

**UNIVERZITA PARDUBICE**

**Fakulta filozofická**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**2011**

**MARIANA PEKÁRKOVÁ**

**UNIVERZITA PARDUBICE**

**Fakulta filozofická**

**Gender role na pracovišti**

**Mariana Pekárková**

**Bakalářská práce**

**2011**

Univerzita Pardubice  
Fakulta filozofická  
Akademický rok: 2010/2011

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Mariana PEKÁRKOVÁ**  
Osobní číslo: **H08593**  
Studijní program: **B6107 Humanitní studia**  
Studijní obor: **Humanitní studia**  
Název tématu: **Gender role na pracovišti**  
Zadávající katedra: **Katedra věd o výchově**

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

Teoretická část: - Úvod - Vymezení pojmu „gender studies” - Problematika gender ve světě  
- Gender role v ČR - Gender x feminismus - Rodové střety na pracovišti - Rozdíly  
v postavení žen a mužů v zaměstnání  
Praktická část: - kvalitativní výzkum - zúčastněné pozorování na vybraných pracovištích

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

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

Seznam odborné literatury:

RENZETTI, Claire M. Ženy, muži a společnost, 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, 642 s., ISBN 80-246-0525-2.

BEAUVOIR, Simone de, Druhé pohlaví = le deuxième sexe, 3. vyd. Praha : Orbis, 1967, 410 s.

SOKAČOVÁ, Linda, Ženy v řídicích pozicích, 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2006, 27 s., ISBN 80-86520-13-7.

BERNSTEIN, Kate, My gender workbook, 1st ed., New York : Routledge, 1998, ISBN 0-415-91673-9.

CRANNY-FRANCIS, Anne, Gender studies, 1. vyd., New York: Palgrave Macmillan, 2003, 275 s., ISBN 0-333-77612-7.

DANDOVÁ, Eva, Postavení ženy v pracovněprávních vztazích, 1. vyd., Praha: ASPI, 2005, 144 s., ISBN 80-7357-100-5.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Management genderových vztahů, 1. vyd., Praha : Management press, 2004, 155 s., ISBN 80-7261-117-8.

KARSTEN, Hartmut , Ženy ? muži 1. vyd. Praha : Portál, 2006, 184 s., ISBN 80-7367-145-X.

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Miloslav Průka, Ph.D.**

Katedra věd o výchově

Datum zadání bakalářské práce: **30. dubna 2010**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2011**



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.

děkan

L.S.



PhDr. Mgr. Ilona Moravcová, Ph.D.

vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2010

## **Prohlášení**

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše. Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

## **Poděkování**

Touto cestou bych ráda poděkovala Mgr. Miloslavu Průkovi, Ph.D., vedoucímu mé bakalářské práce, za ochotu, cenné rady a vstřícnou spolupráci při zpracovávání informací. Dále bych ráda poděkovala své rodině a mým nejbližším za vytvoření dobrých podmínek pro psaní bakalářské práce a za trpělivost, kterou semnou měli.

## **Anotace**

Práce pojednává o postavení mužů a žen ve společnosti a v pracovněprávních vztazích. Stručně popisuje problematiku gender, jak ve světě, tak i v České republice včetně postavení žen v ekonomicky nerozvinutých zemích. Poukazuje na vznik samotného Genderu a předcházející feministické vlny s ním úzce spjaté.

Praktická část probíhá formou zúčastněného pozorování na pracovišti, kde je porovnáváno postavení mužů a žen včetně jejich funkcí.

## **Klíčová slova**

gender, pohlaví, pracoviště, nerovnost

## **Title**

Gender role in the workplace

## **Anotation**

The work deals with the position of men and women in society and in labour-law relations. The theme describes briefly the issue of gender both in the world and in the Czech Republic including the position of women in economically undeveloped countries. The work point out the geneses of the gender issue and preceding feminist waves firmly anchored with it.

A practical part of the work is running in the form of participating observation at a workplace where the position of men and women including their posts is an object of comparing.

## **Key words:**

gender, sex, place of work (workplace), inequality

## Obsah

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Obsah.....                                                                          | 8  |
| Úvod.....                                                                           | 9  |
| 1 Vymezení pojmu gender .....                                                       | 11 |
| 1.1 Obecný přehled.....                                                             | 11 |
| 1.2 Sociologické pohledy na gender.....                                             | 12 |
| 1.3 Biologie, příroda a gender .....                                                | 13 |
| 1.3.1 Pohlavní diferenciacce .....                                                  | 14 |
| 1.3.2 Mozek a sexuální orientace .....                                              | 14 |
| 2 Problematika gender ve světě.....                                                 | 16 |
| 2.1 Globální problémy .....                                                         | 16 |
| 2.2 Ženy v ekonomicky nerozvinutých zemích.....                                     | 16 |
| 3 Gender role v ČR.....                                                             | 18 |
| 3.1 Studia genderu v ČR.....                                                        | 18 |
| 3.2 Dokumenty zajišťující rovnost mezi muži a ženami v pracovněprávních vztazích .. | 19 |
| 4 Gender versus feminismus .....                                                    | 20 |
| 4.1 První vlna feminismu.....                                                       | 20 |
| 4.2 Druhá vlna feminismu .....                                                      | 21 |
| 4.3 Současné feministické směry.....                                                | 21 |
| 4.4 Budoucnost feminismu .....                                                      | 22 |
| 5 Rodové střety na pracovišti .....                                                 | 22 |
| 5.1 Dělbba práce .....                                                              | 22 |
| 5.2 Sexuální obtěžování na pracovišti .....                                         | 24 |
| 6 Rozdíly v postavení žen a mužů v zaměstnání.....                                  | 24 |
| 6.1 Segregace na trhu práce .....                                                   | 24 |
| 6.2 Platová diferenciacce mezi muži a ženami.....                                   | 26 |
| 6.3 Genderové stereotypy na pracovišti .....                                        | 27 |
| 6.4 Ženy v řídicích pozicích .....                                                  | 27 |
| 6.5 25 žen českého byznysu .....                                                    | 28 |
| 7 Výzkumná část .....                                                               | 30 |
| 7.1 Výzkumná otázka .....                                                           | 30 |
| 7.2 Charakteristika zařízení .....                                                  | 31 |
| 7.3 Závěrečné shrnutí výzkumného šetření .....                                      | 34 |
| Závěr.....                                                                          | 37 |
| Použitá literatura .....                                                            | 39 |
| Přílohy .....                                                                       | 41 |



## Úvod

Téma „ Gender role na pracovišti“ jsem si zvolila ze zásadního důvodu, kterým jsou gender studia, která jsou mi blízká již od střední školy, kde jsem se zúčastnila seminářů o gender problematice. Ráda bych porovnala postavení mužů a žen na pracovišti. Zároveň bych nerada nějakým způsobem znehodnocovala a shazovala jedno z pohlaví. Naopak bych chtěla dokázat, že vzájemná harmonie obou pohlaví je důležitá pro fungování jakéhokoliv pracoviště. Obvykle kolem sebe slýchám názory jednotlivců na opačné pohlaví, na to jaké mají výhody v práci, rychlejší kariérní růst, lepší pracovní podmínky, jednodušší přijímací řízení a zejména výši platu za rovnocennou práci.

Má bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou, která obsahuje šest kapitol. A na část praktickou, které se budu ještě blíže věnovat.

V následujících kapitolách se budu věnovat výše zmíněným aspektům a celkovému postavení mužů a žen na pracovištích. V kapitole první s názvem „ *Vymezení pojmu gender*“, se věnuji obecnému přehledu dané tematiky a sociologickým pohledům na gender. Jedna z podkapitol má název „biologie, příroda a gender“. Kde bych ráda vnesla do popředí informace, týkající se pohlavní diferenciaci a sexuální orientace.

V kapitole druhé „Problematika gender ve světě“ budu popisovat globální problémy týkající se genderové nerovnosti. Za zmínku určitě stojí postavení žen v ekonomicky nerozvinutých zemích, kde bych ráda poukázala na problémy, o kterých se nahlas příliš nemluví.

Třetí kapitola je věnována Gender rolím v České republice. Obecně se také pokusím o přiblížení vzniku Gender studies u nás. Dále zmíním dokumenty, které zajišťují rovnost na pracovišti.

Kapitola čtvrtá se týká feminismu. Feminismus se nerovná genderu, ale rozhodně je potřebný zmínit. Jelikož na jeho základě, po jednotlivých vlnách feminismu a ženských hnutí, vznikaly pojmy jako: gender, genderový stereotyp, gender role atd.

Pátá kapitola se jmenuje „Rodové střety na pracovišti“. Z velké většiny bude věnována sexuálnímu obtěžování a nerovnosti, týkající se dělby práce.

Poslední kapitolou teoretické části je kapitola s názvem „Rozdíly v postavení žen a mužů v zaměstnání“.

Druhou částí mé bakalářské práce je část výzkumná, formou zúčastněného pozorování. Půjde o porovnávání zastoupení mužů a žen na pracovišti, dobu vykonávání práce a osobní poznatky.

# 1 Vymezení pojmu gender

## 1.1 Obecný přehled

Člověka můžeme definovat mnoha způsoby. Většinou na první pohled zřejmým faktem je pohlavní diferenciaci. Tedy fakt: „jsem žena“ nebo „jsem muž“. Z hlediska fyziologického nelze pochybovat o jasně daných vlastnostech, za to z hlediska společenského zde máme dané stereotypy, nad kterými se nikdo nepozastaví, ačkoli pochybovat nad nimi můžeme. Ať už se tento stereotyp týká chování, vystupování nebo odívání. Málo koho překvapí žena v sukni, někoho možná dokonce potěší. Jak bychom ale hleděli na muže oděného v sukni? Jsou zde biologické a psychické vlastnosti osobnosti, které jsou specifické v závislosti na pohlaví a které jsou pevně zaklíněny ve společnosti. Stručně řečeno, bytí mužem či ženou, je základ, na kterém lidé tvoří společenskou kategorii zvanou **gender**.

**Genderové stereotypy**, o které se mnoho lidí opírá, jsou tedy zjednodušené popisy toho, jak má vypadat „femininní žena“ či „maskulinní muž“. Ti, kteří se genderovým stereotypům vymykají, bývají označováni za abnormální až zkažené. Každá společnost určuje svým jednotlivcům vzorce chování v souladu s jejich pohlavím. Tyto stanovy nalezneme v rodině, ve společnosti, v hospodářství, ve vzdělávání a v jiných institucích. Všeobecně zmiňované stanovy označujeme jako **pohlavně-genderový systém** společnosti. Ty se v průběhu dějin a v jednotlivých kulturách liší. Mají však tři vzájemně provázané prvky, které zahrnují všechny skupiny jednotlivců: 1) konstrukci společnosti na základě pohlavní diferenciaci, 2) dělbu práce v závislosti na pohlaví a fyzických schopnostech, 3) regulaci sexuality v závislosti na společnosti.

Důležité je také podotknout, že ačkoli ženy za posledních dvacet let vstoupily na pracovní trh v hojném počtu, jejich mzdy zaostávají ve všech zemích na různých pozicích za mzdami mužů a krom jejich pracovních záležitostí mají na první pozici chod domácnosti (OSN,1997). Toto tvrzení je odrazem skutečnosti, že většina partnerů žije tzv. patriarchálním pohlavně-genderovým systémem. Jak by se mohlo zdát, patriarchát je do jisté míry znevýhodnění nejen pro ženy ale také pro muže.

V následujících kapitolách se pokusím vyvrátit myšlenku, že gender studia, jsou studia „feministek“, či studia pouze pro ženy. Genderové nerovnosti mnohdy mohou znevýhodňovat nejen ženy ale i muže.

## 1.2 Sociologické pohledy na gender

Společenský jev může být stejně jako samotná sociologie, zkoumán z různé perspektivy. To, co mají opravdu vědci či sociologové společné a na čem mohou stavět, jsou pouze paradigmaty. Paradigma se nerovná faktům ale určitému modelu myšlení. V období 40. a 60. let ovlivnilo zkoumání genderu paradigma strukturálního funkcionalismu. To popisuje společnost jako stabilní systém, kde členové sdílejí stejný žebříček hodnot a jistý společenský konsensus. Strukturální funkcionalisté vychází ze skutečnosti, že ženy a muži se od sebe biologicky liší. To znamená, že muž je zdatný, velký, silný a žena rodí děti a kojí je. Tyto odlišnosti vedli podle funkcionalistů k generové nerovnosti. Funkcionalisté poukazují na vymezování ženské role jako role reprodukční, kojící, vychovávající. Muž je naopak brán jako živitel a ochránce rodiny. Jak vyjadřuje americký čelní představitel strukturálního funkcionalismu (Parsons, 1955, s 23): „Podle našeho názoru spočívá základní vysvětlení dělby rolí mezi biologickými pohlavími ve skutečnosti, že porod a kojení dětí vytváří základ pro silnou vazbu mezi matkou a malým dítětem; ta sama pak vytváří základ pro to, aby se muž, jsa těchto rolí zproštěn, soustředil na alternativní činnost. tedy na zajištění živobytí.“<sup>1</sup>

Strukturální funkcionalismus se ostatně jako spousta vládnoucích paradigmat opotřeboval, a bylo nezbytné, aby prošel revizí. Tomuto stavu se říká paradigmatická revoluce. Ta se dá stručně vysvětlit jako stav, kdy aktuální vědecké paradigma určitého stavu je odmítnuto a nahrazeno konkurenčním paradigmatem. V tomto případě vedlo k paradigmatické revoluci 60. let zejména období společenských protestů a politického aktivismu v Americe. Právě v tomto období začali sociologové strukturálního funkcionalismu zpochybňovat názor na společnost jakožto uspořádanou a harmonickou.

Dalším pohledem na gender je pohled feministické sociologie, kde klíčovým paradigmatem je uznán fakt, že při procesu osvojování genderu má vliv jak biologická

---

<sup>1</sup> RENZETTI, Claire M. *Ženy, muži a společnost*, 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, 642 s., ISBN 80-246-0525-2., str.24

predispozice, tak i učení. Zároveň ale zdůrazňuje, že je téměř nemožné popsat rozsah biologického vlivu, jelikož proces učení začíná u dítěte ihned po porodu. Feminističtí vědci tedy zastávají názor, že gender není vrozený ale spíše společensky utvářený. Tím se dostáváme k pojmu „sexismus“, kde je hodnocení, v tomto případě mužského pohlaví, postaveno nad pohlaví ženské. Ze sociologické perspektivy je z hlediska historického sexismus důsledkem toho, že je mezi studenty v akademických institucích či mezi zaměstnanci nízký podíl žen. Jak uvedla Lyn Lofland ( 1975, s.145): „ Ženy jsou sice zmiňovány jako součást zkoumané čtvrti, okrsku nebo jinak vymezeného území a zahrnuty do popisu spolu s ostatními významnými aspekty prostředí, jako je struktura příjmů, ekologické realie či demografie, v analýzách aktivní činnosti však nehrají prakticky žádnou roli“. <sup>2</sup>

Stejně jako u strukturálního funkcionalismu, jde feministickým sociologům o společenskou změnu. V tomto případě se jedná zejména o vymýcení generové nerovnosti a eliminaci destruktivních aspektů společenských generových konstrukcí. Feministický výzkum má sloužit jakožto ukazatel generové nerovnosti a vůbec k zamyšlení se nad postavením žen a mužů v dané společnosti. Hluběji se feminismu budu věnovat v samostatné kapitole 4.

### 1.3 Biologie, příroda a gender

Vzpomeňme si, jak často slýcháme, že jsme celá maminka či celý tatínek. Jak máme společné rysy, stejné oči ale také jsme stejně tvrdohlaví, panovační a jinak povahově podobní našim rodičům. V některých případech je pro nás atraktivní skutečnost, kdy biologie a genetika zodpovídá za to, kým sociálně a fyzicky jsme. Zkoumáním pohlavní diferenciaci se zabývá léta dlouhá řada vědců. I já se přikláním k názoru, že jsou zde těžko popíratelné biologické vlastnosti, které patří pouze k ženskému či pouze k mužskému pohlaví. Pokusím se tedy popsat nevyvratitelná fakta pohlavní diferenciaci.

---

<sup>2</sup> RENZETTI, Claire M. *Ženy, muži a společnost*, 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, 642 s., ISBN 80-246-0525-2., str. 31

### 1.3.1 Pohlavní diferenciaci

Proces vývoje člověka je velmi složitý. Pokusím se alespoň nastínit proces pohlavního vývoje-tedy pohlavní diferenciaci.

Pohlavní vývoj jedince, přesněji proces pohlavní diferenciaci u embrya začíná v šestém týdnu vývoje. Do té doby je tedy od početí embrya pohlavně nerozlišitelné-pohlavně bipotenciální. Geneticky normální muž je nositelem pohlavních chromozomů X a Y. Žena je naopak nositelkou dvou stejných pohlavních chromozomů, tedy chromozomů X. Tím pádem závisí určení pohlaví na typu chromozomu, který předá otec matce. Matka logicky předává vždy chromozom X. Proces, který se odehrává právě v šestém týdnu prenatalního vývoje jedince je poměrně složitý. Vědci popisují, že v tomto týdnu gen chromozom Y odstartuje řadu událostí, které jsou důvodem vzniku mužského pohlaví. U ženského pohlaví se vyvíjí za absence chromozomu Y ve dvanáctém týdnu vývoje plodu vaječníky. Obrázek viz příloha.1,2.

### 1.3.2 Mozek a sexuální orientace

O velikosti mozku u mužů a žen můžeme potvrdit velikostní odlišnost. Rozhodně však nemůžeme potvrdit, že velikost mozku souvisí s inteligencí. Jak bylo tvrzeno v devatenáctém století. V tomto případě by muselo platit, že muži, vzhledem k velikosti jejich mozku, jsou inteligentnější než ženy, jejichž velikost mozku je menší. Kdyby však toto tvrzení platilo u zvířat, museli by být sloni, podle této argumentace, inteligentnější než muži. Tím pádem musel být argument o závislosti inteligence na velikosti mozku popřen. Má ale mozek vliv na sexuální orientaci? Britský neurolog Simon LeVay ( nar. 28.8.1943) se zabýval zkoumáním mozku a sexuality ve vzájemné interakci. Zkoumal, zda má mozek vliv na sexuální orientaci člověka. Při svém pozorování zkoumal posmrtnou mozkovou tkáň žen, mužů a homosexuálních mužů. Zjistil, že jeden uzel předního hypotalamu je u homosexuálních mužů třikrát menší než u mužů heterosexuálních. Tedy velikost uzlů homosexuálních mužů se blížila velikosti heterosexuálních žen. LeVay svůj výzkum

publikoval roku 1991 v časopisu *Science*.<sup>3</sup> Rok poté se objevila další studie, kdy bylo zjištěno, že přední figura v mozku homosexuálů je větší než u heterosexuálních mužů a žen. Tato tvrzení rozpoutala divoké debaty o tom, zda můžeme brát sexuální orientaci za vrozenou či naučenou.

Na straně jedné zde máme skupinu lidí spolu se zástupci komunity gayů, kteří se z tohoto tvrzení radují právě z důvodu podobného, jako jsem zmiňovala výše v úvodu kapitoly, kdy se můžeme vymluvit na genetiku a dědičnost. Jelikož fakt, že by homosexualita byla naprogramována biologicky, by byl jednoduchým odůvodněním toho, že se svou orientací nemůžeme nic dělat a neneseme za ní zodpovědnost. Na straně druhé zde ale máme skupinu lidí, spolu se zástupci komunity gayů, kteří tvrzení, že by homosexualita byla biologicky dána, nepřiklání tak veliké nadšení. Zastávají názor, že toto tvrzení by mohlo komunitě gayů spíše ublížit, nežli pomoci. Tyto obavy vycházely z rychlého vzestupu vědy, kdy by se mohla časem nechat homosexualita eliminovat pomocí chirurgických zákroků.

Když už zmiňuji chirurgické zákroky, ráda bych poukázala na zákroky, týkající se změny pohlaví. Ano, i taková možnost volby tu v dnešním světě je. Roku 1973 americký psychiatr John Money dal naději rodičům, jejichž potomek byl při obřízce poraněn tak, že jeho penis byl deformován a zničen. Rodiče se dozvěděli o možnosti zákroku, kdy dojde ke změně pohlaví, a rozhodli se tohoto chlapce nechat v sedmnácti měsících věku přeoperovat na děvče. Operace samozřejmě nebyla jediným způsobem takovéto změny. Děvčeti byla nasazena také celoživotní hormonální terapie. Nejednalo se však o klasický případ operace - chlapec se narodil s hormonální výbavou heterosexuálního muže. Nešlo tedy o zákrok z vlastní vůle- transsexuality. Když bylo pohlavně předělané dívce dvanáct let, byly u ní vyzorovány vážné emocionální problémy. Zejména z důvodu mužského vzezření. Celý případ dopadl tak, že nakonec čtrnáctiletá dívka odmítla další hormonální léčbu a rozhodla se k návratu ke svému původnímu pohlaví. Ve věku dvaceti pěti let se jako muž oženil se ženou.

Tímto bych ráda zmínila novinový článek Jiřího X. Doležala, redaktora časopisu *Reflex*, ze 7. října 2010, s názvem: „Vzpouora proti přírodě“.<sup>4</sup> V tomto článku se autor přiklání k názoru, že gender role jsou vytvářeny danou společností a že jsou to jen paušalizující popisy toho, jak má vypadat feminní žena a maskulinní muž. Že s biologickými vlastnostmi

---

<sup>3</sup> Home. Simon Levay's website. Poslední aktualizace 10.8.2010. [cit. 2011-1-11] Dostupné na [www: <http://www.simonlevay.com>](http://www.simonlevay.com)

<sup>4</sup> DOLEŽAL, Jiří X. *Reflex: společenský týdeník*. Vzpouora proti přírodě., 7.října 2010. č.40. s. 30-32

nemůžeme nic dělat. Mužský hormon-testosteron, je při zvýšení hladiny v krvi spouštěčem agrese a neklidu. Ženský hormon- estrogen, naopak uklidňuje. Tyto hormony mají samozřejmě vliv na chování mužů a žen a podle těchto modelů chování už jsou dále přidělovány další vlastnosti a dovednosti. Článek se také z velké části věnuje, jak je zmíněno v názvu, protipřírodním věcem. Klíčovým bodem je část věnovaná těhotným mužům, kteří prošli chirurgickou změnou pohlaví. Já zastávám názor, že takové zásahy do lidského těla jsou opravdu proti přírodě. Já jakožto heterosexuální žena mohu těžkou posoudit, jak se transsexuálové cítí. Vím jen, že jsou věci, se kterými by se měl člověk naučit žít a vypořádat se s nimi.

## **2 Problematika gender ve světě**

### **2.1 Globální problémy**

Vůbec nejznámějším globálním problémem je generová rozdílnost samotná. Rozdíly především v postojích k mužům a ženám. Tyto postoje dělíme na dva hlavní typy podle nerovnosti. Prvními jsou postoje, které jsou dané zákonem- v tomto případě hovoříme o otevřené diskriminaci. V případě, že jsou nerovné postoje k ženám způsobené veřejným míněním i navzdory zákonodárství, jedná se o diskriminaci skrytou.

Další globální problémy souvisí s rozvojovými zeměmi, kterým se budu věnovat v následující podkapitole.

### **2.2 Ženy v ekonomicky nerozvinutých zemích**

Hovoříme-li o genderu v ekonomicky nerozvinutých zemích, hlavním problémem je tzv. dvojitá deprivace u žen. Ta je klíčovým pojmem k dalším problémům, o kterých se budu zmiňovat. Dvojitou deprivaci z toho důvodu, že se ženy rodí jako ženy a zároveň z toho, že žijí v chudé zemi. Mezi pojmy související s ženami v rozvojových zemích patří: genderocida, pohlavní mutilace žen, podvýživa chlapců a dívek, sexuální turistika a obchod se ženami a dětmi, feminizace chudoby.



- **Genderocida-** vraždy novorozených dívek. Mnohdy dochází k potratům, když z vyšetření vyplyne, že se jedná o ženské pohlaví plodu. Tento případ se týká nejčastěji Indie a Číny.
- **Pohlavní mutilace žen-** ženská obřízka. Uváděno často jako praktika islámských zemí. Jedná se ale také o země východní a západní Afriky přijímající islám. Důvod pro odstranění klitorisu a následnému zašití poševního otvoru je vysvětlován jako status „slušné ženy“. Ta by totiž neměla procházet sexuálními touhami či samotným pohlavním stykem. V zemích jako jsou Súdán a Somálsko je ženská obřízka legální. Toto je stálá otázka zemí Evropy a USA, kteří vedou spory s africkými přistěhovalci z důvodů, že je v těchto zemích pohlavní mutilace žen nezákonná.
- **Podvýživa chlapců a dívek-** chlapci jsou déle kojeni, než dívky a celkově se dbá na jejich výživu mnohem více. Problém byl zaznamenán především v jižní Asii a na jihovýchodě Afriky.
- **Feminizace Chudoby-** rostoucí podíl žen na světové chudobě.
- **Sexuální turistika a obchod se ženami a dětmi-** ženy a děti především z chudých poměrů jsou zneužíváni nejen uvnitř jejich společnosti, ale také na mezinárodní úrovni. Nejčastěji se jedná o asijské země a zejména potom o Bangladéš, kde popisují obchod s dětmi výhodnější než obchod se zbraněmi. Nejčastějšími účely pro obchod s dětmi a ženami jsou prostituce, legální i ilegální sňatky a obchodování s orgány.
- **Vzdělání-** v ekonomicky chudých zemích je díky genderovému stereotypu stále brán muž jako mocný a chytrý, naopak ženy jsou brány za hloupější a oddané. Tento stereotyp vychází z patriarchálního chápání společnosti. V Indii je negramotnost u žen vyšší o 15% než u mužů. A počet chlapců zapsaných ve škole je o 17% vyšší než počet zapsaných dívek.
- **Účast na ekonomické a politické moci-** nízký podíl žen v politice. Názory různých proudů feminismu se shodují na tom, že by se ženy měly více podílet na politické a ekonomické moci. Zde se jedná také zejména o genderový stereotyp. Ukázkovým příkladem jsou islámské společnosti, kde jsou ženy oddělovány a uzavírány v domácích prostředích.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> SMETÁČKOVÁ, Irena; VLKOVÁ, Klára. *Gender ve škole – Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova a základy společenských věd*. Praha: Otevřena společnost, 2005. s. 190. ISBN 80-903331-2-5 str. 70

### 3 Gender role v ČR

#### 3.1 Studia genderu v ČR

V českém akademickém prostředí jsou gender studia vcelku mladým oborem. Dříve byla tato věda přisuzována do oborů jako sociologie, antropologie a psychologie. Do roku 1998 bylo vzdělávání v tomto oboru pouze přednáškovou formou, kterou zajišťovali Nadace gender studies a nezisková organizace NESEHNUTÍ.

Od roku 1998 se studia gender vyučují na Filozofické fakultě Karlovy univerzity v Praze. V roce 2003 byl tento obor přesunut na Fakultu humanitních studií UK, kde od roku 2005 existují genderová studia jako navazující magisterský program.

Gender Studies, o.p.s. je nevládní neziskovou organizací, která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Cílem organizace je shromažďovat a dále zpracovávat a rozšiřovat informace související s genderovou tematikou. Prostřednictvím specifických projektů GS aktivně ovlivňuje změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, jako jsou například institucionální mechanismy, trh práce, politická participace žen, informační technologie apod. GS také provozuje knihovnu obsahující množství publikací a materiálů k feminizmu, gender studies, právům žen a mužů atp.

Poskytujeme:

- konzultace v oblasti sladování rodinného a pracovního života (work/life balance), postavení žen a mužů na trhu práce a oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže
- informační servis pro genderovou problematiku: sladování rodinného a pracovního života, postavení žen v řídicích pozicích, vzdělávání v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, účast žen v rozhodovacích procesech a politice
- vydávání a distribuci zpravodajů Rovné příležitosti do firem a Rovné příležitosti ve strukturálních fondech
- knihovnické a informační služby v oblasti genderové tematiky: největší knihovna zaměřená na genderovou tematiku a rovné příležitosti pro ženy a muže ve střední Evropě (7 tisíc titulů)

- přednášky, školení a semináře na téma rovné příležitosti pro ženy a muže (trh práce, diskriminace, politika, právo, ICT apod.)
  - stáže a brigády <sup>6</sup>
- 

### 3.2 Dokumenty zajišťující rovnost mezi muži a ženami v pracovněprávních vztazích

Základním mezinárodněprávním dokumentem přijatým k ochraně rovnosti žen a mužů je Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, která byla sjednána zástupci členských států Organizace spojených národů dne 18.12.1979: Dosud jí ratifikovalo nebo k ní přistoupilo 174 členských států, mezi prvními i tehdejší Československá socialistická republika. Pro Československou socialistickou republiku vstoupila Úmluva v platnost dne 18.3.1982, ve Sbírce zákonů byla vyhlášena pod číslem 62/1987 SB. Je součástí právního řádu České republiky na základě článku 10 Ústavy. Z článku 10 Ústavy vyplývá, že stanoví-li Úmluva něco jiného než zákon, použije se Úmluva.

Druhým mezinárodněprávním dokumentem, kterým je Česká republika vázána, je Opční protokol k Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen. Pro Českou republiku vstoupil Opční protokol v platnost 26.5.2001 a byl vyhlášen ve Sbírce mezinárodních smluv jako sdělení MZV č. 57/2001 SB. m. s. Opční protokol je na základě čl. 10 Ústavy též součástí právního řádu České republiky s tím, že stanoví-li Opční protokol něco jiného než zákon, použije se Opční protokol.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> *Kdo jsme*. Gender studies – oficiální internetové stránky. Poslední aktualizace 1.9.2009. [cit. 2011-1-11]. Dostupné na [www: < http://www.genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.shtml >](http://www.genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.shtml)

<sup>7</sup> DANDOVÁ., Eva, *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích*, 1. vyd., Praha: ASPI, 2005, 144 s., ISBN 80-7357-100-5., str. 7

## 4 Gender versus feminismus

### 4.1 První vlna feminismu

Zřejmě největším úspěchem žen, které v devatenáctém století usilovaly a bojovaly za ženská práva, bylo přiznání volebního práva. To je jedna z klíčových situací, díky které se v devatenáctém století spojuje slovo feministka s pojmem sufražetka. Nutno zmínit, že bojem za rovnoprávnost žen, se zabývala v průběhu dějin spousta předchůdkyň feministek. Avšak na přelomu 18. Století začala řada žen veřejně požadovat zrovnoprávnění s muži, a to především ve vzdělávání. Za zmínku rozhodně stojí jména jako Judith Sargent Murray a Mary Wollstonecraft. Tyto ženy většinou pocházely ze středních a vyšších tříd, kde muži z jejich společenského prostředí uznávali teorii demokracie a individualismu a hrdě hlásali, že každá lidská bytost má stejná práva a každý má možnost svobodné volby. Onou každou lidskou bytostí však byli myšleni pouze běloští muži, nikoli ženy. Ačkoli ženy z vyšších tříd mohli pomalu v 19. století dosahovat vyšší úrovně vzdělání, přístup do lepších profesí jim byl stále odepírán. Většinou se mohli ženy věnovat filantropické činnosti. Právě tato činnost vedla bělošské ženy k boji za lidská práva, zrušení otroctví a především k samotnému feminismu. Bylo pořádáno spousta konferencí, kde mezi nejvýznamnější patří konference v Seneca Falls ve státě New York, konána 19. a 20. července 1848, na které byla přijata tzv. Deklarace postojů, jež byla záměrně formulována na základě americké Deklarace nezávislosti. Mezi první feministky patřily například: Elizabeth Blackwell (1821-1910), první lékařka ve Spojených státech. Charlotte Perkins Gilman (1860-1935), spisovatelka, intelektuální vůdkyně první vlny feminismu ve Spojených státech. Margaret Sanger (1879-1969), bojovnice za svobodu reprodukce. Maria W. Stewart (1803-1879), černošská žena, zakladatelka vlastní školy ve Washingtonu. Sojourner Truth (1797-1883), narozena jako otrokyně, následně veřejný boj proti otroctví. Frances Willard (1839-1898), předsedkyně ženského křesťanského proti-alkoholového sdružení. Victoria Claflin Woodhull (1838-1927), první žena vlastníci makléřskou firmu na Wall Street, první Američanka kandidující na prezidentskou funkci.

Představitelky počátku feminismu u nás usilovali především o vzdělávání a následné uplatnění. Nutno jmenovat Magdalenu Dobromilu Rettigovou (1785-1945), která jako první

zřizovala ve své domácnosti soukromé školy pro dívky. Dále pak Elišku Krásnohorskou (1847 – 1926) založila roku 1890 první dívčí gymnázium- Minerva. Karolína Světlá (1830-1899) stála v čele Ženského výrobního spolku (1871) prostřednictvím kterého založila obchodně průmyslovou školu pro dívky.<sup>8</sup>

## 4.2 Druhá vlna feminismu

Mluvíme o 60. a 70. letech dvacátého století. Jedním z klíčových faktorů druhé vlny feminismu bylo vydání knihy Betty Friedan roku 1963- *Feminine Mystique*, která se stala odrazovým můstkem k úvahám o genderové nerovnosti. Kromě politických práv šlo ženám také o osvobození od tzv. Evina prokletí- přesněji úloha ženy se rovná úloze rodičky a vychovatelky dětí.

Mezi další hlavní ikonu druhé vlny feminismu řadíme, Simone de Beauvoir (1908 – 1986), která ve své knize *Druhé pohlaví* (1949) popisuje ženy, jako „druhé pohlaví“, které bylo v jednotlivých etapách bráno za méně významné a podřadné.

Po této vlně feminismu začaly vznikat na univerzitách katedry women´s studies.

Co se týká druhé vlny feminismu u nás, díky uzavřenosti komunistické společnosti vůči západním zemím, se k nám tato vlna dostala až v období 90. let.

## 4.3 Současné feministické směry

Počátkem 90. let se feminismus začal diferencovat do několika proudů. Nejsilnějším proudem byl tzv. **liberální feminismus**, který vycházel z předpokladu, že na začátku se rodí všechny osoby stejné a poté se dělí na základě prostředí, ve kterém žijí. Důležitost je také kladena na vzájemný dialog mezi mužem a ženou a harmonické soužití. **Socialistický feminismus** je dalším proudem. Zde se jedná především o ekonomické aspekty života, o rovný přístup žen k finančním zdrojům a zaměstnání. **Psychoanalytický feminismus** se zase pokoušel rozpracovat nové poznatky psychoanalýzy, kterou původně odmítali. Popírají také základní psychoanalytické názory, že ženské pohlavní orgány jsou pouze nevyvinutými pohlavními orgány mužskými. Dle tohoto členění je posledním významným proudem

---

<sup>8</sup> *Historie Feminismu*. Příručka. 1. vydání. Brno: Nesehnutí (Nezávislé sociálně ekologické hnutí), 2008. 14 s.

**radikální feminismus**, který tvrdě bojuje proti nadřazenosti mužského pohlaví. Dialog mezi mužem a ženou tvrdě odmítá. Popisuje společnost jako hluboce patriarchální a věří v nastolení matriarchální společnosti. Za zmínku stojí také pojem **politický lesbismus** – tvrdí, že pouze ženy, žijící v celibátu, nebo které si zvolily lesbismus, se mohou považovat za svobodné. Jsou totiž tím pádem osvobozeny od mužského útlaku. Co se týká reprodukce, zastávají názor, že tu je možno zajistit uměle. Politický lesbismus je blízký radikálnímu feminismu.

#### 4.4 **Budoucnost feminismu**

V 80. letech dvacátého století byl v médiích feminismus prohlašován za mrtvý. Mladé ženy braly slovo „feministka“ jako nadávku a ženská hnutí považovaly za nepotřebné, protože podle nich ženy získaly svobodu, kterou si přály. Feministické hnutí se přitom rozšířilo po celém světě. Na základě těchto ér vznikaly související pojmy jako: **gender-** českým ekvivalentem je „rod“, často používáno také „sociální pohlaví“. **Genderové role-** role předepisované společností na základě pohlaví. **Genderové stereotypy-** obecné popisy maskulinity a femininity. **Sexismus-** nadřazenost jednoho pohlaví, v tomto případě mužského.

## 5 **Rodové střety na pracovišti**

### 5.1 **Dělba práce**

Dělba práce není výlučným rysem moderní společnosti, protože v každé společnosti jsou činnosti, jež je třeba vykonat pro přežití, rozděleny. Lidé vykonávají různé typy práce a jejich hodnocení a odměňování odráží stávající společenské ideologie a hierarchie. Práce má tedy jak rozměr ekonomický, tak i rozměr sociální.<sup>9</sup> Dělbu práce můžeme dělit také podle genderu. Přesněji, kdy muži a ženy vykonávají různé práce různě ohodnocené. Z námi

---

<sup>9</sup> SMETÁČKOVÁ, Irena; VLKOVÁ, Klára. **Gender ve škole** – Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova a základy společenských věd. Praha: Otevřená společnost, 2005. s. 190. ISBN 80-903331-2-5, str.32

zkoumaného aspektu jsou většinou muži nadhodnocovány nad ženami. Podle genderové ideologie muži chápou pracoviště jako neosobní a soutěživé místo, na kterém staví svou kariéru. Naopak od žen, které jsou spojovány spíše s domácností. Muži dokážou pro svůj pracovní úspěch zapojit soutěživost a agresivitu, což je ve prospěch úspěchu, který je v tomto případě brán jako vzestupný postup v kariéře a samozřejmě vysoká finanční odměna. Zároveň ale postup v kariéře směrem dolů a neúspěšnost jsou u mužů brány jako selhání „mužnosti“. U žen by společnost považovala agresivitu a soutěživost k dosažení pracovních úspěchů za nepřírozenou a „neženskou“. Tím se dostáváme k tzv. androcentrismu.

**Androcentrismus** znamená doslova „mužostřednost“; představa, že muži jsou ženám nadřazení a že muži a jejich prožívání světa představují normu, vůči níž jsou ženy poměřovány. (Renzetti, Curran 2003)

Androcentrismus společenské praxe je velmi markantní ve světě placené práce, kde jsou ženy stále segregovány do povolání, která odrážejí tři androcentrické definice ženy:

1. androcentrická definice ženy podle její reprodukční a rodinné role je charakteristická pro zaměstnání, kdy žena poskytuje administrativní a logistickou podporu nějakému výše postavenému muži (sekretářka, laborantka, zdravotní sestra atd.)
2. androcentrická definice ženy podle její schopnosti stimulovat či uspokojovat mužské sexuální touhy je charakteristická pro zaměstnání, kde ženy muže buď přímo sexuálně uspokojují (prostitutka, tanečnice, striptérka), nebo kde jim slouží nepřímo zdůrazňováním ženské atraktivity (letuška, recepční, televizní hlasatelka)
3. androcentrická definice ženy jako podřadné odchylky od mužského standardu je však zabudována do samotných definic práce na plný úvazek a kariéerního postupu, např. pojetí kariéry jako lineárního, nepřerušovaného procesu závisícího na kumulaci vzdělání, pracovních zkušeností a nezbytných sociálních vazeb, vyhovuje podstatně lépe mužům, kteří v naší společnosti většinou nemusí odcházet na rodičovskou dovolenou ve věku, jenž je klíčový z hlediska položení základů budoucího kariéerního růstu.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> SMETÁČKOVÁ, Irena; VLKOVÁ, Klára. Gender ve škole – Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova a základy společenských věd. Praha: Otevřená společnost, 2005. s. 190. ISBN 80-903331-2-5, str. 32

## 5.2 Sexuální obtěžování na pracovišti

Sexuální obtěžování obvykle dělíme na dva základní typy. Prvním druhem je sexuální obtěžování quid pro quo, což můžeme vysvětlit jako sexuální obtěžování „něco za něco“. Ukázkovým případem pro daný pojem je například slíbení postupu v kariéře za poskytnutí sexuálních služeb. Druhý typ sexuálního je za účelem znepríjemnění pracovního prostředí. Například vyprávění nemístných vtípků, oplzlé narážky či vystavování různých předmětů se sexuálním podtextem. Zpravidla jsou to právě ženy, které se stávají terčem sexuálního obtěžování. Ačkoli se ženy setkávají se sexuálním obtěžováním ve všech typech zaměstnání, přetrvává pravidlo, že více takových případů se vyskytuje na pracovišti, kde dominuje mužská nadřazenost. Příklad takového zaměstnání je pozice sekretářky, zdravotní sestry či asistentky ředitele. Podle výzkumu Grubera roku 1998, je důležitější místo, kde ženy vykonávají svou práci, než typ práce, kterou vykonávají. Častější oběti jsou také ženy s termínovaným typem smlouvy. Následky sexuálně obtěžovaných žen jsou od psychosomatických problémů, přes bolesti hlavy a také může docházet i k depresím. Mnohdy ženy místo oficiálního nahlášení sexuálního obtěžování raději zaměstnání opustí. Někteří zaměstnavatelé dokonce sexuální vztahy na pracovišti zakazují. Jiní zase vyžadují od zaměstnanců, při navázání vzájemně chtěného intimního vztahu, podepsání smlouvy o „oboustranně chtěném vztahu“. Dopady sexuálního obtěžování na pracovišti jsou například pracovní segregace, které se budu věnovat níže.

## 6 Rozdíly v postavení žen a mužů v zaměstnání

### 6.1 Segregace na trhu práce

Segregací na trhu práce označujeme míru koncentrace mužů a žen v jednotlivých zaměstnáních. Pro měření se užívá tzv. indexem difference- D. Jacobs a Lim (1995) dokládají, že zatímco pracovní segregace podle pohlaví byla po většinu dvacátého století ustálena, od roku 1970 stabilně klesá, což můžeme ve většině průmyslových zemí považovat za trend. Jeden ze způsobů jak měřit pracovní segregaci podle pohlaví nabízí jednoduchý pohled na procentuální zastoupení zaměstnanců obou pohlaví v určitém



zaměstnání. Data v tabulce – příloha č. 3 ukazují, že muži jsou koncentrováni v kvalifikovaných a odborných dělnických oborech a naopak ženy se soustřeďují ve školství, úřednických zaměstnáních a službách. Většina mužů a žen si hledá zaměstnání, která jsou pro jejich pohlaví typická. Existují důkazy, že lidé vykonávající zaměstnání netypická pro své pohlaví opouštějí tato místa v mnohem větší míře. Některé z mnohých faktorů, které ovlivňují pracovní segregaci podle pohlaví, jsou například věk, dosažené vzdělání, pohlaví a rasa.

Segregaci rozdělujeme na **horizontální** a **vertikální**. Kde horizontální segregace podle pohlaví znamená převahu žen nad muži v některých odvětvích národního hospodářství. Vertikální segregace podle pohlaví je popisována jako stoupající počet mužů na vyšších pozicích na pracovním trhu. Takovýto typ segregace s sebou nese různé faktory, které omezují muže či ženy v zaměstnání. Prvním takovým faktorem je tzv. **skleněný strop**. Skleněný strop je vysvětlován jako neviditelná zábrana v postupu na vyšší pozici u žen. Překážky mohou být jak z důvodů osobních, tak z organizačních- na základě genderového stereotypu. „Jeden z nejznámějších soudních případů ilustrujících fungování skleněného stropu v USA Hopkins vs. Price Waterhouse byl rozhodnut v roce 1989 ve prospěch žalobkyně Ann Hopkins. Ta nebyla povýšena na partnerku v jedné z největších a nejprestižnějších účetních firem, přestože získala mnohem více zakázek než kterýkoliv z mužů, kteří dostali při povyšování přednost. Byla totiž vnímána jako agresivní a příliš náročná a ti, kdo bránili jejímu povýšení, ji charakterizovali jako „macho“ a prohlašovali, že „se snaží kompenzovat to, že je žena“ a že by jí prospěl „kurz ve škole půvabnosti“. Jeden z jejích příznivců jí doporučil, aby se naučila chodit, mluvit a oblékat více femininně, aby nosila make-up, aby si nechala upravit vlasy a začala nosit šperky. Tento případ ilustruje, jak tradiční genderové stereotypy brání ženám v rozvoji. Pokud by Ann Hopkins byla tradičněji femininní, nemohla by využívat svůj agresivní styl při získávání zakázek, což by pravděpodobně vedlo k nižšímu výkonu. Při povyšování by pak byla opět opomenuta, protože by byla příliš pasivní a málo ambiciózní.“<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> SMETÁČKOVÁ, Irena; VLKOVÁ, Klára. Gender ve škole – Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova a základy společenských věd. Praha: Otevřená společnost, 2005. s. 190. ISBN 80-903331-2-5., str. 36. (autor čerpá z: Kimmel, M. S. (2000). *The Gendered Society*. New York: Oxford University Press)

Dalším z pojmů týkající se pracovní segregace je tzv. **tokenismus**. Ten se vyznačuje tím, že bytost daného pohlaví vykonává zaměstnání patřící tradičně pohlaví opačnému. Týká se to mužů i žen. Na takového jednotlivce je nahlíženo jako na zástupce své skupiny, nikoli jako na individuum. Například zvláště může být pohlíženo na zdravotního bratra, na prodavače v dámském butiku je pohlíženo jako na muže s jinou sexuální orientací. U žen například zvláště pohlížíme na roli instalatérky či automechaničky.

U mužů, kteří postupují na vyšší pozice rychleji než ženy, ačkoli jejich zkušenosti a dosažené vzdělání jsou rovnocenné, se užívá pojem **skleněný výťah**. Muži se však často setkávají s překážkami, zvláště v případě, kdy jejich zaměstnáním je například práce s malými dětmi, kdy muži musí být velmi opatrní, aby se vyhnuli podezření z pedofilie. Mohlo by to být vysvětlení, proč se muži vyhýbají rovnému zacházení.

## 6.2 Platová diferenciaci mezi muži a ženami

Hovoříme-li o platové diferenciaci, je důležité zvážit, o jaký typ zaměstnání se jedná. Často se ženy a etnické minority stávají oběťmi pracovní segregace. Nejen, že práce, kterou vykonávají má menší prestiž, než práce, kterou vykonávají běloši. Jsou také za stejnou práci odměňováni hůře. Zároveň jejich pracovní smlouvy jsou na dobu určitou. Co se týká mužů z etnických minorit, ti obvykle vykonávají práci záložních dělníků. Lidé s jinou barvou pleti jsou méně zastoupeni mezi zaměstnanci. Firmy mají finanční výhody, zaměstnávají-li pracovníky s termínovanou smlouvou, příležitostní zaměstnance, námezdní dělníky, díky tomu nemají obvykle nárok na zdravotní a nemocenská pojištění a mají minimální mzdu. Přesto jsou pohledy na příslušníky jiných minorit spíše negativní. V těchto případech jsou důsledky takové, že dochází k nelegálním zdrojům příjmu. U žen může docházet až k prostituci.

Z pohledu genderu je určování platů u žen a mužů, za stejně vykonávanou práci, hodnoceno podle nerovných kritérií. Tzn., že ženy a muži vykonávají jinou nebo stejnou práci, jen pod jiným názvem, v jiných časech a místech.

### 6.3 Genderové stereotypy na pracovišti

Jak jsem již zmiňovala, vyskytují se předpoklady, které popisují „mužskou“ a „ženskou“ práci. V historii „správná dáma“ mohla pracovat pouze v případě, že neměla děti a byla svobodná. Mužům se tímto otevřela spousta pracovních možností, které ženy mohly pouze doplňovat, a to jen omezeně. Jejich „přirozenost“ se převedla do pracovní sféry tím, že vykonávali pomocné profese. Příkladem takových profesí jsou úřednické práce a šití. V případě, že byla žena vdaná a měla děti, mohla vykonávat práci pouze na přilepšení rodiny. Muži byli zkrátka živitelé rodiny a ženy vychovatelky dětí.

„Nerovnost v hodnocení mužské a ženské práce má dlouhou tradici, jak napovídá již bible, ve které Bůh říká Mojžíšovi: „Když by kdo slibem oddal duše Hospodinu, vedle ceny tvé dá výplatu. Tato pak bude cena tvá: Osobě mužského pohlaví, počna od toho, kterýž jest ve dvacíti letech, až do šedesátiletého, uložíš výplatu padesáti lotu stříbra vedle lotu svatyně. Pakli ženského pohlaví bude, uložíš výplatu třiceti lotů.“ (Leviticus, 27.2-4)<sup>12</sup> Řešením ke snížení pracovní segregace je například umožnění pracovního postupu uvnitř společnosti, informování o nových místech, propojení mezi různými oblastmi ve společnosti.

### 6.4 Ženy v řídicích pozicích

Ženy jsou na vyšších pozicích zastoupeny v poměrně malém počtu. Otázkou je, v čem zaostávají za muži?

„České ženy patří v evropském měřítku k pracovní nevytíženějším. Tvoří polovinu pracující populace a polovina z nich pracuje více než 40 hodin týdně. Na řídicích pozicích však tvoří necelou třetinu všech zaměstnaných z celé populace zaměstnaných žen. Pouze 4% žen dosahují nejvyšších pozic vedoucích řídicích pracovníků. Charakteristika je také genderová mezera mezi platy žen a mužů.

Pokud se blíže podíváme na trh práce v ČR, zjistíme, že je silně segregován podle pohlaví. Prezidenty velkých průmyslových podniků jsou v naprosté většině muži, naproti tomu ředitelkami hotelů, různých podniků, které se zabývají spíše službami, jsou naopak ženy. Existuje poměrně pravidlo, které je možné zobecnit na český trh práce a které zní: bory, kde výrazně převažují muži, kopírují obecnou nerovnost na trhu práce. To znamená

---

<sup>12</sup> SMETÁČKOVÁ, Irena; VLKOVÁ, Klára. *Gender ve škole – Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova a základy společenských věd*. Praha: Otevřená společnost, 2005. s. 190. ISBN 80-903331-2-5, str.34

rozdíl ve mzdách kolem 30%. Naproti tomu ve feminizovaných oborech (např. ve zdravotnictví, školství, hoteliérství, pohostinství) velmi často nejvyšší pozice zastávají muži a velmi často jsou tito muži ohodnoceni za to, že jsou v menšině a že jsou ochotni v těchto oborech pracovat. Velmi často jsou ohodnoceni až o 100% vyšší mzdou než ženy na stejné řídicí pozici.<sup>13</sup> Viz příloha č.2. Jedním z problémů žen, které by sice chtěli dosahovat lepších pozic, ale nedosahují jich, přesněji, když už jich dosahují, tak jsou jim nastavené překážky, je skloubení kariéry a rodiny. Pro ženy je mnohem složitější denně přecházet mezi rodinou a prací. Ve většině případů je muž ten, který se dokáže soustředit více na práci. Pro fungující rodinu je potom třeba, aby si oba partneři, kteří chtějí dělat zároveň kariéru, stanovili vyrovnané podmínky.

Možnosti řešení jsou různé, ženy mohou například odkládat mateřství, žít raději single a někdy i odmítají založení rodiny na úkor kariéry. U mužů je takových případů méně. I muži na nejvyšších pozicích bývají ženatí a mají děti.

Problém žen je také malá průbojnost. Když se kolem sebe podíváme, kolik žen si dokáže říci o povýšení? Když se žena ocitne v situaci, kdy má dlouholeté zkušenosti, její děti chodí už na střední školu, v práci se uvolní místo šéfa a ona přijde jednoho dne, kdy je téměř sto procentně smířena s tím, že tato pozice čeká právě na ni, je zklamána, jelikož v kanceláři šéfa sedí její mladší ambiciózní kolega. To je ukázkovým příkladem toho, že ženy si o své posty nedokážou říkat. Dalším krizovým bodem je nízké sebevědomí. Zpravidla ženy si u přijímacích řízeních říkají o nižší platy než muži. Muži se také nebojí riskovat. Řešením takových situací mohou být školení o tom, jak vést přijímací pohovory a odstranění zábran a předsudků.

## 6.5 25 žen českého byznysu

Záměrně jsem použila tento nadpis, jelikož tento titulek vyšel jako speciální příloha v Hospodářských novinách. Článek poukazuje na zastoupení žen na nejvyšších pozicích v České republice. Aktuální žebříček Czech TOP 100 má 441 manažerů, z toho žen je 42, což jsou pouhá 9,5 procenta. Toto číslo se může zdát nízké, avšak od loňského roku zastoupení žen stoupl o 3 procenta. Ženy vedou firmy jako například Čepro, Veolia Voda Česká republika a především společnost Vodafone Czech Republic, která má z pěti hlavních vedoucích týmu rovnou dvě ženy. Další žen v nejvyšších pozicích nalezneme také

---

<sup>13</sup> SOKAČOVÁ, Linda, *Ženy v řídicích pozicích*, 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2006, 27 s., ISBN 80-86520-13-7., str. 5

například ve Fakultní nemocnici Hradec Králové nebo ve Fakultní nemocnici Plzeň. Ženy jsou podle personalistů více kreativní, a tak do zaměstnání přináší nové nápady. Jejich zastoupení přináší i jiné výhody. O svých zkušenostech hovoří Martin Vosecký: „ Když jsme zhruba před rokem hledali vhodné kandidáty na pozici prodejce technických produktů v jedné strojírenské firmě, dívali se na nás nejprve trochu divně, když jsme jim tvrdili, že v týmu mělo být zastoupeno mnohem více prodejců ženského pohlaví. Nakonec se nám ale podařilo k nim několik kandidátek umístit. Jak se dnes ukazuje, byla to dobrá volba. Ty ženy dosahují velmi dobrých výsledků.“

Nyní k samotným ženám českého byznysu. Muriel Anton- Vodafone ČR, Libuše Šmuclerová- Ringier ČR, Magdalena Souček- Ernst & young, Vladimíra Glatzová- And Co, Eva Štěpánková- Ryor, Alexis George- ING ČR/ SR, Andrea Ferancová- Bartoňová- Wood & company, Jane Hannah – České Radiokomunikace, Vladimíra Papírník- Squire, Sanders & Dempsey, Klára Starková- Generali PPF Holding, Taťána leMoigne- Google ČR, Jaroslava Haid-Jarková- Henkel ČR. A další ženy patří do žebříčku 25 žen českého byznysu. Již šestým rokem vyhláší Hospodářské noviny žebříček 25 žen českého byznysu, na kterém se podílí porota, složená z expertů, zabývajících se personalistikou.<sup>14</sup> Je tedy viditelné, že ve fungujících firmách a společnostech se na vrcholných pozicích mohou prezentovat ženy stejně rovně jako muži.

---

<sup>14</sup> VOPĚNKOVÁ, Adéla. *Hospodářské noviny*. Příloha - 25 žen českého byznysu. 21. října 2010, 14.s.

## 7 Výzkumná část

V lednu roku 2010 jsem nastoupila na pozici administrativní pracovnice pro společnost Telefonica O2. Na této pozici pracuji dodnes. V průběhu mého působení se na pracovišti vystřídaly desítky lidí. Za loňský rok se konalo 6 výběrových řízení. Přicházeli noví lidé, někteří naopak pracoviště opouštěli. Snažila jsem se pozorovat různé faktory, zapisovala jsem si počty přijatých pracovníků, jejich pohlaví, a proto jsem se rozhodla pro výzkumné šetření kvalitativní, formou **zúčastněného pozorování**. Tato forma se mi zdála k mému tématu nejvhodnější.

Nebudu zde samozřejmě jmenovat nikoho konkrétního, nejen že jména pro můj výzkum nejsou důležitá, ale také z důvodů zachování anonymity. Jak už jsem výše zmínila, na pracovišti působím od ledna roku 2010, od této doby jsem sbírala informace až do letošního února.

Mým nadřízeným je muž, který má na starosti oddělení Správy pohledávek pro město Pardubice. Pod ním pracují dvě asistentky- tedy ženy. Na pozici ředitele společnosti Telefonica O2 je také muž.

### 7.1 Výzkumná otázka

*Jsou na nižší pozice, kde je nadřízený muž, přijímány spíše ženy, než muži?*

#### **Hypotézy:**

- **H1:** Do společnosti Telefonica O2- Správa pohledávek, jsou přijímány více ženy než muži.
- **H2:** Nadřízený mužského pohlaví si raději vybírá na pozice zaměstnanců muže než ženy.
- **H3:** Muži požadují vyšší platové ohodnocení než ženy.

## 7.2 Charakteristika zařízení

Terčem mého výzkumu byla Telefonica O2, Správa pohledávek- Pardubice. Převážnou část zaměstnanců na této pozici tvoří studenti, mezi které patřím i já. Pracovní doba je 5-6 hodin denně a je individuálně přizpůsobena přímo pro studenty a k jejich výuce. Od ledna do července roku 2010 bylo zaměstnáno v průměru 20 brigádníků (studentů), od září loňského roku přibýly další dvě kanceláře a počet zaměstnanců se navýšil o dvacet lidí. Nyní tedy pracujeme ve čtyřech kancelářích v průměrném počtu 40 lidí. Směny jsou rozděleny na ranní a odpolední, kde ranní začíná v 8:30, odpolední začíná v 14:00 a délka trvání celkové pracovní doby pro Správu pohledávek je vždy od 8:30 do 19:00. Kanceláře jsou umístěny ve dvou patrech, kde v horním jsou pracovníci na čtyři hodiny denně. V dolní kanceláři, kde pracuji já, mohou být pracovníci na 5-6 hodin denně. Pracovních míst je v obou kancelářích po deseti, tudíž se musíme pravidelně střídat. Někdy není jednoduché přizpůsobit se ostatním studentům a jejich rozvrhům. Níže se budu blíže věnovat jednotlivým aspektům působícím na chod mého pracoviště.

### Mé působení na pracovišti

- **Leden 2010**

Zúčastnila jsem se spolu se dvěma chlapci výběrového řízení na pozici administrativní pracovník pro Telefonicu O2. Bylo to v období, kdy jsem marně hledala přivýdělek ke studiu. Tato pozice se zdála být ideální, jelikož v požadavcích bylo psáno o práci pro studenty. Příjímání řízení proběhlo v přátelském duchu. Můj budoucí nadřízený si přečetl můj životopis a byla jsem přijata s nástupem následujícího dne.

Když jsem se v můj nástupní den začala zaučovat v systému SAP, poohlížela jsem se, kde jsou zbylí dva chlapci, kteří semnou byli u přijímacího pohovoru, bylo mi oznámeno, že chlapci neodpovídali požadovaným podmínkám a že jsem byla přijata jediná.

V kanceláři v tu dobu pracovalo **sedm dívek** a **čtyři chlapci**, já byla **dívka osmá**. Do kolektivu jsem se začlenila velmi rychle, jelikož všichni byli moji

vrstevníci a zároveň studenti. Témat na společnou konverzaci bylo spousta a mně se má nová práce líbila.

- **Únor 2010**

Po měsíci práce jsem se naučila téměř všechno potřebné a práce pro mě nebyla nijak stresující. Jelikož se realizoval nový projekt, bylo vypsáno další přijímací řízení. Práce, která po nás byla požadována, přibývala a nás bylo málo, abychom jí stíhali.

Přijímacího řízení se zúčastnilo šest uchazečů. Přijaty byly **čtyři dívky** a **žádný chlapec**. Z toho dvě dívky byly studentky, jedna dívka sháněla práci po absolvování střední školy a poslední dívka byla samoživitelka čtyřleté dcery a potřebovala finanční přilepšení.

- **Duben 2010**

Další přijímací řízení probíhalo v dubnu. O pozici se hlásilo osm lidí. Přijat byl **jeden chlapec** a **tři děvčata**. Přijatý chlapec dříve pracoval v Telefonice O2 na jiném oddělení, kde musel kvůli studiu práce zanechat. Zde bylo vyhověno jeho požadavkům. Obě dívky byly taktéž studentky.

- **Červen 2010**

V měsíci červnu odešla tři děvčata. Jedna z důvodu nabídky lepší práce. Jak jsem výše zmiňovala, na pozici, kde pracuji, jsou všichni brigádníci. Proto je tato práce vhodnější pro studenty, než pro člověka hledajícího stálé zaměstnání. Další dvě studentky odešly z důvodu prázdnin a dalekého místa bydliště. Přes školní rok byla děvčata ubytována na univerzitních kolejích a přes prázdniny se vracela do svých trvalých bydlišť. Proběhlo tedy další výběrové řízení, při kterém byla přijata další **dvě děvčata**.



- **Září 2010**

V měsíci září se studenti pomalu vracejí z prázdnin a hledají přivýdělek na školní rok. Jelikož projekt Správy pohledávek podával dobré výkony, byla otevřena další kancelář a s tím další volná pracovní místa. Já do této kanceláře nemám přístup, ale informovala jsem se, že bylo přijato dvacet-seďm nových zaměstnanců, z toho dvacet-čtyři děvčat a tři chlapci.

Naší kancelář opustil jeden chlapec a jedna dívka. Chlapec z osobních důvodů a sporů s nadřízeným. Mohu potvrdit, že na tohoto chlapce byl vytvářen daleko větší tlak než na ostatní. Zejména větší tlak než na dívky. Jako příklad bych uvedla situaci, kdy se chlapec dopustil chyby ve zpracovávání v systému. Byl za to pokárán a dostal varování, že pokud se tato chyba bude ještě někdy opakovat, bude muset pracoviště opustit. Já osobně jsem se této chyby dopustila několikrát za své působení. Nikdy jsme však potrestána nebyla.

Děvče odešlo kvůli stěhování se do jiného města. Na jejich místa byl přijat **jeden nový chlapec a čtyři dívky.**

- **Listopad 2010**

V listopadu práci opustila dvě děvčata kvůli časové náročnosti v kombinaci školy a práce. Byli jsme také příjemně překvapeni, jelikož za dobré výkony nám byla zvýšena mzda. Hned byla větší motivace pracovat. Čím více úkolů za hodinu jsme splnili, tím vyšší odměna nás čekala.

- **Únor 2011**

Po novém roce jsme získali ocenění za kvalitní práci a úspěšnost při vymáhání pohledávek. Přibylo také kladení více požadavků a nové úkoly. Ne všem pracovníkům se to líbí. Často mají pocit, že nejsou dostatečně odměňováni za práci, kterou vykonávají. Nejčastěji se ozývají chlapci, kteří těžko snášejí, že jejich nadřízený má „pouze“ středoškolské vzdělání a oni jsou studenty univerzity a mají nižší příjmy.

Doposud tedy proběhlo poslední výběrové řízení a přijata byla **tři nová děvčata.**

- **Březen 2011**

Podle posledních informací se dva z pěti chlapců rozhodují, zda zaměstnání opustit a hledat si lépe oceněnou práci.

### 7.3 Závěrečné shrnutí výzkumného šetření

K vyhodnocení mé výzkumné otázky: *Jsou na nižší pozice, kde je nadřizený muž, přijímány spíše ženy, než muži?*, bych se vyjádřila následovně.

Mohu to posoudit z vlastní zkušenosti. V tomto případě bych opověděla- ano, na mém pracovišti jsou na nižších pozicích ženy, které mají nadřizeného muže. Osobně si nemohu na nic stěžovat. S mým šéfem vycházím velmi přátelsky. Co se týká chlapců, většinou jsou na ně kladeny větší nároky a jakmile se dopustí, byť třeba malé chyby, jsou pokáráni.

Je to přesný případ výše zmiňovaného **androcentrismu**, podle reprodukční a rodinné role ženy. To znamená, že žena poskytuje nějakou administrativní podporu výše postavenému muži. Naše kanceláře jsou pomyslná pravá ruka našeho nadřizeného, bez které by oddělení Správy pohledávek fungovat nemohlo.

Celkový počet brigádníků je 50, z toho 42 dívek a 8 chlapců. Převědeme-li to na procenta, je zastoupení děvčat 84% a chlapců 16%.

Výzkum trval od ledna roku 2010 do února roku 2011, Celkem tedy čtrnáct měsíců. Jelikož se odehrával v prostředí mně příjemném, probíhal bez problémů. Zúčastněné pozorování, jako výzkumná metoda, se osvědčilo. Získala jsem spoustu nových poznatků například při požadavcích u přijímacího řízení. Celkově výzkum беру za úspěšný a přínosný.

## Vyhodnocení hypotéz

- **H1: Do společnosti Telefonica O2- Správa pohledávek, jsou přijímány více ženy než muži.**

Tuto hypotézu mohu verifikovat. Podle výsledků je zřejmé, že na Správě pohledávek je zaměstnáno o 68% více žen než mužů.

Dané hypotéze předcházela myšlenka, že na pozice operátorek bývají žádány spíše ženy z důvodu větší komunikativnosti a empatie k zákazníkům. Muži naopak raději věci vyřizují rychleji a jsou méně empatičtí k zákazníkům.

- **H2: Nadřízený mužského pohlaví si raději vybírá na pozice zaměstnanců muže než ženy.**

Tato hypotéza je falzifikována. V mém případě si nadřízený mužského pohlaví spíše vybírá pro práci operátorek a administrativních pracovníků ženy.

Domnívala jsem se, že muž ve svém týmu raději zaměstná spíše muže, právě pro schopnost řešení úkolů. Kde záleží více na kvantitě než na kvalitě provedené práce. Naopak jsem zjistila, že můj nadřízený raději přijímá ženy pro větší komunikační schopnosti, pro větší získání informací o zákazníkovi a tím pádem o zkvalitnění služeb.

- **H3: Muži požadují vyšší platové ohodnocení než ženy na stejné pracovní pozici.**

Tato hypotéza je verifikována. Mužů se na pozice ve Správě pohledávek hlásí méně než žen. Ke zmíněné hypotéze mě vedla myšlenka, že muži se nebojí říci si o požadovanou výši platu na rozdíl od většiny žen.

Zpozorovala jsem také, že chlapeci na našem pracovišti se začali poohlížet po jiné práci v situaci, kdy na nás bylo kladeno více nároků, ale výše platu zůstala stejná. Dívky to braly jako hotovou věc a nijak zvláštní dopad to na ně nemělo.

Proto si myslím, že muži očekávají vyšší platové ohodnocení než ženy a nebojí si o něho říci.

## Shrnutí hypotéz

**H1 hypotéza** byla verifikována, odpovídala stanoveným požadavkům, kdy ženy jsou přijímány do Správy pohledávek více než muži. **H2 hypotéza** byla falzifikována, jelikož nařizený muž nepřijímá více mužů než žen mezi své zaměstnance. **H3 hypotéza** byla verifikována, jelikož se potvrdilo, že muži požadují vyšší platové ohodnocení než ženy na rovných pozicích.



V grafu je znázorněné zastoupení mužů a žen na pracovišti Telefonica O2- Správa pohledávek, Pardubice. Je zřejmé, že počet žen převažuje nad počtem mužů.

## Závěr

V bakalářské práci se mi podařilo porovnat postavení mužů a žen v pracovněprávních vztazích, což bylo mým hlavním cílem. Zjistila jsem zajímavé informace týkající se genderových stereotypů na pracovištích.

První kapitolu jsem věnovala obecnému přehledu, kde mě nejvíc zaujal prenatalní vývoj a výzkum britského neurologa Simona LeVaye, týkající se sexuální orientace. Část jsem věnovala také novinovému článku časopisu Reflex, protože se mi zdál přínosný a aktuální. Více jsem zabrousila do biologických aspektů při prenatalním vývoji.

Kapitola druhá je z velké části věnována globálním problémům týkajících se gender problematiky. Dozvěděla jsem se mnohdy až děsivá fakta o ženách z ekonomicky nerozvinutých zemí. O obchodování s malými dívkami ale i chlapci, často pro obchod s orgány, či nelegální prací.

Ve třetí kapitole se věnuji Gender Studies o.p.s. v České republice. Celkovému vzniku studií genderu na našem území, kde už jsou gender studia jako samostatný obor na Fakultě humanitních studií UK.

Zajisté stojí za zmínku feminismus, jakožto předchůdce vzniku studií o genderu. Tomu jsem věnovala čtvrtou kapitolu, kde jsem rozebrala jednotlivé vlny feminismu a jeho odezvy.

Pátá kapitola je o rodových střetech na pracovišti. Zde jsem se již blíže zabývala pracovněprávními vztahy v zaměstnání, zejména nerovnostem, které na pracovištích mohou panovat. Jedna podkapitola je věnována sexuálnímu obtěžování a jeho dopadům.

Poslední kapitolou je zaměřena na konkrétní rozdíly v postavení mužů a žen na pracovišti. Zaměřila jsem se na genderové stereotypy, podle kterých volí ženy a muži své zaměstnání. Záměrně jsem nazvala jednu z podkapitol: 25 žen českého byznysu, kde mě inspirovala příloha Hospodářských novin, která vybrala dvacet pět žen, které stojí na vrcholu prosperujících firem.

Druhá část bakalářské práce je část výzkumná. Jako formu jsem si zvolila zúčastněné pozorování na pracovišti, kde působím patnáct měsíců, mým nadřízeným je muž a 84% mých kolegů jsou ženy. Výzkumná otázka zněla: *Jsou na nižší pozice, kde je nadřízený muž, přijímány spíše ženy, než muži?* Kterou jsem si svým výzkumem potvrdila, spolu se dvěma ze tří hypotéz.

Svou prací jsem se pokusila dokázat, že muži bývají na vyšších pozicích uplatňováni více než ženy a podle mého názoru to vyplývá z genderových stereotypů. Zároveň také zastávám názor, že je dobré vymezit hranice mezi „mužskými“ a „ženskými“ záležitostmi. A celková společnost by měla fungovat ve vzájemné harmonii obou pohlaví.

## Použitá literatura

- 1) RENZETTI, Claire M. *Ženy, muži a společnost*, 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, 642 s., ISBN 80-246-0525-2.
- 2) BEAUVOIR, Simone de, *Druhé pohlaví = le deuxième sexe*, 3. vyd., Praha : Orbis, 1967, 410 s.
- 3) SOKAČOVÁ, Linda, *Ženy v řídicích pozicích*, 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2006, 27 s., ISBN 80-86520-13-7.
- 4) BERNSTEIN, Kate, *My gender workbook*, 1st ed., New York : Routledge, 1998, ISBN 0-415-91673-9.
- 5) CRANNY-FRANCIS, Anne, *Gender studies*, 1. vyd., New York: Palgrave Macmillan, 2003, 275 s., ISBN 0-333-77612-7.
- 6) DANDOVÁ, Eva, *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích*, 1. vyd., Praha: ASPI, 2005, 144 s., ISBN 80-7357-100-5.
- 7) KRÍŽKOVÁ Alena, *Management genderových vztahů*, 1. vyd., Praha : Management press, 2004, 155 s., ISBN 80-7261-117-8.
- 8) KARSTEN, Hartmut , *Ženy ? muži*, 1. vyd. Praha : Port.l, 2006, 184 s., ISBN 80-7367-145-X.
- 9) SMETÁČKOVÁ, Irena; VLKOVÁ, Klára. *Gender ve škole – Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova a základy společenských věd*. Praha: Otevřena společnost, 2005. s. 190. ISBN 80-903331-2-5

10) *Kdo jsme*. Gender studies – oficiální internetové stránky. Poslední aktualizace 1.9.2009. [cit. 2011-1-11]. Dostupné na www: < <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.shtml>>

11) *Home*. Simon Levay's website. . Poslední aktualizace 10.8.2010. [cit. 2011-1-11]  
Dostupné na www: <<http://www.simonlevay.com>>

12) *Historie Feminismu*. Příručka. 1.vydání. Brno: Nesehnutí (Nezávislé sociálně ekologické hnutí), 2008. 14 s.

13) DOLEŽAL, Jiří X. *Reflex: společenský týdeník*. Vzpoura proti přírodě. 7.října 2010. č.40. s. 30-32

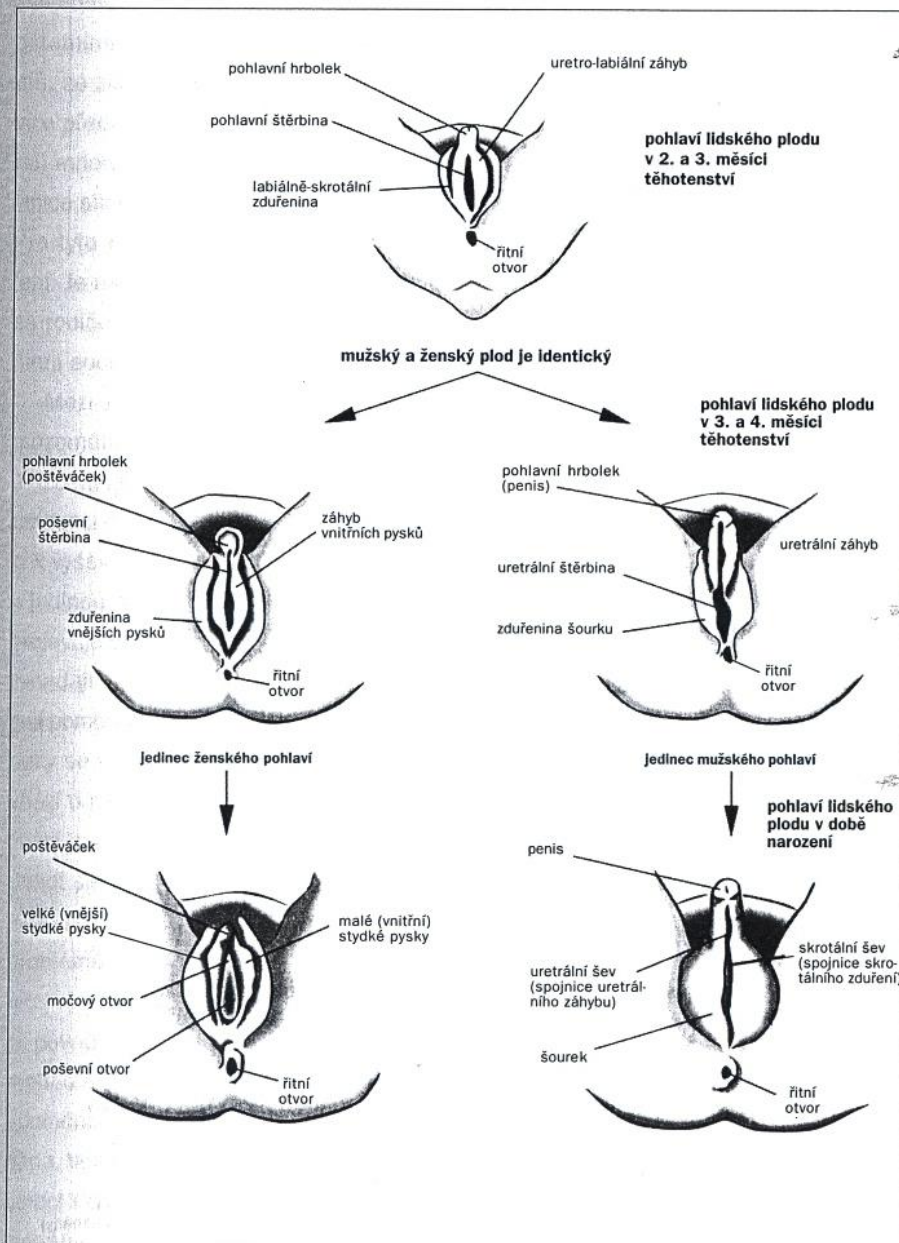
14) VOPĚNKOVÁ, Adéla. *Hospodářské noviny*. Příloha - 25 žen českého byznysu. 21.října 2010, 14.s.





### Obrázek 2.1 Externí genitální diferenciace lidského plodu

Pramen: Money, John, a Anke A. Ehrhardt. *Man and Woman, Boy and Girl*. The Johns Hopkins University Press, Baltimore/London, 1973. Obrázek 3.2, s. 44. Přetištěno s laskavým dovolením Johna Moneye.



**Zdroj:** RENZETTI, Claire M. Ženy, muži a společnost, 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, 642 s., ISBN 80-246-0525-2., str. 65

**Tabulka 1:****Zaměstnanci podle hlavních tříd zaměstnání 2004 v tis. a %**

| KZAM                                                  | Ženy počet | Ženy v % | Muži počet | Muži v % |
|-------------------------------------------------------|------------|----------|------------|----------|
| 1 – zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci          | 81,1       | 27,8     | 210,7      | 72,7     |
| 2 – vědečtí a odborní duševní pracovníci              | 255,9      | 51,3     | 243,2      | 48,7     |
| 3 – techničtí ( zdravotničtí, pedagogičtí) pracovníci | 510,0      | 52,4     | 463,9      | 47,6     |
| 4 – nižší administrativní pracovníci                  | 300,1      | 80,4     | 73,1       | 19,6     |
| 5 – provozní pracovníci ve službách a obchodu         | 371,7      | 64,3     | 206,1      | 35,7     |
| 6 – dělníci v zemědělství a lesnictví                 | 32,6       | 40       | 49,0       | 60       |
| 7 – řemeslníci, výrobci a zpracovatelé                | 112,8      | 12,5     | 792,2      | 87,5     |
| 8 – obsluha strojů a zařízení                         | 166,7      | 26,4     | 464,3      | 74,6     |
| 9 – pomocí a nekvalifikovaní pracovníci               | 210,8      | 60,5     | 137,5      | 39,5     |
| 0 – příslušníci armády                                | 1,2        | 5,2      | 21,5       | 95       |

Zdroj: SOKAČOVÁ., Linda, Ženy v řídicích pozicích, 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2006, 27 s., ISBN 80-86520-13-7., str. 5