisy, kde byly principy rovnosti pohlaví zakotveny např. listina základních práv a svobod, zákoník práce atd.

¹ Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech ve znění pozdějších předpisů

2. Stát a nevládní neziskové organizace

Neziskové organizace hrají v ženských hnutích naprosto nezastupitelnou roli. Po roce 1989 právě tyto organizace zahájily debatu o otázkách postavení mužů a žen ve společnosti, jako první upozorňovaly na porušování ženských lidských práv. Stát se začal systematicky zabývat touto problematikou až v letech 1997/98, kdy byly vypracovány první Priority a vzniklo oddělení rovnosti mužů a žen na MPSV. V současné době především zástupkyně neziskových organizací, vystupují v médiích a publikují články na nejrůznější témata genderové rovnosti.

2.1 České organizace po roce 1989

Vývoj v devadesátých letech

Před rokem 1989 u nás existovala jediná oficiální ženská organizace, a to Československý (a Český a Slovenský) svaz žen. Výjimku tvoří Pražské matky, které vznikly jako sdružení matek (a otců) usilující o zlepšení životního prostředí v Praze již v roce 1988 (tato organizace později iniciovala vznik mateřských center, kterých je dodnes v ČR kolem 130).

V průběhu roku 1990 začaly vznikat další nezávislé ženské organizace a k 17. listopadu 1990 v ČSFR známo 36 iniciativ zabývajících se otázkami ženy a rodiny (27 těchto sdružení vzniklo v ČR, 9 na Slovensku). Jako pokus o založení střežové organizace vznikl Ženský klub český a Rada žen ČR, která svolala Národní kongres žen, kde vznesly požadavky na příslušné federální a národní orgány týkající se např. důsledného naplňování Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen. Postupně však zanikly střežové organizace z důvodu nulové institucionální podpory a vyčerpáním zúčastněných žen.

Současný stav

Ženské neziskové organizace pokrývají celou řadu aktivit: např. jedná se o charitativní a sociální pomoc, pomoc ženám z nejrůznějších skupin (obětem domácího násilí, matkám samoživitelkám, matkám na mateřské dovolené, atd.), o činnost vzdělávací a osvětovou, o lobování, zapojení do nejrůznějších mezinárodních projektů atp.

V současné době v ČR působí více či méně aktivně okolo 60 ženských organizací a nejrůznějších institucí zabývajících se postavením žen ve společnosti. Podle druhu jejich činností a zaměřením je lze rozdělit do několika skupin:

- klasické nevládní neziskové organizace:
 - organizace zabývající se sociální oblastí (např. Athena, Elektra, La Stada, Jantar, ROSA)
 - organizace zabývající se především informační, osvětovou činností, lobováním a právy žen (např. Aperio, Asociace pro rovné příležitosti, Český svaz žen, GAIA, Gender Studies, o.p.s., Nora Brno)
 - organizace zabývající se lidskými právy včetně žen (Amnesty International, Bílý kruh bezpečí, Nesehnutí, Open Society Fund)
- Organizace fungující v rámci politických stran či církví
Sociálně demokratické ženy (ČSSD), Levicové kluby žen, Unie katolických žen, ženská platforma v KDU-ČSL).
- Klubová a profesní sdružení
Fórum žen, asociace podnikatelek a manažerek, Česká asociace porodních asistentek
- Akademická pracoviště
Gender tým na FHS UK, Gender Centrum na FSS MUv Brně, Gender a sociologie v Sociologickém ústavu AV ČR, Národní kontaktní centrum Žena a věda v Sociologickém ústavu AV ČR.

V oblasti spolupráce státu a ženských neziskových organizací, ať už po stránce obsahové či finanční neexistuje v současné době žádná koncepce.

Obsahová spolupráce spočívá především v tom, že zástupkyně těchto organizací jsou členkami poradních orgánů vlády a pracovních skupin, připomínají některé dokumenty zaměřené na rovnost žen a mužů zasílané MPSV či vypracovávají návrhy včetně legislativních.

Financování ženských nevládní neziskových organizací ze státního rozpočtu je velmi neuspokojivá. Ačkoliv program „Podpora rovných příležitostí žen a mužů“ se objevila ve vládním dokumentu Hlavní oblasti státní dotační politiky již pro rok 2001, žádné resorty dosud speciální programy na toto téma nevypsaly a to ani MPSV, které je hlavním koordinátorem této agendy. Ženské organizace, které dotace ze státního

rozpočtu získaly, se zabývají převážně sociální pomocí a i jejich případe se jedná o podporu spíše nahodilou, nikoliv výsledek systematické státní politiky.¹

Za důležité se také považují zmínit o akademickém pracovišti Oddělení Gender & sociologie v Sociologickém ústavu AV ČR bylo založeno v roce 1990, kdy byl zpracován výzkumný záměr sociologického zkoumání postavení žen v české společnosti, který o rok později získal grantovou podporu, byl ustaven výzkumný tým a vytvořeny první předpoklady k rozvíjení – do té doby v ČR neexistujícího – oboru gender a sociologie. Oddělení teoreticky i empiricky rozvíjí koncept genderově orientované sociologie s přesahy k feministické sociologii. Zejména v průběhu 90. let se výzkumný tým postupně rozšiřoval a dnes představuje jednu z klíčových vědeckých institucí, které se v ČR věnují postavení mužů a žen ve společnosti. Dalšími aktivitami oddělení jsou vysokoškolská výuka sociologie genderu a přednášková činnost. Oddělení se rovněž významně podílí na rozvoji genderových studií, budování feministické sociologické metodologie a na realizaci konceptu rovných příležitostí mužů a žen v ČR.²

Vlastní zkušenost mám s klasickou nevládní neziskovou organizací – Českým svazem žen, kde jsem absolvovala odbornou stáž. ČSŽ má početnou členskou základnu, sdružuje přes 23 tisíce členek. Má 820 základních organizací, a to ve všech krajích ČR. Pracuje na dobrovolné bázi na různých úrovních napříč politickým spektrem a ve prospěch a v zájmu žen a jejich práv. ČSŽ je zároveň přístupný široké veřejnosti. Zabývá se tematikou, která souvisí s postavením žen ve společnosti, především pak žen na trhu práce, problematikou žen žijících na venkově aj. Zaměřuje se především na perspektivní projekty řešící problematiku sladění profesního a rodinného života. Mezi další aktivity patří semináře, motivační kurzy spojené s kurzy výpočetní techniky, e – learningové kurzy: chci – mohu – umím. Tyto kurzy jsou určeny především pro ženy, které jsou v současné době nezaměstnané a chtějí tento stav změnit. Veškeré tyto aktivity jsou zdarma a některé dokonce včetně hlídání dětí. Absolventkami těchto kurzů jsou především matky po mateřské dovolené nebo straší ženy.³

¹ PAVLÍK, P., Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů, Praha: Gender Studies, 2004, s. 107 - 117

² www.soc.cas.cz/departments/cz/4/42/Gender-sociologie.html

³ Žena třetího tisíciletí – zpravodaj Českého svazu žen, říjen 2006, s. 3 - 4

2.2 Institucionální a personální zabezpečení politiky rovného zacházení s muži a ženami

- **Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů**

Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen, která je nejviditelnějším článkem stávajícího institucionálního mechanismu a sdružuje (pracovníky) na nejvyšší úrovni státní správy, byla zřízena usnesením č. 1033 ze dne 10.10.2001 a podle statutu: je stálým poradním orgánem vlády rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada připravuje návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže.

Rada tedy nemá žádné výkonné či kontrolní pravomoci. Vládě může pouze doporučit, ale nemůže předkládat žádné návrhy. Rada má 23 členů, z toho 15 členů z resortů na funkční úrovni náměstků ministrů (MPSV, MV, Msp, MŠMT, MZd, MO, MMR, Mze). Další členové Rady jsou 1 zástupce a 1 zástupkyně sociálních partnerů, 5 zástupkyň občanské společnosti a 1 zástupkyně odborné veřejnosti. Hejtmani všech 14 krajů mají status stálých pozorovatelů a jsou zváni na každé zasedání.

- **Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR**

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR bylo pověřeno koordinací vnitrostátní politiky prosazování rovnosti mužů a žen na základě unesení č. 6/98. Za tímto účelem bylo ještě v roce 1998 zřízeno Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen, jehož původním úkolem bylo sladění české legislativy a legislativou EU v oblasti rovného zacházení s muži a ženami.

Dnes agenda Oddělení přesahuje legislativní záležitosti a kromě zmíněných koordinačních činností zahrnuje mimo jiné i vydávání dokumentů a příruček, pořádání seminářů a školení či zadává výzkumy veřejného mínění týkajících se vnímání generových otázek českou veřejností.

- **Pracovníci pověřeni genderovou problematikou v jednotlivých resortech**

Unesením vlády č. 456 ze dne 9.5.2001 bylo uloženo všem resortům zřídit od 1.ledna 2002 jedno pracovní místo nejméně na poloviční úvazek pro zaměstnance (zaměstnankyni), který by se v rámci tohoto úvazku plně věnoval agendě rovných

příležitostí pro muže a ženy. Podle Zprávy za rok 2002 toto usnesení nesplnily dva resorty (MZV a MMR).

- **Rada vlády pro lidská práva**

Rada vlády pro lidská práva byla zřízena unesením vlády č. 809 jako stály poradní orgán vlády v oblasti ochrany lidských práv a základních svobod dne 9.12.1998. Vedle monitorování dodržování a naplňování Ústavy ČR, Listiny základních práv a svobod a dalších právních norem upravující ochranu a dodržování lidských práv a základních svobod také sleduje vnitrostátní plnění mezinárodních závazků ČR v oblasti ochrany lidských práv a základních svobod. V oblasti genderové rovnosti jde zejména o závazků plynoucích z Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW).

- **Krajská úroveň**

Na krajské úrovni neexistují žádné struktury zodpovědné za prosazování politiky rovného zacházení s muži a ženami. Hejtmani se mohou účastnit jako stálí hosté zasedání Rady vlády pro rovné příležitosti mužů a žen a některé kraje tuto možnost využívají a do Rady vysílají své zástupce. Nicméně obecně nelze předpokládat, že je genderová problematika na úrovni krajů, reflektována, natož řešena. Velká část státní správy tak zůstává zcela mimo rámec vymezený vládními Prioritami.

- **Úřady práce**

Úřady práce jako orgány státní správy, zřízené ve smyslu ust. § 17 zák.č. 9/1991 Sb., v platném znění, zabezpečují státní politiku zaměstnanosti na území obvodů. Úřady plní řady funkcí od podávání informací občanům o volných pracovních místech, o možnostech rekvalifikací, přes služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání pro uchazeče a nabízení rekvalifikačních kurzů až po vyhledávání vhodných pracovníků pro zaměstnavatele. Úřady také kontrolují dodržování předpisů vztahujících se k zaměstnání. Jsou tedy velmi významným článkem institucionálního mechanismu prosazování rovnosti.

Otázkou je zda byli inspektoři služeb zaměstnanosti někdy proškolení v problematice rovného zacházení s muži a ženami? Podle vládních Zpráv, žádná taková školení dosud neproběhla. Obecně by měli být proškoleni všichni zaměstnanci

úřadů práce, protože problematika rovného zacházení jde napříč agendou, např. při umísťování matek s malými dětmi.

Z výzkumu provedeného v roce 2003 vyplývá Poradnou pro občanství/občanská a lidská práva, že úřady práce udělují sankce za diskriminaci na základě pohlaví jen zřídka. A úřady práce si neví rady s monitorováním diskriminačních postupů při přijímání do zaměstnání, při odměňování ani pokud jde o pracovní podmínky, odbornou přípravu a funkční postup.

- **Soudy**

Za součást institucionálního mechanismu je možné považovat i soudní systém.¹

2. 3 Dílčí závěr

V problematice rovnosti mužů a žen mají nezastupitelnou funkci neziskové organizace, které po roce 1989 zahájily debatu o otázkách postavení mužů a žen ve společnosti. Neziskové organizace se podílejí na celé řadě nezastupitelných aktivit: např. charitativní a sociální pomoc, pomoc ženám, činnosti související se vzděláváním, zapojují se do nejrůznějších mezinárodních projektů atp. Zástupkyně neziskových organizací vystupují v médiích, publikují články na nejrůznější témata genderové rovnosti a také připomínají některé dokumenty zaměřené na rovnost žen a mužů včetně legislativních návrhů. Dalším důležitým článkem v rovnosti mužů a žen patří Oddělení Gender & sociologie v Sociologickém ústavu AV ČR, kde vznikl do té doby v ČR neexistující – obor gender a sociologie. Výzkumný tým se postupně rozšiřoval a dnes představuje jednu z klíčových vědeckých institucí, které se v ČR věnují postavení mužů a žen ve společnosti.

Stát a jeho instituce týkající se rovného zacházení se ženami a s muži. např. Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů nemá dosud žádné výkonné či kontrolní pravomoci. MPSV zřídilo Oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen, které splnilo úkol sladění české legislativy s EU. Rada vlády pro lidská práva kontroluje dodržování všech zákonů a mezinárodních závazků týkající se rovnosti mužů a žen. Na krajské úrovni neexistuje žádná zodpovědnost za prosazování rovnosti. Úřady práce plní řadu funkcí, avšak sankce za diskriminace na základě pohlaví se udělují jen zřídka.

¹ PAVLÍK, P., *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*, Praha: Gender Studies, 2004, s. 21 - 28

3. Rovnost příležitostí žen a mužů v České republice

3.1 Vytváření genderových stereotypů

Institucionálním východiskem rozdělení genderových rolí je systém dělby práce mezi muži a ženami. Toto rozdělení se odvíjí od vztahů mezi sférou placené práce a sférou neplacené práce v domácnosti. Celá ekonomická sféra je doposud i přes významnou a nezbytnou přítomnost žen definována jako svět mužů, zatímco svět domácnosti a rodiny jako svět žen. Neplacená práce v domácnosti bývá ceněna podstatně níž, než práce konaná za peníze. Ženy jsou charakterizovány jako pečující a muži bývají považováni za nedostatečně schopné péče o děti domácnost.

Dále rozdělení oborů zaměstnání na ženské a mužské a s tím související rozdíly v odměňování mužů a žen. Velký vliv zde má jednak nižší status ženské práce jako takové a na druhé straně stereotypní mužská role v rodině a to role živitele, která mu předurčuje vyšší výdělků. Role mužů a žen v práci i rodině jsou tedy stereotypně vymezeny.

Stereotypy a skutečná praxe genderových vztahů se liší, protože stereotypy se mění pomaleji než chování lidí. Tento rozpor ilustrují data z výzkumu Rodina 2002 (ISSP, 2002), kdy 47 % žen a 50 % mužů souhlasilo s výrokem „Je-li žena zaměstnána na plný úvazek, rodinný život tím zásadně trpí“. Realitou a zároveň jednou z hlavních podmínek udržení životní úrovně rodin v naší společnosti je zaměstnanost většiny ekonomicky aktivních žen, které již ukončily studium, na plný úvazek. Zároveň ve stejném výzkumu 88 % žen a 87 % mužů souhlasilo s výrokem: „Do rodinného rozpočtu by měli přispívat muž i žena.“

Ženám a mužům připisujeme různou práci a různou hodnotu, jiné povinnosti a odpovědnosti. Ženy jsou znevýhodňovány především, tím, že nejvýše ceněná pracovní místa jsou připisována a reálně přidělována většinou mužům. Ženy jsou hůře hodnoceny, a bývají považovány za méně schopné, výkonné a očekává se větší angažovanost v rodině.

Naopak příkladem znevýhodňování mužů je praxe rutinního svěřování dětí do péče matek. Znevýhodnění mužů je zde chápáno jako daň za jejich nepřítomnost v rodině v důsledku angažovanosti v práci a jako důsledek jejich stereotypně chápané neschopnosti starat se o dítě. Dále mohou být muži znevýhodněni v pracovní oblastí,

protože se od nich očekává jednoznačný důraz na pracovní výkon a kariérní růst. Muži, kteří se rozhodnou více angažovat v rodinných vztazích, např. být doma s nemocným dítětem nebo využít rodičovskou dovolenou, se setkávají s kulturními bariérami od posměchu a nepochopení až po izolaci v pracovním prostředí i v okolí známých a přátel.

Tyto sankce však mají zcela jinou podobu než u žen, protože přednost péče o děti a rodinu je od žen na rozdíl od mužů v rámci nastavení genderových rolí očekávána.

V poslední době se šíří stále větší snahy vytvořit podmínky k tomu, aby muž i žena mohli lépe kombinovat své pracovní a rodinné role a aby angažovanost v rodinných vztazích nebyla handicapem v práci a naopak.¹

3.2 Vzdelávání mužů a žen v ČR

Vzdělanostní úroveň české populace je poměrně vysoká, téměř tři čtvrtiny osob mají vyšší než základní vzdělání. Nejvyšší počet osob (36,2%) má střední odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání má 9,3% osob. Vzdelanostní struktura se odlišuje podle pohlaví – a to zejména. V nižších a vyšších vzdělanostních kategoriích; v případě mužů je oproti ženám redukována kategorie základního vzdělání (muži 17,4%, ženy 29,9%), muži naopak převažují v kategorii vysokoškolského vzdělání (muži 11,2%, ženy 7,4%). Muži vysokoškoláci obsazují nejčastěji místa vedoucích a vysoce kvalifikovaných pracovníků, středoškolsky vzdělané ženy se uplatňují nejčastěji v administrativních profesích; muži, kteří jsou vyučení (resp. SOU bez maturity) jsou nejčastěji zaměstnání v dělnických profesích.

Obecně je postavení žen na trhu práce spojeno s nižšími mzdami, nižší účastí na řízení a rozhodování, nižší prestiží a naopak vyšším ohrožením dosavadní pozice a vyšší nezaměstnaností.²

Vzdělanostní úroveň žen je vysoká a významně přispívá k jejich vysoké zaměstnanosti. Nadále však přetrvává orientace na tzv. ženské a mužské obory. Budoucí rozdělení pracovního trhu se projevuje již při výběru studijních oborů, které ovlivňuje rodina, učitelé a výchovní poradci (příloha č. 2)³

¹ KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, Praha: Management Press, 2004, s. 66 - 68

² FISCHLOVÁ, D., *Analýza rozdílů ve výši příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*, Praha: VÚPSV, 2002, s. 9 - 15

³ ASKLÖF, C., et al., *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*, Praha: 2003, s. .9

Trh práce je strukturován podle pohlaví tak, že dochází ke koncentraci mužů a žen do rozdílných sektorů, povolání či pracovních míst. Specifická koncentrace žen do určitých oborů (školství, zdravotnictví, služby) a nižších pozic a mužů do jiných oborů (průmysl, zemědělství) a na pracovní místa s vyššími kompetencemi a řídicí odpovědností.

Kořeny rozdělení žen a mužů do různých oborů a pozic sahají až do doby rané výchovy v rodině. Tlak na volbu vhodného pracovního místa či profese potom v různých podobách provází oficiální výuku a vzdělávání na všech jeho vstupních.

Projevem segregace trhu práce z hlediska genderu je feminizace některých odvětví a pozic. Označovány jsou feminizované obory ty, kde ženy tvoří více než 70 % všech pracovníků. K těmto oborům jsou pak připsány charakteristiky jako citlivost, schopnost péče o druhé, obětavost, empatie, trpělivost apod.¹

Já sama mám zkušenost týkající se výběru špatného oboru pro dívky. Po ukončení základní školy jsem přihlásila na Střední průmyslovou školu stavební, obor pozemní stavitelství, obor orientovaný technicky na tzv. mužský obor.

Na tuto školu jsem se dostala bez přijímacích zkoušek, neboť jsem splňovala klasifikační požadavky pro přijetí bez zkoušek. Ve třídě nás bylo celkem 30 žáků, z toho jsme byly pouze dvě dívky. Opravdu byli někteří učitelé přesvědčeni a dávali nám to jasně na najevo, že tam nepatříme. Stejně dříve či později opustíme školu anebo skončíme na mateřské dovolené.

Z počátku mi tento přístup velice vadil a při každém zkoušení některých učitelů jsem cítila opovržení, z počátku jsem zvažovala odchod na jinou školu a jiný obor. Nakonec jsem si řekla, že dokáži všem, že na tuto škola patřím. Školu jsme ukončila maturitní zkouškou a patřila jsem mezi lepší studenty.

Tato zkušenost mne natolik ovlivnila, že jsem si nepodala přihlášku na vysokou školu nejen na obor stavební, ale na žádný jiný. Pořád jsem slyšela od svých pedagogů výroky typu „žena patří k vařečce a ne na stavbu“ nebo „stejně skončíte v prvním ročníku, neboť půjdete na mateřskou dovolenou“ a jiné.

Z počátku jsem svého rozhodnutí nelitovala. Má první zkušenost v zaměstnání mé rozhodnutí zcela změnilo. Pracovala jsem v projekční a znalecké kanceláři, kde zaměstnavatelka i spolupracovnice byly obě vysokoškolsky vzdělané, tzv. mužským

¹ KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, Praha: Management Press, 2004, s. 74.

oboru stavebním. Tehdy jsem si uvědomila, že jsem si měla podat přihlášku na vysokou školu a zkusit to bez ohlížení se na názory jiných.

3.3 Muži a ženy na trhu práce v ČR

Vedle segregace podle pohlaví je dalším viditelným jevem genderové diskriminace v zaměstnání a to diskriminace mzdová. Průměrný rozdíl v mzdovém ohodnocení mužů a žen, který v ČR již delší dobu činí zhruba 25 %, nelze vysvětlit pouze rozdíly ve volbě zaměstnání, oboru a pozice.¹

Trh práce v ČR je charakteristický vysokou zaměstnaností žen (rok 2002: ženy 51%, muži 69%). Postavení žen, však stále vykazuje zřetelné nerovnosti. Přetrvávající diskriminace žen spočívá v dělení pracovního trhu podle pohlaví, nižší výdělků žen a jejich mzdovém znevýhodňování, v obtížnějším dosahování řídicích pozic jak v podnikatelské, tak i veřejné sféře, skryté diskriminaci osob pečující o dítě (vesměs však žen) a i v tendenci při snižování počtu zaměstnanců propouštět ženy mezi prvními. V české společnosti bohužel stále přetrvávají stereotypy o nižší schopnosti ženské pracovní síly v důsledku připsaných rolí matky, pečovatelky a hospodyně. Nejzřetelnějším znakem nerovnosti žen a mužů při výkonu zaměstnání zůstává faktický rozdíl v odměňování (příloha č. 1).

V ČR stále převažuje model rodiny – muže jako hlavního živitele rodiny a ženy, která pečuje o rodinu. Přitom je žena současně zaměstnána k udržení životního standardu rodiny, který vyžaduje dva příjmy. Nepříznivé sociální dopady vyvolané výkonem péče o rodinu a děti zasahují především právě ženy, které musejí současně zvládat rodinné i pracovní povinnosti. Žena v ČR věnuje práci v domácnosti včetně péče o dítě téměř třikrát více času než muž. Dvojití břemeno českých žen se negativně promítá na jejich mzdách a příležitostech postupu v zaměstnání. Skutečnou rovnost příležitostí obou pohlaví lze uskutečnit pouze tehdy, pokud existují reálné záruky, že žádné pohlaví nebude při výkonu péče o děti a rodinu diskriminováno. Velký význam má proto propojení roli zaměstnankyně s rolí matky, která spočívá v nemalé míře ve zvýšení prestiže žen ve společnosti, stejně jako v posílení úlohy muže v rodině.

¹ KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, Praha: Management Press, 2004, s. 74.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí provedl v roce 2002 podrobnou analýzu pracovních příjmů mužů a žen v České republice s cílem zjistit míru diskriminačních faktorů způsobující nerovnost příjmů. Bylo potvrzeno, že značná část nerovnosti příjmů je dána dělením povolání na tzv. mužské a ženské. Přičemž ženská povolání vykazovala pravidelně nižší příjmy než povolání mužská (feminizace zdravotnictví a školství - oblast s tradičně nízkými příjmy). Současně byly nerovnosti v příjmech přímo úměrné vzdělání a výši zastávané pozice, tzn. čím vyšší vzdělání tím vyšší propad platů žen oproti mužům, čím vyšší zastávaná pozice tím větší nerovnost ohodnocení v neprospěch žen. Ženy vysokoškolačky většinou pracují ve školství či státní správce obecně, muži vysokoškoláci naopak v průmyslu či v informačních technologiích.

Ženy zastávají minimum vedoucích pozic – opět zde platí, čím vyšší stupeň řízení, tím méně žen. Důležitým faktorem v neprospěch žen při přijímání na vedoucí pozici je obecně rozšířený nesprávný názor o jejich nekompetentnosti k zastávání řídicí pozice, a o absenci vlastností nutných k zastávání této pozice. Vedoucí pozice dále mnohdy sebou nesou vyšší nároky na čas strávený v zaměstnání a ženy, které musí současně se zaměstnáním stíhat péči o domácnost a ostatní členy rodiny, častěji pozici odmítají. Ženy, které už mají děti odrostlé a mohly by se věnovat své kariéře jsou oproti mužským kolegům opět znevýhodněny – péči o děti a domácnost zpomalily svůj profesní růst, důsledkem je potom skutečně jejich nižší kvalifikace či předpoklady pro vykonávání dané pozice.¹

Ženy jsou nejvíce znevýhodňovány v průběhu výběru a přijímání nových pracovníků do zaměstnání. Zde bývají ženy obvykle diskriminovány na základě zkušenosti, že většina dá přednost rodině před zaměstnáním. Znevýhodňovány jsou i ženy, které se z různých důvodů rozhodnou, že nebudou mít děti nebo rodinu - jejich individuální zaměření a zájmy zůstávají nepoznané.²

Mzdy mužů a žen na podobných pozicích ve stejném oboru, ukazují, že právě na nejvyšších místech klasifikace zaměstnání bývají rozdíly mezd mužů a žen největší. Na české trhu práce platí, čím vyšší pozice, tím méně žen a tím větší rozdíl ve mzdách mezi muži a ženami. Výrazné nerovnosti se projevují i ve mzdách vysokoškolsky

¹ ASKLÖF, C., et al. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*, Praha: 2003, s. 8 -9.

² KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, Praha: Management Press, 2004, s. 71 – 75

vzdělaných mužů a žen, a to napříč všemi zaměstnáními. Vysokoškolačky vesměs vydělávají v průměru pouze 65 % mzdy vysokoškoláků.

Přes vysokou míru ekonomické aktivity existují i ekonomicky neaktivní ženy a muži, ale jejich důvody se minimálně v jednom aspektu liší. Výrazně více žen (15%) než mužů (0,2%) uvedlo v roce 2002 jako důvod ekonomické neaktivity péči o rodinu a domácnost. Pro postavení žen v ČR je charakteristické – dvojitá břemeno rodinných a pracovních povinností, se kterým se musí české ženy vyrovnat a které je znevýhodňuje na trhu práce. České ženy stráví v práci v domácnosti třikrát více času než muži.¹

Obecně je míra nezaměstnanosti žen výrazně vyšší než u mužů. V roce 2004 bylo bez práce celkem 425,9 tisíc lidí z toho 52,8% žen tj. o 25,5 tisíc více než mužů. Je to oproti roku 1993 nárůst o 205,9 tisíc a představuje to třetí nejvyšší počet nezaměstnaných za celé toto období.

Mezi nezaměstnanými celkem i mezi nezaměstnanými dlouhodobě v letech 1993 – 2004 vždy převládaly ženy. Početně nejvíce to bylo v roce 2003, kdy mezi nezaměstnanými celkem bylo žen více o 49,8 tisíc. Relativně největší převaha žen mezi nezaměstnanými celkem byla zaznamenána v roce 1998 podíl žen o 12,9% vyšší než podíl mužů a mezi dlouhodobě nezaměstnanými v roce 1999 (podíl žen o 18,5% vyšší než u mužů). V roce 2004 byl tento rozdíl ve prospěch žen mezi nezaměstnanými celkově 23,5 tisíc (tj. o 5,5% vyšší podíl žen a mezi dlouhodobě nezaměstnanými 22,5 tisíc (tj. o 10,2% vyšší podíl žen).²

Možnost ženy najít zaměstnání je úzce spojena s věkem, rodinnou situací, vzděláním; v případě kombinace několika nevýhodných faktorů (např. nízké vzdělání, péče o děti) se podstatně snižuje možnost ženy najít zaměstnání. V regionech s vysokou nezaměstnaností někteří zaměstnavatelé potom nabízejí ženám nižší mzdy než mužům a nebo horší pracovní podmínky.

Z hlediska pohlaví se odlišují i důvody ukončení pracovního poměru mužů a žen: zatímco u mužů je majoritním důvodem skončení pracovního poměru pro propuštění pro nadbytečnost, ukončení činnosti u zaměstnavatele; u žen to jsou osobní nebo rodinné důvody (19%). V případě uchazečů o zaměstnání hledá

¹ PAVLÍK, P., *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*, Praha: Gender Studies, 2004, s. 58

² Ženy a muži v datech 2005, Praha: ČSÚ, 2005, s. 64

práci na plný úvazek 95% nezaměstnaných mužů, zatímco 16% nezaměstnaných žen hledá zaměstnání na částečný pracovní úvazek

Nejvíce kvalifikované práce s nejvyšší odpovědností jsou zařazeny do třídy 1, s růstem kvalifikační třídy se snižuje požadovaná kvalifikace a míra odpovědnosti. Nejvyšší průměrné hrubé měsíční mzdy dosahují zaměstnanci v první hlavní třídě, kam jsou zařazeni vedoucí a řídicí pracovníci ve státní správě, vedoucí a ředitelé velkých organizací a výrobních podniků (dosahující dvojnásobek průměrné mzdy). Právě zde však převažují muži (cca 77%), zastoupení žen v nejvyšších zákonodárných, řídicích a jím podobných funkcích je velmi nízké.

Podle provedeného výzkumu (Gender centrum, Praha 2001), který se zabýval srovnáním vybraného vzorku ředitelů a prezidentů velkých organizací, podniků a společností, vyplývá, že poměr zastoupení mužů k ženám je zde 19:1.¹

Do 29 let věku včetně jsou rozdíly v platech mužů a žen nejnižší. Zlom nastává ve věkové skupině 30 – 39 let, kdy mediánové mzdy žen dosahují pouze 74,4% výše platů mužů. Je to zřejmě s částí tím, že ženy v tomto věku nejčastěji volí zaměstnání, které jim umožní profesní život s rodinným. V následujících věkových skupinách se začínou mediánové platy žen platům mužů přibližovat až ve věkové skupině 50-59 let dosahují 84,2% jejich úrovně. V kategorii 60 a více let představují mzdy žen 82,7% mezd mužů, v kategorii 65 a více let to však již jenom 73,9%, což je vůbec nejvyšší rozdíl v neprospěch žen. Ženy, které v tomto věku pracují, si častěji pouze přivydělávají k důchodu, zatímco pro muže je obvykle zaměstnání i v tomto věku hlavním zdrojem příjmů. V důsledku toho je struktura zaměstnání a její ohodnocení v tomto věku u žen a mužů odlišná.²

Problematika žen v řídicích funkcích, jak jsou rozděleny funkce v řídicích funkcích na České obchodní inspekci. Pracují na inspektorátu Moravskoslezského a Olomouckého kraje. Celkem je v ČR 7 oblastních inspektorátů, z toho v pozicích ředitelů oblastních inspektorátů je pouze 1 žena a 6 mužů, v pozicích zástupce ředitelů inspektorátů 4 ženy a 3 muži a v pozici vrchního rady je 6 žen a 6 mužů. Opravdu z toho příkladu je zřejmý rozdíl v pozicích žen v řídicích funkcích.

¹ FISCHLOVÁ, D., Analýza rozdílů ve výši příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace, Praha: VÚPSV, 2002, s. 15 – 23.

² Ženy a muži v letech 2005, Praha: ČSÚ, 2005, s. 60.

Rozdíly ve výši výdělků jsou závislé také od toho zda pracujete ve státní správě nebo u soukromého subjektu. Výše platu ve státní sféře či samosprávě se řídí platovými třídami, a platovými tarify. Zatímco soukromý subjekt často využívá pouze státem garantovanou minimální mzdu.

Když jsem nastoupila do prvního zaměstnání u podnikatelského subjektu – podnikatelky, dostala jsem pracovní smlouvu na dobu určitou a minimální mzdu. Pracovní smlouva mi byla několikrát prodloužena, ale stále jsem měla pouze minimální mzdu a to po dobu pěti let, než jsem musela z finančních důvodů odejít na lépe placenou práci do státní správy.

Výše mého platu je dána tabulkově podle nejvyššího stupně dosaženého vzdělání. Tudíž nedochází zde k diskriminaci mužů ani žen. Všichni zaměstnanci jak muži tak i ženy mají stejné výhody jako jsou služební mobilní telefony, stravenky apod.

Znám však případy, kdy ze strany zaměstnavatele k diskriminaci dochází, avšak všichni raději ze strachu před propuštěním mlčí a nechají si to líbit. Bohužel všichni víme jak těžko se hledá nové pracovní místo a zaměstnavatel vám klidně řekne, že můžete odejít, že za dveřmi čeká dalších deset uchazečů o zaměstnání.

Má zkušenost při přijímacích pohovorech. Zaměstnavatele nejvíce zajímaly mé plány do budoucnosti, že vzhledem k věku 20 let budu jistě chtít stát se brzy matkou a tím jim způsobím značné problémy. Přesto, že se věková hranice porodu žen pohybuje okolo třiceti let.

3.4 Postavení mužů a žen v rodině

Genderové rozdělení rolí v naší společnosti je podloženo přesvědčením o nezastupitelnosti žen a jim připisovaných aktivit v rodině. Systém ženských rodinných rolí v zásadě vychází z biologicky podmíněné schopnosti rodit děti.

Na základě genderových stereotypů funguje i typické rozdělení práce v domácnosti. Ženy vykonávají většinu práce jako vaření, praní, nákupy, úklid a muži se soustředí na drobné opravy, práci na zahradě, údržba auto či domu. Ženské práce se obecně popisují jako rutinní neustále se opakující a nikdy nekončící. Z tohoto důvodu nejsou také dostatečně oceňovány nebo dokonce některými členy i nepostřehnuty. Naproti tomu mužské práce jsou nepravidelné a je možné je odkládat na příhodnou dobu.

Podle výzkumu Rodina 2002 (ISSP, 2002)¹ se ženy věnují domácím pracím týdně v průměru 23 hodin, naproti tomu muži 13 hodin. V 92 % českých rodin pere vždy nebo obvykle žena, v 80 % žena uklízí, v 82 % žena vaří, v 83 % rodin provádí vždy nebo obvykle drobné opravy muž, 58 % rodin nakupuje vždy nebo obvykle žena 36 % rodin nakupují muž a žena společně nebo ve stejné míře. S výrokem“ Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost a rodinu“ souhlasilo ve stejném šetření 47 % žen a 55% mužů, 31 % žen a 24 % mužů nesouhlasilo.

Práce v domácnosti představují druhou směnu pro ženy, které jsou pracovně aktivní na trhu práce. Ženy jsou odpovědné za většinu domácí práce a za organizaci chodu domácnosti, muži jim občas pomáhají. Ženy vytvářejí podmínky a napomáhají plné pracovní aktivitě muže – partnera. Domácí servis je doposud podmínkou intenzivní profesní nebo kariérové dráhy mužů.

Sociologické výzkumy mužů a žen v manažerských pozicích dokládají rozdíly v rodinném modelu, který je typický pro manažery a manažerky. Většina mužů na manažerských místech má rodinu jejich partnerka, pokud pracuje, nemá výrazné kariérové ambice. Naproti tomu většina manažerek je rozvedená, svobodná anebo bezdětná. Pokud mají ženy v řídicích pozicích partnera, je také vysoce orientován na pracovní výkon a kariéru. Dále bylo také zjištěno, že ženy v řídicích pozicích často věnují práci v domácnosti zhruba stejný čas jako ženy jinak zaměstnané. V domácnostech těchto žen se většinou nic nemění ani na dělbu práce a péče o děti mezi partnery. Většina těchto úkolů leží stereotypně na ženě, ať již je pracovní zátěž partnera jakákoliv.

Sféra rodinného života a sféra placeného zaměstnání jsou natolik provázány systémem mužských a ženských rolí, že předpokladem rovnosti mužů a žen ve veřejné sféře je rovnoměrnějším rozdělením práce a odpovědnosti za chod domácnosti mezi partnery.²

¹ Data z mezinárodního výzkumu v rámci International Social Survey Program, který byl v roce 2002 zaměřen na téma rodiny (Rodina 2002) a který v ČR provedl Sociologický ústav AV ČR na reprezentativním vzorku 471 mužů a 818 žen.

² KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, Praha: Management Press, 2004, s. 69 – 71.

3.5 Muži a ženy na rodičovské dovolené v ČR

Z dvojic se dnes stávají rodiče nejrůznějšími způsoby. Ještě před několika desítkami let bylo běžné pořádat svatbu, když bylo dítě na cestě. Neprovdaná matka byla diskriminována a ocitla se na okraji společnosti. Dnes již sebou těhotenství nenesou nutnost vdavek. Počet dvojic žijících spolu bez svazku manželského a vychovávajících dítě nezadržitelně roste, stejně jako počet matek samoživitelek a otců samoživitelů. Zdá se, že nositelkami této změny jsou spíše ženy než muži. Muži jsou častěji těmi, kdo si přejí svatbu a dítě si také spíše přejí muži od svých partnerek – přinejmenším etapě ranné dospělosti. V ženách se silněji probouzí přání mít dítě teprve překročením třicítky, samozřejmě mimo jiné na základě vědomí toho, že možnost přivést dítě na svět má své biologicky dané věkové hranice.

Mnozí odborníci na rodinu považují dobu přechodu k rodičovství za kritickou životní fázi za krizové období. Vycházejí z toho, že právě v té době jsou ženy i muži obzvlášť silně podněcováni, aby se přizpůsobili změnám a vyvíjeli strategie pro zvládání nových situací, a že tento tlak má navíc jinou podobu u mužů a jinou u žen.

V prvním roce rodičovství se velmi často odehrává to, čemu odborníci říkají „plíživá eroze“ partnerského vztahu. Dítě vyžaduje, aby se mu mladá maminka věnovala. Muž si připadá zanedbáván, zatímco žena je nespokojená, protože postrádá jeho pomoc a podporu. První rodičovské zkušenosti přinášejí nesoulad a konflikty i do vztahu emancipovaných dvojic, opouštějících tradiční pohledy a postoje. Muži, kteří svým ženám prvních několik týdnů po porodu činně pomáhají, jim posléze přece jen raději všechnu tu zodpovědnost a tíži péče o kojence přenechávají. Často se muži rádi zbaví rutiny každodenní péče o dítě, protože jsou utahaní po namáhavém pracovním dni, nebo protože – ať už jakýmikoli cestami – dospěli k názoru, že starat se o kojence je přece jen ženská záležitost.

A opět jsou to ženy, kdo dříve a intenzivněji vnímají negativní změny v partnerství. Může to souviset s tím, že nesou větší břemeno odpovědnosti. Spočívá na nich největší díl úkolů spojených se zaopatřováním dítěte a domácnosti. Musí být více či méně ochotny přerušit na několik let svou kariéru v zaměstnání a přinejmenším na nějaký čas se vzdát uspořádání svých potřeb mimo rodinu. Kromě sociální izolace jsou finančně závislé na partnerovi a musí se vyrovnat se skutečností, že práce hospodyně a ženy v domácnosti zaujímá mnohem hodnotově nižší místo než v naší společnosti to nejvyšší místo.

Již déle se mluví o nových otcích, kteří svým partnerkám stojí po boku jako rovnocenní zaopatřovatelé dětí. Realita je však docela jiná. Je sice pravda, že se u mužů projevil jistý posun v postojích, pokud jde o to, zda a kolik se mají podílet na výchově dětí a na činnostech potřebných k udržování chodu domácnosti. Změna postojů se však v praxi projevila jen v omezené míře. I dnešní ženy s novými otci po boku obstarávají naprostou většinu domácích prací, jako je úklid, praní prádla, vaření nebo nákupy. Děti se noví otcové skutečně zabývají déle, nicméně jen v rámci herní aktivity a realizace společných nápadů. Většina činností nutných pro zaopatření dětí spadá i nadále do okruhu působnosti žen.

- *Jak řeší sloučení rodiny a povolání třífázový model:*

Většina mužů i většina (byť o něco menší) žen doporučuje tento třífázový model:

1. do narození dítěte žena pracuje
2. potom nějaký čas svou profesní činnost zcela nebo částečně přeruší a stará se o domácnost a dítě.
3. po několikaleté přestávce se opět vrátí do zaměstnání, zpočátku na vedlejší, později na plný úvazek.

Prohlédneme – li si třífázový model nezájatě, je zřejmé, že podporuje tradiční pohled na rozdělení pohlavních rolí a současnou situaci vztahu mezi pohlavími. Změny v rozdělení kompetencí (které si přejí více ženy než muži) zůstanou pouze utopií, dokud se nezačnou realizovat v každodenní praxi. Nakolik vzdálená je nám tato utopie, kolik mužů přivítalo možnost rodičovské dovolené a kolik jich jí skutečně využilo.

Pro ženy bývá nesnadné přistoupit k uskutečnění svého přání mít dítě, pokud nejsou ochotny vzdát se profesní činnosti. Matky, které chtějí zůstat alespoň částečně zaměstnané, jsou odkázány samy na sebe v otázce zajištění dostatečné péče o své malé děti. Jesle téměř nenajdete a školky svým počtem zdaleka nedostačují potřebám. Mateřství navíc znemožňuje úspěšnou pracovní kariéru.

Mnoho žen na Východě, tak na Západě se nerozhodnou definitivně proti dítěti, ale jen odsouvají těhotenství na co nejpozdější dobu; uskutečňují svou touhu po dítěti velice pozdě, ale za to ve většinou v příznivějších osobních a finančních podmínkách, které jim dovolují reálně uvažovat o přiměřené péči o dítě. Je třeba se zmínit také o ženách, které úspěšně budují kariéru, a přeci se takřka na poslední chvíli rozhodnou pro dítě jako sebepotvrzení své ženské identity.

Při hledání odpovědi na otázku, proč ženy tak často nerealizují své přání mít dítě, musíme vzít v úvahu všechny nevýhody, které jim to přineslo. Většina žen - ovšem i většina mužů – si dnes přeje mít dvě nebo více dětí.¹

Od ledna 2001 byl pak zaveden termín "rodičovská dovolená". Důvodem byla snaha vytvořit rovnost mužů a žen v pracovněprávních vztazích a zajistit, aby nárok na pracovní volno z důvodu péče o dítě do tří let věku mohl vzniknout jak matce, tak i otci dítěte. K prohloubení péče o dítě je *zaměstnavatel povinen poskytnout* zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. Otec tedy může nastoupit na rodičovskou dovolenou ihned po narození dítěte nebo navázat na péči poté, co matka dítěte vyčerpá 28, porodila – li více dětí (37) týdnů dovolené mateřské.² Výpočet dávky rodičovského příspěvku je stejná jak u mužů tak i žen. V současné době činí částka rodičovského příspěvku 7 582,- Kč.

V ČR náleží otcům právo využít rodičovskou dovolenou od roku 2001 v evropském kontextu patříme mezi země, které tuto možnost legislativně umožnily poměrně pozdě. Např. v Norsku, Švédsku nebo na Islandu, kde je podíl otců využívajících rodičovskou dovolenou nejvyšší, alespoň část rodičovské dovolené využije zhruba 80 % mužů, kteří na ni mají nárok. Česká rodičovská dovolená v délce dva a půl roku až tři roky, je svojí délkou srovnatelná spíše s německou nebo rakouskou. Podobně je s těmito státy srovnatelná rovněž v míře využívání otců, která je velmi nízká. Otcové na rodičovské dovolené tvoří zhruba 1 – 3 % osob využívajících rodičovskou dovolenou. Zejména pro vzájemné sladění profesních a rodinných sfér obou rodičů hraje využívání rodičovské dovolené otci významnou úlohu.³

Z dat MPSV ČR o příjemcích rodičovského příspěvku byly zjištěny podrobnější informace o mužích, kteří pobírají rodičovský příspěvek. Především bylo zjištěno, že otcové, kteří tento příspěvek čerpají, jsou v polovině případů ve věku od 30 do 39 let včetně. Téměř 20 % otců pobírajících rodičovský příspěvek je pak ve věku od 26 do 29

¹ KARSTEN, H., Ženy a muži: genderové role, jejich původ a vývoj, Praha: Portál, 2006, s. 123 - 132

² zák. č. 65/1965 Sb, zákoník práce v platném znění

³ GENDER, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, VÝZKUM, časopis oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav AV ČR, ročník 7, číslo 1/2006, s. 32 – 36

let, zatímco pouze 15 % je ve věku od 40 do 49 let a pouze 11 % je mladších než 26 let.

Vzhledem k místu bydliště a jeho rozdělení podle krajů bylo zjištěno, že nejvyšší absolutní počet otců, kteří pobírali rodičovský příspěvek, se v roce 2004 nacházel v Moravskoslezském kraji (495). Vysoký počet těchto otců byl dále v krajích Ústeckém a Středočeském a rovněž v hlavním městě Praze (příloha č. 4).

V krajích s nejvyšší mírou nezaměstnanosti mužů (i žen) – Moravskoslezský, Ústecký a Karlovarský kraj – se zároveň vyskytují absolutní počty mužů (1,4 %) popírajících rodičovský příspěvek (příloha č. 3).¹

O tom, že jsou rodiny s otci pečující celodenně o malé děti stále výjimkou, svědčí jak jejich samotný nízký počet (za rok 2005 byl přiznán nárok na rodičovský příspěvek 4 050 mužům a 287 710 ženám), tak postoje rodičů malých dětí k možnosti využití rodičovské dovolené otcem. Ty zůstávají většinou odmítavé. Zhruba 63 % rodičů dětí mladších deseti let se domnívá, že situace, kdy muž pečuje doma o děti a žena chodí do práce, není v pořádku. Muži (66 %) dokonce o něco častěji než ženy (61 %) považovali využívání rodičovské dovolené otci za situaci, která není v pořádku. K tomu je pravděpodobně vedla vyšší míra identifikace s tradiční rolí živitele rodiny.

Důvody, které rodiče vedou k rozhodnutí, že muž využije rodičovskou dovolenou, jsou tvořeny více souvisejícími faktory, přičemž nejdůležitější jsou tři základní. Stránka finanční, dále pracovní záležitosti a možnosti zaměstnání nebo podnikání obou rodičů a v neposlední řadě také osobnostní rysy rodičů. Také vzájemný vztah, ale i ochota ženy přenechat otci celodenní péči o dítě i ochota muže tento úkol přijmout. Pracovní záležitosti hrají v rozhodování ohledně využití rodičovské dovolené otci klíčovou roli. Muži ji často využívají v těch případech, kdy je pro jejich partnerku výhodnější pracovat, např. aby neztratila pracovní místo, pozici v zaměstnání nebo klienty pro podnikání. Také výrazně vyšší mzda ženy může vést k tomu, že se rodiče rozhodnou pro možnost otce na rodičovské dovolené. Vždy se jedná o společné rozhodnutí obou rodičů a důležitý je nejen přístup muže, ale i jeho ženy.

Zhruba 62 % matek dětí mladších deseti let by nesouhlasilo s tím, aby jejich partner zůstal doma a celodenně pečoval o dítě formou rodičovské dovolené. Souhlas by svému partnerovi poskytlo pouze 26 % dotázaných žen. Zbýlých 12 % nevědělo, zda by umožnilo svému partnerovi, aby využil rodičovskou dovolenou.

¹ NEŠPOROVÁ, O., *Harmonizace rodiny a zaměstnání – Rodiny s otci na rodičovské dovolené*, Praha: VÚPSV, 2002, s. 13 - 16

Tento výsledek svědčí o tom, že malá četnost mužů pečujících o malé děti není způsobena pouze jejich vlastním rozhodnutím, ale do značné míry se na ní podílí o postoj partnerky. Vysokoškolačky jsou přitom nejotevřenější a jsou nejčastěji ochotné souhlasit s tím, aby jejich partner zůstal doma a pečoval o dítě (35 %), zatímco ženy s nejnižším vzděláním by to nejčastěji svým partnerům rozhodně nepovolily.

Nepsané společenské normy se v tomto případě mění pomaleji než zákony. Zatímco z právního hlediska je vztah obou rodičů k dítěti rovnocenný a stejný je dnes i legislativní nárok matky a otce na rodičovskou dovolenou, fakticky tomu tak není, neboť ve společnosti jsou stále zakotveny a dodržovány normy pramenící z dob minulých.

Rodiny, které se rozhodnou, že rodičovskou dovolenou využije také otec, jsou dnes v ČR stále výjimečné. Přesto využívání instituce rodičovské dovolené otci přináší celospolečensky významné změny především ve sféře soukromé, ale i do jisté míry i ve sféře veřejné. Tím, že se o takových rodinách mluví a jejich počet pozvolna přibývá, stává se i okolí tolerantnější k této nové možnosti organizace pracovního a soukromého života. Kvalitativní výzkum ukázal, že muži jsou velmi schopní v péči o malé dítě, mírné potíže jim ovšem může činit péče o domácnost. V rodinách, kde muži pečují o děti, většinou dojde ke vzájemnému konsenzu a žena se snaží muži v péči o dítě a domácnost významně pomáhat. Tento model se ukazuje být jako funkční a většinou vede ke stmelení nukleární rodiny. Přínos spatřovali zejména v upevnění vzájemných vazeb v rodině, především vazby mezi otcem a dítětem, v dále v uvědomění si náročnosti tradiční ženské role. Při dlouhodobější péči o děti otcem dochází k potlačení tradiční role živitele rodiny a k tomu, že otec si k dítěti vybuduje velmi silný vztah, zcela rovnocenný jako matka. Stírá se tak rozdíl mezi tradiční otcovskou a mateřskou rolí.

Pokud by se počet rodin s pečujícími otci v naší společnosti rozšířil, byla by idea aktivního otcovství celospolečensky ve větší míře uznávána.¹

Jako každá žena i já jsem dospěla do stadia, kdy jsem uzavřela manželství a rozhodli jsme se s manželem, že bychom chtěli mít také děti. Já sama jsem chtěla ještě počkat do doby než dokončím studium, ale nakonec se mi před šesti měsíci narodila zdravá dcera. Byl to pro nás veliký krok, neboť jsme byli jakou mnoho páru již

¹ GENDER, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, VÝZKUM, časopis oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav AV ČR, ročník 7, číslo 1/2006, s. 32 – 36.

pohodlní, bez závazků. Kdykoliv se rozhodnout někam jít a jet. A najednou máte dítě a někam si vyjít je problém.

Otázku, který z nás zůstane s dcerou na mateřské dovolené a později na rodičovské dovolené jsem neřešili. Manžel vydělává více než já, a proto jsme usoudili, že bude lepší, když zůstanu na mateřské dovolené já. I přestože peníze hrály velkou roli při rozhodování, nebyl to jediný důvod, manžel by nezůstal na mateřské, protože je muž a samozřejmě žena má větší předpoklady být matkou a starat se o dítě. A taky nezná ve svém okolí žádného muže, který by zůstal doma s dítětem. Nevím jak je to u jiných mužů či v jiných manželstvích, ale můj manžel by se cítil méněcenný, kdyby se staral o dítě a já vydělávala. Zastává také názory, že se žena lépe postará o dítě.

Jen zřídka se setkáme s tím, že otec zůstane doma s dětmi. Pokud už je otec s dítětem doma, většinou zde velkou roli hraje nezaměstnanost otce. Role otce ve většině případů končí porodem. Z práce se vrací domů až večer, kdy dítě spí.

Můj manžel je živnostník, a aby vydělal musí v práci trávit spoustu času. Takže jsem celý den s dítětem sama. Jako každá žena na mateřské dovolené mám svůj denní program pěkně rušný. Nemám za úkol jen se starat o dceru, ale musím také vyprat, vyžehlit, uklidit, nakoupit a uvařit. Takže mám co dělat, abych vše zvládla. Domácí práce jsou prostě samozřejmostí a nedoceněné. Když přijde manžel z práce tak mi řekne, jak je za celý den unavený a jak se mám, že jsem doma. Stává se mi také dost často, že když jdu s kočárkem ven a někoho potkám tak mi řekne „není jak matce na mateřské dovolené“. Já si myslím, že ten, kdo nevyzkoušel na vlastní kůži se o dítě starat, neví co říká. Několikrát, když jsem musela někam odejít a musel se starat manžel o naše dítě, konečně uznal, že to není vůbec jednoduché.

Jsem ráda, že se mohu o dceru starat a nevdí mi, že jsem s ní doma. Hodně mi také pomáhá vědomí, že se mohu po mateřské dovolené vrátit na své původní místo u zaměstnavatele a bohužel mnoho žen tuto jistotu nemá, a tak raději mateřství odkládají. Profesní kariéru si rodičovskou dovolenou také nemohu zkažit, neboť nemám možnost postoupit na vyšší pozici.

Mám však spoustu kamarádek, které dítě nechtějí, neboť jsou ambiciózní a budují si dobrou kariéru. Ví, že pokud by se rozhodly pro dítě nikdy by se již po mateřské a později rodičovské na toto místo nevrátily a to si myslím, že je velký problém. Musí volit mezi kariérou a rodinou. Hodně známých z mého okolí tyto ženy odsuzuje a považuje je za feministky. Ale proč se žena mateřství stává pro zaměstnavatele nevyhovující? Na jedné straně se lidé obávají, že obyvatelstvo

stárne a nerodí se dostatek dětí a na druhé straně nikdo nedocení ženy, které se pro mateřství rozhodnou. Nikdo jim po mateřské nechce dát práci a tyto ženy patří mezi největší skupinu nezaměstnaných žen, které jsou evidovány na úřadu práce.

Samozřejmě jsou v mém okolí ženy, které pracují v oborech s nižšími výdělky a tak jsou raději na rodičovské dovolené, která je pro spoustu žen vyšší než jejich plat v zaměstnání. Nemají se chut' vrátit na své původní místo, přestože jim zaměstnavatel drží místo po dobu péče o dítě do tří let věku.

A také mnoho žen z mého okolí, řešily problém nezaměstnanosti mateřstvím. Ale co budou tyto ženy dělat až uběhnou čtyři roky, kdy mohou být s dítětem doma? Zase budou ve statistikách úřadu práce jako nezaměstnané.

Nepatřím mezi ženy, které chtějí mít jen děti a starat se o ně. Vím, že čas rychle letí a než se naději už budu muset jít zpátky do zaměstnání, kde mi zaměstnavatel drží místo. Nikdy jsem nechtěla jít na mateřskou aniž bych měla potom možnost se někam vrátit. Velký problém, který není ještě pro mne aktuální a brzy nastane je problém pracovní doby. Žena musí sladit svou práci s provozní dobou mateřských školek, což je někdy veliký problém. Možnostmi může být např. práce na zkrácený úvazek nebo flexibilní pracovní doba, ale ve všech zaměstnání nelze tyto možnosti využít. Mám pevně stanovenou pracovní dobu, a není zde ani možnost zkráceného úvazku.

3.6 Možnosti odstraňování nerovného postavení mužů a žen

Gender jako společensky a kulturně zkonstruovaný fenomén je proměnlivý zejména v historické perspektivě a rychlost změn je závislá především na změnách společenských hodnot. Dosavadní nastavení genderových rolí se v současnosti jeví jako nevyhovující, protože předpokládá nerovnost a zvýhodnění vždy jednoho pohlaví, většinou žen. Nutné je se zaměřit na skutečnosti, ze kterých nerovnosti pramení. Musíme překonat genderové stereotypy a v oblasti pracovní musí být podpořeny snahy zaváděním podmínek umožňujících kombinaci pracovního a rodinného života.

Především je důležitá výchova k překonání genderových stereotypů. Je potřebné zajistit, aby s lidmi bylo již od narození zacházeno spíše jako s individuí nežli jako především s muži nebo se ženami. Děti bychom měli vychovávat a soudit podle jejich možností, schopností, preferencí a zásluh a ne na základě biologických předpokladů být nebo se stát „správným“ mužem či ženou. Musíme však dětem

vštěpovat myšlenku, že fakt odlišnosti pohlaví má hlavně biologický význam. Rodičovství se v tomto pohledu stává společnou záležitostí.

Významnou součástí výchovy je ovlivňování dětských her jako základnu budoucích dospělých činností a aktivit. Tradice: dívky si mají hrát s panenkami, protože se musí připravovat na roli matky. Chlapci si mají hrát tak, aby dobře zvládli především svoji veřejnou roli tj. na řidiče, vynálezce, vojáky apod. Představa, že by kluci měly vyměnit auta, stavebnice a zbraně za panenky, se jeví jako směšná a nepřírozená. Pokud se na dětskou hru podíváme s genderového hlediska, nezdá se nic nenormální na tom, že obě pohlaví si hrají s panenkami, protože se připravují na roli rodiče, že dívky si hrají s autíčky, protože jednou budou muset umět řídit stejně dobře jako muži atd. Podobná na první pohled divná výchova může postupně zajistit, že muž na rodičovské dovolené ani žena v technickém oboru nebo pozici nebudou okolím vnímána jako exoti a že oni sami nebudou mít pocit žádného nedostatku, případně úchyly.

Kombinace práce a rodiny

Hlavní sociální překážkou uplatnění žen v práci a kariéře lze označit problém kombinace pracovních a rodinných povinností. Podle současného nastavení genderových stereotypů je práce a rodina v životě ženy v konfliktu a žena je neustále stavěna před nutnost volby „bud“ – „anebo“. Řešení vztahu práce a rodiny je pro ženu každodenní realitou. Podmínky trhu jsou nastaveny tak, že pracovníci musí jednat tak, jako by je soukromý život nezajímal. Proto se v organizaci práce prosazují změny k vyšší flexibilitě zejména času, místa a způsobu výkonu práce a samostatnosti pracovníka v plánování pracovních úkolů tak, aby bylo možné v životě lépe skloubit rodinu a práci.

Následující formy zaměstnání mohou za určitých podmínek napomáhat v kombinaci práce a rodiny:

- **Práce na částečný úvazek** – poloviční úvazek v délce 4 hodiny denně, někdy je využíván i v trvání 6 hodin denně. Pracovní doba může být sjednána v týdenních cyklech – obvykle 20 hodin.

ČR se vyznačuje velmi nízkým podílem (pouze 8,5 % žen a 2 % mužů) pracujících na částečný úvazek. Ze sociologických výzkumů však vyplývá, že zájem pracovat na částečný úvazek je mezi muži a ženami vyšší a že odpovídá průměrnému podílu v zemích EU okolo 30 % pracujících. Dalším problémem v ČR je skutečnost,

že jsou nabízena místa s nejnižší prestiží i finančním ohodnocením, vyžadující pracovníky s nízkou kvalifikací.

- **Sdílení pracovního místa (job sharing)** – jde o formu práce, kdy je jedno místo rozděleno obvykle mezi dva pracovníky, kteří pracují v poměru hodin 4+4 nebo 6+2. tito pracovníci společně odpovídají za výkon dané pozice a sami mezi sebou koordinují pracovní výkon a splnění všech pracovních úkolů. U nás zatím není uvedená forma práce významně nabízena.
- **Pružná pracovní doba** – zahrnuje nerovnoměrnou a nepravidelnou pracovní dobu i další flexibilní formy zaměstnání např. tzv. stlačený pracovní týden. Zaměstnanci tak mají určitý vliv sami rozhodovat o době strávené v práci a mohou tak přizpůsobit výkon zaměstnání i dalším osobním a rodinným potřebám. Rámcově je určen počet hodin, které musí zaměstnanec odpracovat ve stanoveném období (den, týden, měsíc) přímo na pracovišti. Zbytek pracovní doby může přizpůsobit svým potřebám. V případě tlačeného pracovního týdne jde nejčastěji o plnou pracovní dobu (40 hodin) rozdělenou do 4 pracovních dnů.
- **Práce doma a práce doma s PC** – ve světě se tato forma zaměstnání pojí zejména s prudkým rozvojem výpočetní techniky a se zvýšením počítačové gramotnosti obyvatelstva. V ČR má dlouhou tradici zejména manuální práce doma. V poslední době však i u nás dochází k pomalému zavádění práce doma s PC. Častými výhodami práce doma jsou:
 - a) až o 20 % vyšší výkonnost,
 - b) redukce automobilismu (prospěch pro velká města)
 - c) snížení nezaměstnanosti (zaměstnání na dálku i v regionech s vysokou nezaměstnaností).

V blízké budoucnosti nedošlo dramaticky ke zvýšení této formy zaměstnání, ale trend můžeme vidět spíše v kombinaci práce doma a pružnou pracovní dobou.

V ČR jsou zatím jednotlivé formy pracovní flexibility, zejména ve smyslu snížení pracovní zátěže nebo pružné pracovní doby, nabízeny jen zřídka. Existuje stále tendence hodnotit výkon podle doby strávené v práci.

Flexibilitu v práci jako možnost skloubit práci a rodinu, v praxi znamená, že pracovník nesmí být nijak sociálně ani materiálně diskriminován a znevýhodňován.¹

¹ KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, Praha: Management Press, 2004, s. 77 – 79.

V ČR od roku 2004 vyhlašuje obecně prospěšná společnost Gender Studies soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi. Výsledky soutěže o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro muže a ženy v ČR pro rok 2005:

1. Hewlett – Packard, s.r.o., (vítěz hlavní kategorie Ženy v řídicích pozicích)
2. IBM, s.r.o.,
3. Oskar Mobil, a.s., PricewaterhouseCoopers.

Channel Crossings – zvláštní cena Gender Studies, o.p.s., v kategorii malé firmy.

Sledované soutěžní oblasti:

- *firemní prostředí* - možnosti flexibilní pracovní doby a role rovných příležitostí pro ženy a muže v rámci firemní kultury
- *postavení žen ve firmě* – podíl žen ve firmě a struktura pozic žen a mužů
- *postavení žen v řídicích pozicích* – speciální programy zaměřené na profesionální rozvoj žen.¹

Možné změny genderových vztahů

V souvislosti s prosazováním rovných práv na pracovní uplatnění, je orientace na jednostranné zatěžování žen rodinou a domácností přehodnocována. Se změnou rolí ženských, se stála více objevují i hlasy mužů, kteří mají zájem více se podílet na rodinných vztazích a být stejně důležitými a aktivními rodiči jako ženy.

Sociologické výzkumy ukazují možné změny. Nejvíce naklonění otázce rovnosti ve vztazích mužů a žen jsou nakloněni mladí lidé, kteří ještě nezaložili rodinu. Otázkou však zůstává jak jim orientace na rovnost mužů a žen vydrží poté co nastoupí na pracovní trh.

Další skupinou, u které se nachází vysoký potenciál k prosazení genderových změn jsou lidé s vysokoškolským vzděláním. Dlouhodobě se ukazuje, že v rodinách vysokoškoláků se častěji setkáváme s vyrovnanou dělbu práce a rolí. Z této úvahy

² *Sladování profesního a rodinného života – zkušenosti, náměty a inspirace z projektů IS EQUAL*, Český svaz žen, Praha: 2006, s. 25 – 27.

vyplývá, že současní vysokoškoláci mohou výrazně přispět k dosažení genderové integrace ve společnosti a organizacích.¹

3.7 Dílčí závěr

Pro možnosti změn genderových stereotypů je nutná výchova obou pohlaví k tomu, že mohou dělat jakékoliv povolání, aniž by byli odstrašováni z nevhodného výběru. Musíme se snažit ovlivnit děti již v ranném dětství a připravovat obě pohlaví na rodičovství. Musíme se pokusit změnit role mužů a žen v práci i rodině, které jsou stereotypně vymezeny. Víme ze skutečné praxe, že stereotypy se mění pomaleji než chování lidí.

Vzdělanostní úroveň české populace je poměrně vysoká. Stále však rozdělujeme obory na tzv. mužské a ženské, a tím dochází v některých oborech a odvětvích k feminizaci. Vzdělanost žen je obecně vysoká a správný výběr studijního oboru ovlivňuje ženu později na trhu práce.

Ženy a muže na trhu práce ovlivňuje výběr oboru nebo odvětví jak bylo popsáno výše. Obecně lze říci, že postavení ženy na trhu práce je spojeno s nižšími mzdami, nižší účastí na řízení, rozhodování, nižší prestiží a větším rizikem nezaměstnanosti. Viditelným jevem genderové diskriminace v zaměstnání je diskriminace mzdová. Stále v ČR převládá model muže jako hlavního živitele rodiny a ženy jsou spojovány s péčí o děti a rodinu. Důležité je proto zvýšení prestiže žen ve společnosti, stejně jako v posílení úlohy muže v rodině.

S tím souvisí postavení muže a ženy v rodině, v naší společnosti je podloženo přesvědčením o nezastupitelnosti žen a jim připisovaných aktivit v rodině, nejen výchova dětí, ale i práce v domácnosti. Důležitým mezníkem rovnosti mužů a žen je rovnoměrnějším rozdělením práce a odpovědnosti za chod domácnosti mezi oba partnery.

Možnost využití rodičovské dovolené muži je u nás poměrně málo. Zatímco z právního hlediska mohou využít rodičovskou dovolenou oba rodiče, fakticky to takto v praxi nefunguje. Ženy ve větší míře využívají možnosti být na rodičovské dovolené, pokud by se zvýšil počet mužů pečujících o děti, byla by idea aktivního otcovství celospolečensky ve větší míře uznávána.

¹ KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, Praha: Management Press, 2004, s. 75 – 81.

Možnostmi jak odstraňovat nerovné postavení žen a mužů je překonáním genderových stereotypů výchovou a v oblasti pracovní musí být snahy o kombinaci pracovního a rodinného života. Děti bychom měli vychovávat a soudit podle jejich možností, schopností, preferencí a zásluh a ne na základě biologických předpokladů být nebo se stát „správným“ mužem či ženou. Dalšími možnostmi je kombinace práce a rodiny s různými formami zaměstnání jako např. práce na částečný úvazek, pružná pracovní doba, práce doma a práce doma s PC.

ZÁVĚR

Již z historického přehledu víme, že genderová rovnost existovala v ČR již před rokem 1989, jenom bylo toto téma opomíjeno. Velký zlom nastal po roce 1989, kdy došlo k velkým změnám ve všech oblastech. Rovnoprávnost mužů a žen se stala prioritou při budování demokracie. Vstupem ČR do EU se náš stát zavázal důsledně respektovat rovnost mužů a žen. Hlavním úspěchem bylo vytvoření nové legislativy, která je v souladu s právem EU. Avšak žádná legislativa nám sama o sobě nezajistí prosazení rovnosti v praktickém životě. Otázkou rovnosti se musíme zabývat ve všech detailech, nestačí jen zřídit oddělení nebo pracovníka, který se tímto zabývá. Musíme sami usilovat o realizaci rovnosti v každodenním životě.

V oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy, vláda udělala pouze první kroky. Hlavní úkoly ČR v oblasti rovných příležitostí mužů a žen je zlepšit institucionální mechanismus k zabezpečení rovnosti mužů a žen, pokračovat ve spolupráci, výměně zkušeností a informací s členskými zeměmi EU, které se této problematice věnují podstatně déle než my. Také financování nezávislých neziskových organizací chybí, přestože dělají nesmírně mnoho práce v oblasti prosazování rovnosti mužů a žen.

Mezi největší problémy stále patří nerovné zastoupení žen ve vedoucích funkcích, segregace žen a mužů na úrovni vzdělávání na obory tzv. ženské a mužské, se vzdělávání také souvisí i nezaměstnanost, což rozděluje pracovní trh a s tím souvisejí i platové rozdíly mezi muži a ženami. S tímto souvisí i nerovné sociální postavení žen pečujících o děti a potřebné členy rodiny. Platové rozdíly mají velký vliv, neboť z výdělků se vypočítává výše mateřské dovolené a důchody, což pro některé lidi představuje velmi malou částku.

Podle mého názoru je důležité podpořit obě pohlaví na rodičovské dovolené. Umožnit ženě, aby zůstala činná na pracovním trhu a pomoci ji se zátěží s domácností. Naopak podporovat muže v roli otce a v péči o dítě. Důležité je také ocenění práce v domácnosti, i když není finančně ohodnocena. Snažit se pomoci ženám, aby našly uplatnění na trhu práce po rodičovské dovolené.

Genderové stereotypy nezmizí za rok či deset let, ale musíme již v raném dětství děti vychovávat v duchu, že není obor nebo odvětví jen ženské nebo mužské. Stejně tak, že muž i žena se může angažovat např. v politice, že to není jen doména mužů. Naopak i muž může být např. dobrý učitel v mateřské školce. Vést děti bez rozdílu pohlaví k tomu, že je důležité vzdělání pro uplatnění na pracovním trhu

a s tím související platové nerovnosti. Celá veřejnost se musí podílet na těchto změnách.

Skutečným problémem české společnosti v oblasti rovnosti mužů a žen je nedostatek informací a nezájem o tento problém. Já sama jsem neměla skoro žádné informace k této problematice, však postupně jsem je získávala z odborných publikací a výzkumů. Někdy se nějaký článek uveřejní v denním tisku nebo se objeví v televizi nebo rozhlase, ale těchto informací je stále nedostatek.

Cíl, který jsem si vytýčila, vytvořit základ k problematice rovnosti mužů a žen jsem ve stručnosti naplnila. Je nezbytné zvýšit povědomí o podstatě rovnosti mužů a žen, zněmit postoj k vytvořeným genderovým stereotypům a pokusit se všemi možnostmi odstraňovat nerovné postavení mužů a žen. Jak o ženách tak také o mužích jsou zažitá mylná představa, žena i muž dokážou více než se od nich očekává. Tento úkol je velmi náročný a záleží jen na nás jak si s ním poradíme.

Resumé

Cílem této bakalářské práce na téma „Rovnoprávnost mužů a žen v ČR jako legislativní a sociální problém současné doby“ bylo především vytvořit základ k problematice rovnosti mužů a žen a zamyslet se nad touto problematikou. Uvedla jsem zde důležité pojmy k této problematice, vývoj, legislativu, stát a jeho instituce včetně nezávislých neziskových organizací, které se také podílejí a některé aktuální problémy týkající se mužů a žen.

Bakalářskou práci jsem rozdělila do tří kapitol. V první kapitole se věnuji základním (genderovým) pojmům k dané problematice, včetně stručného historického přehledu vývoje genderu v ČR a právními předpisy zabývající se otázkou rovnosti žen a mužů v ČR.

V druhé kapitole se věnuji nevládním neziskovým organizacím jejich vývoji, současnému stavu jejich činnosti a dělení těchto organizací podle druhu jejich činností a zaměření. Státu a jeho institucionálnímu a personálnímu zabezpečení politiky rovného zacházení se ženami a s muži .

V třetí kapitole se věnuji problematice rovných příležitostí mužů a žen v České republice. Jak jsou u nás vytvářeny genderové stereotypy, a na současné problémy mužů a žen v oblastech vzdělávání, trhu práce, postavení v rodině a zda je rodičovská dovolená vhodná i pro muže. Zabývám se i základními možnostmi odstraňování nerovného postavení žen a mužů.

Tato bakalářská práce si v žádném případě nekladla za cíl postihnout celou problematiku týkající se rovnosti mužů a žen v ČR, ale zaměřila se jen na některé její oblasti a poskytla jen základ k této problematice.

Anotace

Tato práce se zabývá problematikou rovnoprávnosti mužů a žen v ČR. Kladu si za cíl vytvořit základ k této problematice. Zaměřila jsem se na vysvětlení základní genderových pojmů, na historický vývoj genderové problematiky u nás a na legislativu související s rovností mužů a žen. Úlohu státu, jejich institucí a také nevládních neziskových organizací. Jak se vytvářejí genderové stereotypy a na současné problémy mužů a žen v oblastech vzdělávání, trhu práce, postavení v rodině a zda je rodičovská dovolená vhodná i pro muže. Zabývám se i základními možnostmi odstraňování nerovného postavení žen a mužů.

Klíčová slova

rovnoprávnost mužů a žen, stereotypy, stát a instituce, genderová problematika, pohlaví.

Annotation

This thesis deals with the problems of equal rights for men and women in the Czech Republic. My goal is to lay foundation of these problems. I aimed at clarifying basic gender concepts, such as historical development of gender problems in our country and related legislation, function of the state and its institutions and non-governmental and non-profit organizations. Also, how gender stereotypes are made and current problems of men and women in the field of education, labor market, family position and willingness to stay on a maternity leave.

Finally, I concentrate on the possibility of eliminating unequal status for men and women.

Keywords

equal rights for men and women, stereotypes, state and institutions, gender problems, gender.

Seznam použité literatury

1. Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
2. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě , odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku ve znění pozdějších předpisů
5. Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech ve znění pozdějších předpisů
6. ASKLÖF C., et al. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*, Praha: 2003, 58 s.
7. ASKLÖF C., et al. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*, Praha: 2003, 53 s.
8. ČERMÁKOVÁ, M., *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*, Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002, 141 s. ISBN 80-7330-013-3.
9. FISCHLOVÁ, D., *Analýza rozdílů ve výši příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002, 78 s.
10. KARSTEN, H., *Ženy a muži: genderové role, jejich původ a vývoj*, 1. Vyd., Praha: Portál, 2006, 184 s. ISBN 80-7367-145-X.
11. KRŽÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, 1. Vyd., Praha: Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80 – 7261 -117 -8.
12. MUSILOVÁ, M., *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1999, 55 s. ISBN 80-85950-68-5.
13. NEŠPOROVÁ, O., *Harmonizace rodiny a zaměstnání – Rodiny s otci na rodičovské dovolené*, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002, s. 84.
14. PAVLÍK, P., *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*, Praha: Gender Studies, 2004, 120 s. ISBN 80-86520-04-8.
15. *Poznejte nový zákoník práce*, 1 Vyd. Beroun: Newsletter, 2004, 126 s. ISBN 80 - 350-013-2.
16. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*, Praha: Český helsinský výbor, 2002, 95 s. ISBN 80-86436-11-X.
17. *Ženy a muži v datech*, Praha: ČSÚ, 2005, 90 s. ISBN 80-2501092-9.

18. Slatování profesního a rodinného života – zkušenosti, náměty a inspirace z projektů IS EQUAL, Český svaz žen, Praha: 2006, 59 s.
19. Žena třetího tisíciletí – zpravodaj Českého svazu žen, říjen 2006, s. 12.
20. GENDER, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, VÝZKUM, časopis oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav AV ČR, ročník 7, číslo 1/2006, 61 s. ISSN 1213 – 0028.
21. <http://zakony-online.cz/>
22. <http://www.soc.cas.cz /departments/cz/4/42/Gender-sociologie.html>
23. <http://www.vupsv.cz/>
24. <http://www.mpsv.cz>
25. <http://www.czso.cz/>

Seznam příloh

Příloha č. 1 Mediány mezd podle skupin odvětví za rok 2005

Příloha č. 2 Studenti VŠ podle oborů studia za rok 2004

Výzkumní pracovníci podle pohlaví o podle vědních oborů v roce 2005

Příloha č. 3 Zaměstnanci podle hlavních tříd zaměstnání rok 2004

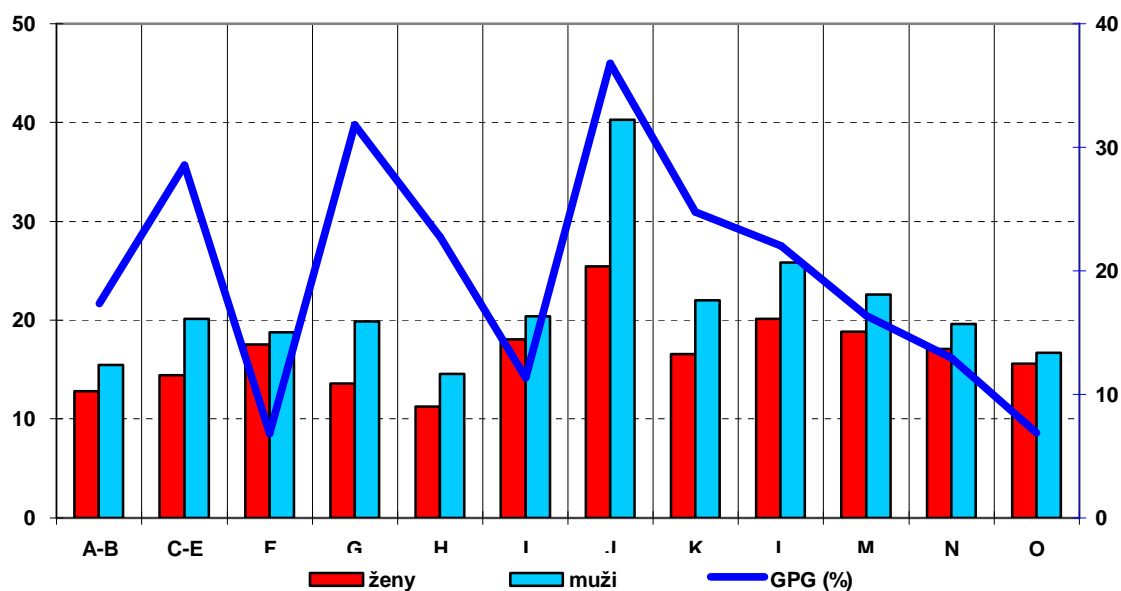
Počty mužů a žen pobírajících rodičovský příspěvek – údaje rok 2001 - 2004

Věková struktura mužů pobírajících rodičovský příspěvek v r. 2004

Příloha č. 4 Osoby na rodičovské dovolené v roce 2003 – rozdělení podle pohlaví

Muži a ženy pobírající rodičovský příspěvek v r. 2004 – rozdělení podle krajů

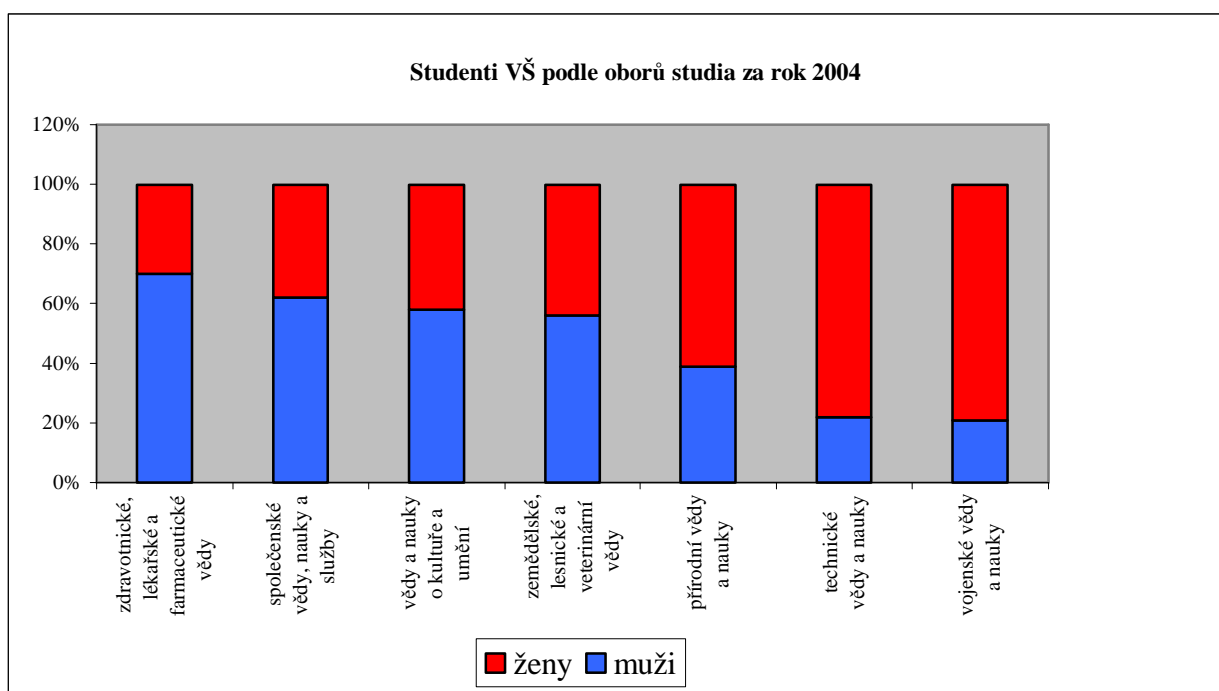
Mediány mezd podle skupin odvětví za rok 2005
(Zdroj: Výběrové šetření mezd zaměstnanců)



GPG - Gender Pay Gap - relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen. Vyjadřuje se v %.

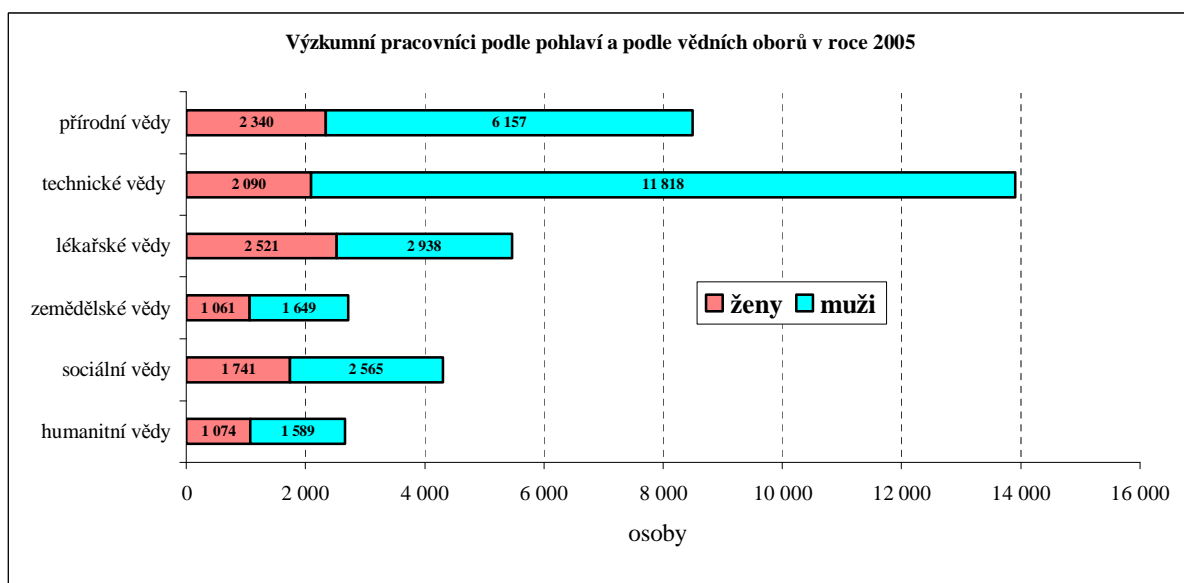
Kód	Kategorie odvětví	Absolutní údaje			relace M/Ž
		celkem	muži	ženy	GPG (%)
A-B	Zemědělství, lesní hospodářství, rybolov	14 667	15 465	12 781	17,4
C-E	Průmysl celkem	18 105	20 139	14 393	28,5
F	Stavebnictví	18 660	18 824	17 543	6,8
G	Obchod, opravy motorových vozidel	16 898	19 890	13 565	31,8
H	Pohostinství a ubytování	12 204	14 505	11 217	22,7
I	Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	19 635	20 420	18 104	11,3
J	Peněžnictví a pojišťovnictví	28 714	40 229	25 420	36,8
K	Nemovitosti, služby pro podnikatele, výzkum	19 692	22 037	16 581	24,8
L	Veřejná správa, obrana, soc. pojištění	22 534	25 862	20 162	22,0
M	Školství	19 819	22 579	18 884	16,4
N	Zdravotnictví, veterinární a sociální činnost	17 452	19 660	17 105	13,0
O	Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	16 344	16 721	15 570	6,9
A-O	Celkem	18 589	20 265	16 443	18,9

Zdroj: ČSÚ

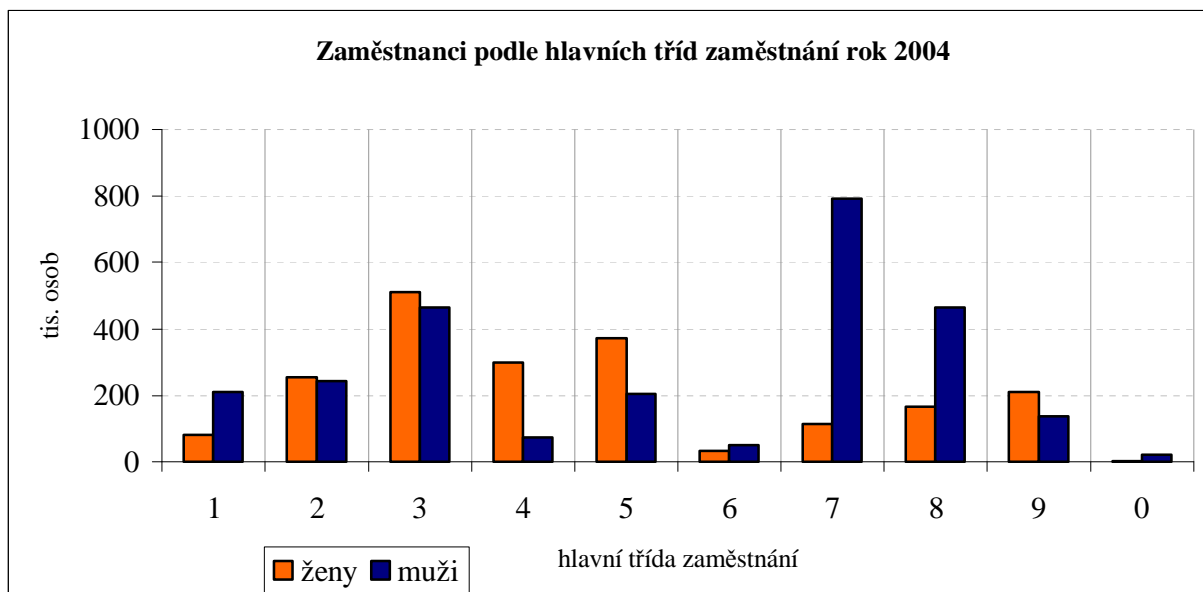


Obory studia	Ženy	muži
Zdravotnické, lékařské a farmaceutické vědy	14 959	6 632
Společenské vědy, nauky a služby	98 832	59 520
Vědy a nauky o kultuře a umění	3 824	2 868
Zemědělské, lesnické a veterinární vědy	5 997	5 133
Přírodní vědy a nauky	9 420	14 661
Technické vědy a nauky	16 993	59 043
Vojenské vědy a nauky	69	243

Zdroj: ČSÚ



Zdroj: ČSÚ



		Ženy	muži
1	Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	81,1	210,7
2	Vědečtí a odborní duševní pracovníci	255,9	243,2
3	Techničtí (zdravotničtí, pedagogičtí) pracovníci	510,0	463,9
4	Nižší administrativní pracovníci	300,1	73,1
5	Provozní pracovníci ve službách a obchodu	371,7	206,1
6	Dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	32,6	49,1
7	Řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	112,8	792,2
8	Obsluha strojů a zařízení	166,7	464,3
9	Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci	210,8	137,5
0	Příslušníci armády	1,2	21,5

Zdroj: ČSÚ

Tabulka 1 Počty mužů a žen pobírajících rodičovský příspěvek – údaje rok 2001 – 2004

Roky	Ženy (absolutní počty)	Muži (absolutní počty)	Muži (relativní počty)
2001	263 865	2 131	0,80 %
2002	261 940	2 297	0,87 %
2003	259 079	2 425	0,93 %
2004	274 115	3 234	1,17 %

Zdroj: MPSV ČR – databáze SSP.

Tabulka 2 Věková struktura mužů pobírajících rodičovský příspěvek v r. 2004

Věk	Počet příjemců	Počet příjemců %
18 – 25	353	11,3 %
26 – 29	601	19,2 %
30 – 39	1 567	50,1 %
40 – 49	482	15,4 %
50 – 59	108	3,5 %
60 a více	15	0,5 %
celkem	3 126	100 %

Zdroj: MPSV ČR – databáze SSP k 31.3.2005.

Tabulka 3 Osoby na rodičovské dovolené v roce 2003 – rozdělení podle pohlaví

Nejvyšší dosažené vzdělání	Osoby na rodičovské dovolené		Vzdělání věkové skupiny 25 - 39	
	Muži	Ženy	Muži	ženy
základní	14 %	8 %	8 %	7 %
Střední bez maturity	21 %	37 %	45 %	35 %
Střední s maturitou	29 %	44 %	33 %	46 %
Vysokoškolské	36 %	10 %	13 %	12 %
Celkem osob	100 %	100 %	100 %	100 %
Absolutní počet v tisících osob	1,3	178,0	1 190,9	1 167,2

Zdroj: ČSÚ. Statistická ročenka České republiky 2004: 306 (upraveno); ženy & muži v datech 2005: 41 (upraveno). Vzdělání uvedené věkové skupiny odpovídá stavu 2004, data pro rok 2003 publikována nebyla.

Tabulka 4 Muži a ženy pobírající rodičovský příspěvek v r. 2004 – rozdělení podle krajů

kraj	ženy	muži	muži %
Hlavní město Praha	27 252	324	1,2%
Středočeský kraj	31 929	337	1,0%
Jihočeský kraj	17 183	158	0,9%
Plzeňský kraj	14 779	147	1,0%
Karlovarský kraj	8 772	129	1,4%
Ústecký kraj	24 521	345	1,4%
Liberecký kraj	12 146	156	1,3%
Královéhradecký kraj	14 883	174	1,2%
Pardubický kraj	13 922	148	1,1%
Kraj Vysočina	14 205	151	1,1%
Jihomoravský kraj	30 118	291	1,0%
Olomoucký kraj	17 282	188	1,1%
Moravskoslezský kraj	34 572	495	1,4%
Zlínský kraj	15 777	191	1,2%
Celkem	277 341	3 234	1,2%

Pozn. Jedná se o celkový počet vyplacených příjemců rodičovského příspěvku, a to jak v běžném měsíci, tak i v jiném měsíci. - Zdroj: zpracováno z dat MPSV – databáze SSP.

