

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní**

**Gender, rovnost mužů a žen
ve veřejné správě**

Zuzana Balková

**Bakalářská práce
2009**

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Zuzana BALKOVÁ
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: Veřejná ekonomika a správa
Název tématu: Gender, rovnost mužů a žen ve veřejné správě

Zásady pro vypracování:

1. Úvod do problematiky genderu
2. Zásady rovných příležitostí
3. Situace před rokem 1989 a nyní
4. Možná východiska
5. Závěr

Rozsah grafických prací: —
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- FERRAROVÁ, Eva. Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gener mainstreamingu ve veřejné správě. Praha: Gender Studies, 2007. 26 s.
- KOCOUREK, Jiří. Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 132 s.
- VALDROVÁ, Jana. Gender a společnost. 1. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně, 2006. 236 s.
- OAKLEYOVÁ, Ann. Pohlaví, gender a společnost. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 171 s.
- KRAŤKOVÁ, Drahomíra. Rovné příležitosti mužů a žen ve výuce a vědě na vysokých školách a vyšších odborných školách v České republice. Praha: Centrum pro studium vysokého školství, 2006. 60 s.
- OATES-INDRUCHOVÁ, Libora. Discourses of gender in pre- and post 1989 Czech culture. 1. vyd. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2002. 220 s.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Tomáš Šimek**
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: **30. června 2008**

Termín odevzdání bakalářské práce: **1. května 2009**



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.


prof. PhDr. Karel Lacina, DrSc.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 21. července 2008

Prohlášení autora

Prohlašuji:

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.

V Pardubicích dne 24. 8. 2009

Zuzana Balková

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala panu magistru Tomáši Šimkovi za cenné připomínky a rady, které mi byly poskytnuty během našich konzultací nad mou bakalářskou prací. Dále bych chtěla poděkovat Magistrátu města Hradce Králové, který mi umožnil provést průzkum formou dotazníku.

Anotace

Rovnost mužů a žen je tématem, o které se veřejnost stále více zajímá. Veřejná správa je sektorem, který by měl dbát na správný výklad zákonných požadavků a jejich dodržování v praxi. V práci jsou uvedeny zásadní pojmy z oblasti genderu a rovnosti mužů a žen, zásady rovných příležitostí v České republice a v Evropské unii a porovnání situace rovnosti mužů a žen ve veřejné správě před Listopadem 1989 a v současnosti. V praktické části pojednává o vnímání rovnosti a rovných příležitostí úředníky Magistrátu města Hradce Králové.

Klíčová slova

Gender, pohlaví, genderové role, gender mainstreaming, gender budgeting, rovnost, veřejná správa, právo.

Title

Gender, Equal Opportunities of Women and Men in Public Administration

Annotation

Equality of men and women is a topic which gains public interest. Public administration is a sector which shall mind proper interpretation of law requirements and abidingness of them in practice. The thesis includes basic terms related to gender and equality of women and men, principles of equal opportunities in the Czech Republic and European Union and comparison of situation in equality of men and women in public administration before November 1989 and at the time being. Practical part deals with perception of equality and equal opportunities by officials working in the Municipal Authority in Hradec Kralove.

Keywords

Gender, sex, gender roles, gender mainstreaming, gender budgeting, equality, public administration, law.

OBSAH

1. Vymezení pojmů	9
1.1 Gender	9
1.2 Pohlaví.....	9
1.3 Úřední pohlaví	10
1.4 Výchova.....	10
1.5 Genderové role	10
1.6 Ekonomická dělba práce.....	11
1.7 Úloha médií	12
1.8 Gender mainstreaming.....	13
1.9 Gender budgeting	14
1.10 Genderová rovnost.....	14
1.11 Diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování.....	14
1.12 Paritní demokracie.....	15
2. Zásady rovných příležitostí	16
2.1 ČESKÁ REPUBLIKA	16
2.1.1 Listina základních práv a svobod	16
2.1.2 Prosazování politiky rovných příležitostí žen a mužů.....	16
2.1.3 Zákon o veřejném ochránci práv	17
2.1.4 Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů	17
2.1.5 Výbor pro rovné příležitosti v rodinném a pracovním životě	18
2.1.6 Další orgány zabývající se rovností žen a mužů.....	19
2.1.8 Gender focal points.....	20
2.1.9 Nevládní neziskové organizace	20
2.2 EVROPSKÁ UNIE	21
2.2.1 Dokumenty EU o rovnosti žen a mužů.....	21
2.2.2 CEDAW	22
2.2.3 Charta základních sociálních práv pracujících	22
2.2.4 Evropská strategie zaměstnanosti.....	23
2.2.5 Evropský institut pro rovnost pohlaví	23
3. Situace před rokem 1989 a nyní	23

3.1 19. století a První republika.....	23
3.2 Po 2. světové válce	24
3.3 Ženy v parlamentech vybraných zemí a v České republice	25
3.4 Ženy na vedoucích pozicích v ministerstvech.....	27
3.5 Ústavní soud ČR.....	27
3.6 Zastupitelstva krajů ČR	28
3.7 Evropský parlament.....	34
3.8 Gender Studies, o.p.s.	35
3.8.1 Soutěž Úřad roku: Půl na půl – respekt k rovným příležitostem.....	35
4. Možná východiska	36
5. Šetření vnímání rovnosti žen a mužů ve veřejné správě	38
5.1 Výsledky šetření a jejich interpretace.....	41
6. Závěr.....	64
PŘÍLOHA – DOTAZNÍK	67
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	69
SEZNAM GRAFŮ	70
SEZNAM OBRÁZKŮ	71
SEZNAM TABULEK	71

Úvod

Cílem mé práce v teoretické části je vymezení pojmů, vysvětlení zásad rovnosti platných pro Českou republiku a Evropskou unii, představení situace v naší republice před rokem 1989 a nyní. V praktické části je cílem práce zjištění vnímání rovnosti žen a mužů konkrétními pracovníky veřejné správy, existence dokumentů pro tuto oblast na daném úřadě a jejich znalost mezi úředníky a zjištění úrovně povědomí zaměstnanců úřadu o situaci v EU.

1. Vymezení pojmů

1.1 Gender

Gender je pojem, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa působení, gender ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné. Jejich závaznost či determinace není tedy přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.¹

1.2 Pohlaví

Oproti genderu je pohlaví jednou ze dvou základních biologicko-sociálních charakteristik každého lidského jedince. Je určeno přítomností pohlavních chromozomů zodpovědných za tvorbu pohlavních hormonů. Souvislost mezi těmito hormony (androgeny a estrogeny) a působením na psychiku mužů či žen nebyla ovšem biologicky prokázána, ač ji někteří biopsychologové a antropologové označují za pravděpodobnou (Bischof-Köhler, 2002; Rudolph, 1980)². Většina nastávajících rodičů není lhostejná k pohlaví dítěte, které se za krátko narodí. Mnozí rodiče preferují narození chlapce, což může mít příčinu v představě spatřování syna jako pokračovatele rodu. Experiment prokázal, že dospělí hodnotí narozené děti podle pohlavních stereotypů, chlapce tedy jako silné, velké, aktivní a dívky jako malé, krásné a milé.²

¹ *Velký sociologický slovník*. Praha : Univerzita Karlova, 1996. ISBN 80-7184-311-3.

² KARSTEN, Hartmut. *Ženy – muži*. Praha: Portál, s.r.o., 2006. ISBN 80-7367-145-X.

1.3 Úřední pohlaví

Dále známe také termín **úřední pohlaví**, které máme úředně zapsáno. Obě vede k určení toho, zda jde o ženu či muže. Anglický termín *sex* se týká nejen biologických rozdílů mezi jednotlivci, ale i způsobu chování. Muži jsou obecně považováni naší evropskou kulturou za průbojnější, statečnější, manipulující nebo sebevědomější. Ženy máme většinou za chápavé, submisivnější, citlivější, více empatické a orientované na domov. Velkou roli v budování genderové příslušnosti hraje výchova.³

1.4 Výchova

Výchova dětí se různí nejen s ohledem na pohlaví, ale také na kulturu. Experimentálním sledováním⁴ evropských rodičů a dětí bylo zjištěno, že dcery v prvních šesti měsících rodiče stimulují na dálku úsměvy, slovy, zpěvem atd. více než chlapce. Těm naopak se dopřávalo hojnější stimulace pomocí dotyků, hlazení, houpání nebo kolébání. Během druhého roku života dítěte tyto projevy rodičovského chování vůči dítěti mizí. Nelze však vyloučit, že rozdílné chování rodičů k dětem v prvním roce života má za následek pozdější projevy pohlavně typického chování dívek a chlapců. Vnímání genderu u dítěte je okolím podporováno mnohdy i nevědomky. Běžně se setkáváme s rozdělováním hraček na chlapecké a dívčí, lze také například vysledovat, že chlapcům se povoluje agresivnější chování, zatímco u dívek je agrese tolerována mnohem méně. Vývoj identifikace sebe sama s genderovou rolí probíhá u chlapců a dívek odlišně, u chlapců složitěji a obtížněji než u děvčat. V podstatě dítě napodobuje chování a jednání rodiče a tím se zařazuje ke stejnému genderu. Svůj vliv má nejen způsob péče o dítě, ale také moc rodičů a nástroje, kterými si vyžadují kázeň a dítě tíhne obvykle k tomu rodiči, který je z pohledu dítěte silnější. Podstatou síly může být i třeba ekonomická moc.³

1.5 Genderové role

Genderová role je soubor určitých pravidel (většinou nepsaných, neformálních), které předpisují určité typy chování pouze ženám a jiné pouze mužům. Např. většina společnosti považuje za správné, když žena zůstane s dítětem na rodičovské dovolené a muž chodí do zaměstnání. Pokud je tomu v některých rodinách obráceně, už to jako správné vnímáno nemusí být. Role muže a ženy je tedy společností vnímána různě. Svůj vliv hrají předsudky a

³ OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha : Portál, s.r.o., 2006. ISBN 80-7178-403-6.

⁴ KARSTEN, Hartmut. *Ženy – muži*. Praha : Portál, s.r.o., 2006. ISBN 80-7367-145-X.

tradice, s ženami jsou spojovány vlastnosti jako je pracovitost, spolehlivost a solidnost, mužům je přiřítána podnikavost, dravost a řídicí schopnosti. Již ve slabikáři a dalších učebnicích se setkáváme s profesemi ryze ženskými (hospodyně, učitelka, sekretářka) a mužskými (inženýr, novinář). Stereotypy pohlavních rolí v naší společnosti se často vzájemně doplňují jako protiklady a často znesnadňují přístup jednotlivým pohlavím k skupinám, zařízením nebo povoláním ve společnosti. V současné době dochází k vyrovnávání těchto stereotypů, společnost se mění a diskriminace na základě pohlaví se zmenšuje. Svou nepochybnou roli má v přijímání genderových rolí i přístup ke vzdělání. V naší společnosti je vzdělání umožňováno všem bez rozdílu pohlaví. Ovšem ženy se často samy podceňují a snadněji například přijímají menší mzdu než muži. Dostane-li se žena svými pracovními výsledky na pozici, ze které by muž byl povýšen, zpravidla u žen k povýšení nedochází. Hovoříme o fenoménu skleněného stropu, který je neviditelnou bariérou utvářenou společností a jejím stereotypním myšlením. Pokud je žena úspěšná, může mít obavu z tzv. „strachu z úspěchu“, okolí jí může považovat za ženu, která ztratila svou ženskost. Moderní společnost si klade otázky, jak velký vliv má např. kultura na rozdíly mezi pohlavími nebo jakým biologickým mechanismem by mohla být určována role muže a ženy.⁵ V otázce reprodukce není jistě pochyb, že pozice muže a ženy je rozdílná. V dnešní době dostupné antikoncepce a umělé výživy je ale možné si libovolně určovat, kdy mít děti a kdo jim bude podávat stravu. Žena i muž jsou v těchto úlohách zastupitelní.

1.6 Ekonomická dělba práce

Dalším aspektem vnímání genderové role jednotlivými pohlavími je ekonomická dělba práce. Její původ můžeme vidět v souvislosti mezi reprodukčními a hospodářskými úkoly. Základní myšlenkou příčin dělby práce je mateřství a povinnosti s ním spojené. Žena se během těhotenství, kojení a péče o malé dítě nemůže věnovat jiné práci. Druhým předpokladem je, že mateřství je klidná aktivita, bez nutnosti věnovat mu speciální energii nebo sílu. V naší zemi je ustálené spojení „mateřská dovolená“, přičemž slovo „dovolená“ běžně užíváme pro odpočinek od pracovních, vysilujících povinností. Mateřství je zkrátka spolu s domácími pracemi považováno za víceméně lehkou práci. V tradiční primitivní společnosti se domácnosti věnují ženy, tato práce je v porovnání s jinými úkoly, např. zajištěním obživy, považována za málo podstatnou. Mimo tyto důvody došlo k dělbě práce i vzhledem k odlišnostem ve stavbě těla muže a ženy a z ní vyplývající fyzické síly. I když

⁵ www.feminismus.cz

existují přírodní národy, kde ženy pracují tvrději než muži a například ženy kmene Čambuli na Nové Guinei vykonávají většinu prací, které mají pro kmen ekonomický význam, jsou energické a samostatné. Tamější muži se vyznačují vlastnostmi, které jsou u nás chápány spíše jako ženské, tedy hašteřivostí, nesamostatností, závistivostí nebo upovídaností. Bez svolení ženy se nemohou například ani oženit či oženit svého syna.⁶ Systém výchovy u přírodních národů ukazuje, že zde jde o prostředek, kterým je třeba zajistit co nejlepší přežití kmene. Jsou různé způsoby hospodářství, mohou být odvislé od fyzické síly, kočovného nebo usedlého života nebo například od typu pěstovaných plodin.⁷

V průmyslově vyspělých zemích lze zřetelně spatřit dělbu podle pohlaví ve většině povolání. O děti se starají zejména ženy, i když první mužské „vlastovky“ lze spatřit i u nás. Ženy mají početní převahu v profesích, které vyhovují euroamerickému genderovému stereotypu, lze je najít ve zdravotnických zařízeních, školách a školkách, úctárnách, prodejnách či na úřadech. Tyto práce nemají tak nákladné nároky na vzdělání a nároky na chování obvykle jdou ruku v ruce s naší tradiční ženskou rolí. Muž – sekretář je zastoupen zpravidla pouze v organizacích mezinárodního významu, stěží si jej však lze představit v našich zeměpisných šířkách jako „obyčejného“ sekretáře ředitele obchodního domu. Muži jsou naopak zastoupeni v zaměstnáních, která vyžadují odbornou erudici, za to se jim jako protihodnoty převážně dostává vyšší společenské prestiže a vyššího výdělků. Souvisí to jistě i se skutečností, že kariéra mužů narozdíl od žen zpravidla není přerušovaná.

1.7 Úloha médií

Také média podporují masově vnímání genderových rolí. Ve většině časopisů na českém trhu věnovaných ženám se setkáváme běžně s obrazem ženy jako mladé, štíhlé bytosti, jejímž hlavním posláním je pečovat o domov, děti, manžela a dobře vypadat. Podobný obraz utváří i televize. V jedné reklamě na nejmenovaný prací prostředek matka popisuje, jakým způsobem se její děti nejčastěji umažou. Dcera nepřekvapivě při vaření, protože chce být kuchařkou, chlapec si vyrobí téměř nevypratelnou skvrnu nějakým chemickým pokusem, protože má ambice stát se chemikem. Dalším příkladem je chlapec, který právě vylezl z bazénu a dívka mu okamžitě běží v ústrety s županem. Její pečující role je více než očividná.

⁶ OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha : Portál, s.r.o., 2006. ISBN 80-7178-403-6.

⁷ OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha : Portál, s.r.o., 2006. ISBN 80-7178-403-6.

1.8 Gender mainstreaming

V oblasti genderových studií se můžeme setkat s dalším termínem, kterým je genderový mainstreaming. Anglický význam slova „main“ znamená „hlavní“ a „stream“ označuje „proud“. Jde o prosazování priorit a potřeb mužů a žen do oblasti všech politik tak, aby bylo dosaženo rovnosti obou pohlaví. V praxi to znamená, že má-li být rozhodnuto o jisté záležitosti, mělo by se předem posoudit, jaké jsou požadavky mužů a žen a na základě zjištěných skutečností by se mělo teprve rozhodnout. Tak by bylo zamezeno nerovnému zacházení. Je potřeba mít na paměti, že na pohled genderově neutrální rozhodnutí mohou mít na muže i ženy různý dopad, ačkoli to nebylo předem zamýšleno. Postup uplatnění gender mainstreamingu je rozdělený do čtyř kroků:

- vytvoření organizačního rámce, vybudování povědomí o dané otázce, přijetí rozhodovací pravomoci a vytvoření strukturální a kulturní základny pro rovné příležitosti. Patří sem formulování cílů, vytvoření plánu, sestavení rozpočtu a vymezení odpovědnosti jednotlivých aktérů. Pro realizaci je zároveň třeba mít k dispozici dostatečné zdroje.
- Druhým krokem je poznávání genderových rozdílů. Abychom zjistili, zda daná politika je genderově relevantní, musíme vědět, zda bude ovlivňovat každodenní život části (částí) populace a zda v dotyčné specifické oblasti existují nějaké rozdíly v situaci žen a mužů. Druhá otázka vyžaduje 1) dostupnost statistických informací a ukazatelů členěných podle pohlaví a 2) analýzu těchto informací s cílem určit genderové rozdíly a tendence.
- Jakmile se zjistí, že je daná politika genderově relevantní, měl by se provést třetí krok, gender impact assessment (posouzení vlivu rozhodnutí na ženy a muže), který slouží k odvrácení nezamýšlených negativních důsledků a ke zlepšení kvality a účinnosti návrhu. Tento krok spočívá v porovnání a posouzení současné situace a současného trendu s očekávaným vývojem po zavedení navržené politiky. Cílem gender impact assessment je proto ještě před realizací politiky určit její potenciální dopad na situaci žen, respektive mužů, aby se zajistilo, že přispěje k vytváření rovnosti a k odstranění nerovností. Široký okruh cílených otázek zkoumajících situaci žen a mužů a týkajících se dané politiky slouží k posouzení možných genderových dopadů. Specifické příklady v následující kapitole se budou týkat právě tohoto kroku.

- Pokud se zjistí, že politika má negativní dopad na genderovou rovnost nebo že je až příliš genderově neutrální, musí se nalézt způsob jejího přeformulování tak, aby se prosazovala genderová rovnost. Jedná se o čtvrtý krok gender mainstreamingu, přeformulování politiky, ke kterému je nutné přistoupit zejména tehdy, jestliže počáteční genderové rozdíly jsou velké. V některých případech to nemusí znamenat zásadní změny, zatímco v jiných oblastech může být daný úkol složitější.⁸

1.9 Gender budgeting

Součástí genderového mainstreamingu je i tzv. genderový budgeting neboli genderové rozpočtování. Rozpočty lze sestavovat a využívat tak, aby zohledňovaly specifické životní podmínky různých skupin obyvatelstva. Zvažují se rozdíly mezi ženami a muži v podmínkách, potřebách a přístupu ke zdrojům a účasti na nich a účasti na rozhodovacích procesech.⁸

1.10 Genderová rovnost

Genderová rovnost/rovnost mezi ženami a muži je koncept, který říká, že všichni lidé mají svobodu rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit tak bez omezení, která určují přísné genderové role, a že rozdílné chování, aspirace a potřeby žen a mužů budou považovány za rovné a budou stejně hodnoceny a podporovány.⁹

1.11 Diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování

Je důležité také usilovat o zvýšení znalosti např. diskriminační problematiky u širší veřejnosti. Diskriminaci můžeme rozlišovat do několika druhů:

- přímou
- nepřímou
- obtěžování
- sexuální obtěžování
- pronásledování

⁸ FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě*. Praha : Gender Studies, 2007. ISBN 976-80-86520-03-2.

⁹ www.genderstudies.cz

Přímá diskriminace je poměrně zřejmá, jde o zvýhodňování či znevýhodňování osoby, ať už z důvodu rasy, politického nebo náboženského přesvědčení, kvůli rodinným povinnostem nebo právě i z důvodu pohlaví. Jak jsem již uvedla, s kategoriemi biologického pohlaví se pojí různé vlastnosti přičítané právě buď mužům, nebo naopak ženám.

Nepřímá diskriminace je „neviditelná“, skrytá, obtížně se na ni poukazuje. Z prvního pohledu se obvykle jeví jako neutrální rozhodnutí. Například je považováno za diskriminační, pokud osoba pracující na částečný úvazek by nepožívala stejných výhod, které zaměstnavatel uděluje zaměstnancům pracujícím na plný úvazek, např. placení životního připojištění. Toto chování by bylo možné spatřovat jako diskriminační právě vůči ženám, neboť v naší kultuře je obvyklé, že ženy více pečují o rodinu a děti a tudíž jsou to zejména ženy, které budou využívat zkrácené pracovní doby.

Obtěžování chápeme jako jednání, které je považováno za urážlivé, nedůstojné nebo vynucující si souhlas s nějakými požadavky.

Sexuální obtěžování má již z názvu vyplývající sexuální povahu.

O pronásledování hovoříme v případech, kdy je s osobou, která vystoupila proti diskriminačnímu chování, zacházeno nepříznivě.¹⁰

1.12 Paritní demokracie

Paritní demokracie je koncept společnosti, na které se rovným způsobem podílejí ženy a muži, a který říká, že jejich úplné a rovné užívání občanství je závislé na jejich rovném zastoupení v politických rozhodovacích pozicích. Podobné nebo stejné úrovně účasti žen a mužů v rozmezí 40–60 % v celém demokratickém procesu jsou principem demokracie.¹¹

¹⁰ FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě*. Praha : Gender Studies, 2007. ISBN 976-80-86520-03-2.

¹¹ www.feminismus.cz

2. Zásady rovných příležitostí

2.1 ČESKÁ REPUBLIKA



Obr. 1 – vlajka České republiky

2.1.1 Listina základních práv a svobod¹²

Rovné příležitosti by mužům a ženám měly být poskytovány nejen ve veřejné sféře, ale také v soukromém sektoru. Je to však veřejný sektor, který legalizuje umožnění aplikace rovných příležitostí do orgánů státní správy a také podnikatelských subjektů, vytváří mechanismy pro zavádění a provádí také související kontrolní činnost. V České republice existuje několik dokumentů a institucí zabývajících se tematikou rovných příležitostí žen a mužů. **Listina základních práv a svobod** je deklarácí základních lidských práv a svobod. Uvádí rovnost pohlaví slovy: „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.“ Byla přijata spolu s ústavním zákonem č. 23/1991 Sb. Federálním shromážděním. Po zániku České a Slovenské Federativní Republiky byla republikována usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993. Podle Ústavy České republiky je součástí ústavního pořádku.

Práva a svobody obsažené v Listině jsou přirozenoprávního původu, to znamená, že nebyly vytvořeny zákonodárcem, ale jiným způsobem (přirozené právo), což má za následek to, že není možné je zákonem zrušit nebo nadměru omezit. Dále Listina stanoví i zákaz diskriminace mj. i z důvodu pohlaví a ustanovení o ochraně osobnosti, kdy každý má právo na zachování jeho lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a ochrany jeho jména.

2.1.2 Prosazování politiky rovných příležitostí žen a mužů

Politika rovných příležitostí žen a mužů se začala do praxe prosazovat v roce 1998, kdy Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky bylo pověřeno kompetencí vytvořit vládní program a koordinovat vnitrostátní politiku v této oblasti.

¹² www.mpsv.cz

2.1.2.1 Priority a postupy vlády¹³

Ve vládním usnesení č. 236/1998 byly zpracovány následující **Priority a postupy** vlády při prosazování rovnosti mužů a žen:

- prosazování principu rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády
- právní zabezpečení předpokladů rovnosti a zvyšování úrovně právního povědomí
- zajištění rovných příležitostí v přístupu k ekonomické aktivitě
- vyrovnání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny
- zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností
- potlačování násilí pacháného na ženách
- sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů

2.1.3 Zákon o veřejném ochránci práv

Roku 1999 byl v ČR přijat Zákon č. 349/1999 Sb. o veřejném ochránci práv – ombudsmanovi. Veřejný ochránce práv chrání osoby před jednáním úřadů a dalších institucí, je-li toto jednání v rozporu s právem nebo neodpovídá-li principům demokratického právního státu a dobré správy. Zároveň ombudsman chrání osoby před nečinností úřadů. Vykonáváním své funkce tak přispívá k ochraně základních práv a svobod včetně ochrany rovných příležitostí mužů a žen.

2.1.4 Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů

V České republice funguje Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (**dále jen "Rada"**). Ta je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada byla zřízena usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10. října 2001.

2.1.4.1 Poslání Rady

Rada připravuje návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže, zejména:

- projednává a doporučuje vládě základní koncepční směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže

¹³ www.mpsv.cz, www.vlada.cz

- koordinuje základní směry resortních koncepcí v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže
- stanovuje okruh priorit pro projekty resortů na podporu realizace rovných příležitostí pro ženy a muže
- identifikuje ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro ženy a muže
- hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů.

Zasedání Rady se konají podle potřeby, nejméně však třikrát ročně. Informace o činnosti Rady jsou přístupné veřejnosti na webových stránkách Úřadu vlády. Rada nemá pravomoc prošetřovat stížnosti občanů na porušování principů rovnosti žen a mužů.

Organizační, odborné a administrativní práce a zveřejňování informací o práci Rady zajišťuje sekretariát Rady. Jako sekretariát Rady funguje Oddělení pro rovnost žen a mužů při MPSV, které vzniklo v roce 1998. Shromažďuje a zpracovává informace, vydává odborné podklady, pořádá školení a semináře, zadává výzkumy veřejného mínění a kooperuje s nevládními organizacemi. I když navrhuje opatření pro prosazování rovných příležitostí, nedisponuje monitorovacími či kontrolními nástroji a nemá kompetenci zadávat úkoly.

2.1.4.2 Složení Rady

Předsedou Rady je nyní Michael Kocáb, ministr vlády ČR. Do funkce předsedy Rady byl jmenován usnesením vlády ze dne 16. února 2009 č. 194. Místopředsedou je MUDr. Marián Hošek, náměstek ministra práce a sociálních věcí pro oblast sociální politiky, sociálních služeb a rodinné politiky. Do funkce místopředsedy Rady byl jmenován usnesením vlády ze dne 11. června 2007 č. 638. Sídlem Rady je Úřad vlády na Nábř. E. Beneše v Praze.

2.1.5 Výbor pro rovné příležitosti v rodinném a pracovním životě

Stálým poradním orgánem Rady je **Výbor pro rovné příležitosti v rodinném a pracovním životě**. Jeho posláním je:

- připravovat podněty pro Radu vlády pro rovné příležitosti žen a mužů
- otevřít debatu mezi státní správou, občanskou společností, akademickou obcí a veřejností
- navazovat na to, co už v oblasti sladování pracovního a rodinného života vykonalo ministerstvo práce a sociálních věcí.

Výbor předkládá Radě návrhy opatření směřujících k odstraňování překážek v rovných příležitostech žen a mužů v rodinném a pracovním životě a návrhy opatření směřujících k vytváření rovných příležitostí žen a mužů v rodinném a pracovním životě. Spolupracuje také s orgány veřejné správy, s odbornou veřejností a nestátními neziskovými organizacemi s cílem koordinace postupů v oblasti vytváření rovných příležitostí žen a mužů v rodinném a pracovním životě. Sleduje statistické údaje o rovných příležitostech žen a mužů v rodinném a pracovním životě a zpracovává pro Radu koncepční podklady, stanoviska a doporučení k návrhům právních předpisů v oblasti rovných příležitostí žen a mužů v rodinném a pracovním životě.

Výbor pro rovné příležitosti má svůj Statut, který obsahuje devět článků. Ty kromě úvodních a závěrečných ustanovení vymezují působnost Výboru, jeho složení, způsob jmenování předsedy, místopředsedy a členů, povinnosti a pravomoci předsedy a členů, četnost schůzí a organizační a administrativní zajištění činnosti Výboru.

2.1.5.1 Prioritní oblasti

Činnost výboru je rozdělena do tří prioritních oblastí:

- snížení délky přerušování pracovní dráhy za pomoci rozšíření nabídky služeb péče o dítě a flexibilních opatření (zkrácené úvazky a možnosti vykonávat práci v domácím prostředí)
- podpora aktivního otcovství
- společnost přátelská rodinám

2.1.5.2 Složení Výboru pro rovné příležitosti v rodinném a pracovním životě

Předsedu, místopředsedu a členy Výboru pro rovné příležitosti v rodinném a pracovním životě jmenuje předseda Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Předsedkyní výboru je v současné době Ing. Lucie Talmanová, místopředsedkyní pak Mgr. Rut Kolínská. Dále má Výbor 21 členů z řad zástupců veřejné správy nebo nestátních neziskových organizací.

2.1.6 Další orgány zabývající se rovností žen a mužů

Od roku 2002 také funguje v Poslanecké sněmovně Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti. Genderově specifikované statistiky, které jsou dále využívány různými subjekty, sleduje od roku 2003 Český statistický úřad. Rovné příležitosti prosazují ve své činnosti také Úřady práce. Jako poradní orgán Rady Českomoravské konfederace odborových svazů působí

rovněž Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti mužů a žen. Odbory ovšem nejsou v této oblasti nijak hojně využívány. Na úrovni krajských, městských a obecních úřadů nejsou zatím vůbec zřizovány funkce pro poradkyně pro rovné příležitosti.

2.1.8 Gender focal points

Od roku 2002 je také zřízen na většině ministerstev tzv. gender focal point , kdy nejméně polovina úvazku je vyhrazena pro specialistu/specialistku sledující a koordinující problematiku rovných příležitostí v daném resortu.

2.1.9 Nevládní neziskové organizace¹⁴

Vedle státního sektoru existují nevládní neziskové organizace, které prosazují rovné příležitosti v oblastech, kde vláda ČR nemůže své kompetence uplatnit přímo. Jejich počet se blíží 60. Mezi nejznámější patří např.:

- Aperio, občanská organizace usilující o zlepšení postavení rodiny ve společnosti. Součástí jejich aktivit je elektronický právní servis pro rodiče v otázkách zaměstnání, těhotenství nebo nároků na dávky sociální péče.
- Asociace podnikatelek a manažerek, která podporuje malé a střední podnikání žen v ČR a rozvoj žen v manažerských funkcích
- Český helsinský výbor, zabývá se lidskými právy a poskytuje bezplatné právní poradenství
- Český svaz žen, skládá se zejména z dobrovolníků a pracuje ve prospěch a v zájmu žen
- Fórum 50%, jeho základním posláním je docílit vyrovnaného zastoupení žen a mužů ve veřejné správě, bojuje proti fenoménu „skleněného stropu“
- Gender Studies, o.p.s., informační a vzdělávací centrum pro problematiku postavení mužů a žen ve společnosti. Zabývá se různými projekty pro zavedení rovných příležitostí žen a mužů do praxe a provozuje knihovnu s tematikou rovnosti, práv žen a mužů, feminismu aj.
- Liga lidských práv, pomáhá šířit povědomí o lidských právech, provozuje poradenství pro ženy v tísni

¹⁴ www.genderstudies.cz, www.padesatprocent.cz, www.feminismus.cz

- Liga otevřených mužů, podporuje aktivní otcovství, bojuje proti stereotypům týkajících se mužů, proti paušálním soudům, poskytuje terapeutickou podporu v krizi a poradenství ve výchově chlapců a teenagerů
- Profem, o.p.s. , nezisková organizace poskytuje poradenské služby a konzultace ženským projektům a organizacím, soustřeďuje se na boj proti domácímu násilí, na uplatnění žen na trhu práce a získání finanční nezávislosti

2.2 EVROPSKÁ UNIE¹⁵



Obr. 2 – vlajka Evropské unie

2.2.1 Dokumenty EU o rovnosti žen a mužů

Evropská unie disponuje také několika dokumenty, v nichž je princip rovnosti mužů a žen zakotven. Jde zejména o Listinu základních práv Evropské unie, Amsterdamskou smlouvu (1979), která navazuje na Římskou smlouvu neboli Smlouvu o založení Evropského společenství z roku 1957. Článek 137, odst. 1 písm. i) stanoví, že Společenství podporuje členské státy také v činnosti vedoucí k rovnosti příležitostí mužů a žen na trhu práce a rovnému zacházení na pracovišti. Tato smlouva samostatně upravuje i princip rovného odměňování mužů a žen. Každý členský stát má za povinnost tyto principy uplatňovat. Např. odměna za stejnou práci se vypočítává podle stejného tarifu (u úkolové mzdy) nebo podle stejného druhu práce (u hodinové mzdy). Smlouva upravuje i situace, kdy jedno pohlaví je méně zastoupeno než druhé, nebo je-li nutné předcházet nevýhodám v jeho profesní kariéře či tyto nevýhody kompenzovat. K provádění této zásady bylo vypracováno postupně množství směrnic, které byly časem měněny. Z důvodu lepšího porozumění byly tyto směrnice sjednoceny ve směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. června 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Tato směrnice vstoupí v platnost 15. srpna 2009 a nahradí tak předchozí právní předpisy. Mezi její zásady patří zákaz diskriminace na základě pohlaví či na

¹⁵ www.europa.eu

základě změny pohlaví, je zdůrazňováno zavádění preventivních opatření v této oblasti, jak muži, tak ženy musejí mít stejný přístup k vzdělávání a profesní kariéře a obě pohlaví mají právo na stejnou odměnu za výkon stejné práce.

Dále pak se rovností mužů a žen zabývá např. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination, česky Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW), Charta základních sociálních práv pracujících Společenství (1989), Zelená kniha o sociální politice, Bílá kniha o evropské sociální politice (1992, 1994) a další.

2.2.2 CEDAW¹⁶

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination, CEDAW, byla přijata na Valném shromáždění OSN roku 1979 jednotřiceti hlasy, žádný stát nebyl proti a často je označována za mezinárodní listinu práv žen. 17. července 1980 podepsalo Úmluvu 64 států na Kodaňské konferenci a 3. září 1981 vstoupila Úmluva v platnost. V současné době je ratifikována 185 zeměmi, tj. cca 90% členských států OSN. Úmluva obsahuje definici toho, co je považováno za diskriminaci vůči ženám a také opatření vedoucí k odstranění diskriminace. Přijetím Úmluvy se členské země OSN zavázaly k přijetí závazku ukončení všech forem diskriminace žen včetně:

- zavedení principu rovnosti mužů a žen do právních systémů, odstranění veškerých diskriminačních zákonů a přijetí takových, které budou zakazovat diskriminaci žen
- vytvoření soudního dvoru a dalších veřejných institucí, které by zajišťovaly účinnou ochranu žen proti diskriminaci
- zajištění odstranění všech diskriminačních postupů vůči ženám ze strany osob, organizací a podnikatelských subjektů

2.2.3 Charta základních sociálních práv pracujících¹⁷

Charta základních sociálních práv pracujících stanovuje v článku 7 Rovné podmínky pro muže a ženy, že je nutné zajistit zejména rovnost v možnosti získat zaměstnání, odměňování, pracovních podmínkách, sociální péči, vzdělávání, odborné přípravě a možnostech postupu v zaměstnání.

¹⁶ www.un.org

¹⁷ www.europa.eu

2.2.4 Evropská strategie zaměstnanosti

Na summitu v Lucemburku r. 1997 byla přijata nově Evropská strategie zaměstnanosti. Má čtyři pilíře:

- zaměstnatelnost
- rozvoj podnikání a vytváření pracovních míst
- přizpůsobivost
- rovné příležitosti pro muže a ženy

Mezi úkoly stanovené posledním pilířem patří snaha o zvýšení zaměstnanosti žen a sladění pracovních povinností s péčí o rodinu.¹⁷

2.2.5 Evropský institut pro rovnost pohlaví

Orgánem podporujícím členské státy a evropské instituce v jejich úsilí o podporu rovných příležitostí žen a mužů je Evropský institut pro rovnost pohlaví¹⁸. Jeho úkolem je shromažďovat a analyzovat data o problematice genderu, zpracovávat metodologické nástroje pro zavádění rovných příležitostí do zásad politik, zajišťovat vzájemné sdílení „best practices“ a zvýšit povědomí občanů EU o tématu genderu. Institut má sídlo v Bruselu a v letech 2007 – 2013 hospodaří s rozpočtem ve výši 52,5 mil. €.

3. Situace před rokem 1989 a nyní

Před rokem 1989 lze najít pouze neúplné informace o situaci týkající se rovnosti českých mužů a žen, natož aby tyto údaje byly členěny na veřejný a soukromý sektor. Přesto malou exkurzi do historie udělat můžeme.

3.1 19. století a První republika¹⁹

19. století a tzv. První republiku chápou však např. politoložka Hana Havelková, historička Pavla Horská a další vědkyně jako dobu příznivou ženskému hnutí. V první polovině 19. století se ženy začaly angažovat veřejně, zejména v oblasti vzdělání a literatury. Všichni známe jména jako Božena Němcová, Dobromila Magdalena Rettigová, Eliška Krásnohorská či Karolína Světlá. Poslední dvě jmenované se spolu s dalšími zasloužily o

¹⁷ www.europa.eu

¹⁹ VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost*. Univerzita J.E. Purkyně v Ústí nad Labem : 2006. ISBN 80-7044-808-3.

založení prvního dívčího gymnázia „Minerva“ v Rakousku-Uhersku, což bylo přínosem v oblasti rovného přístupu ke vzdělání pro obě pohlaví. Dále se také začal prosazovat přístup žen na vysoké školy. Vzdělávání a veřejně prospěšné aktivity obvykle sňatkem angažované ženy utichly.

Politika byla tehdy oblastí vymezenou pouze mužům. Rakouský společovací zákon dokonce zakazoval vstup žen do politických stran. V letech 1905 – 1907 začaly ženy vymáhat všeobecné volební právo, přiznání tohoto práva je spojeno zejména se jménem Františky Plamínkové (1875 – 1942), která založila roku 1905 Výbor pro volební právo žen. Zásluhou tohoto spolku byla Únorovou ústavou z roku 1920 zajištěna ženám plná politická práva včetně práva volebního.

Roku 1912 byla do Českého zemského sněmu zvolena první žena poslankyní, stala se jí Božena Viková – Kunětická. Musela ve své funkci zprvu překonat protesty mužských kolegů odvolávajících se na zákon z roku 1861, který podle nich dokazoval, že s ženou s v politice nepočítá. Své tvrzení opírali někteří pánové o znění tohoto zákona, které obsahuje slovo „poslanec“ pouze v mužském rodě. České ženy ale nebyly v meziválečném období zastoupeny v elitních pozicích senátu či sněmovny. Následující tabulka je přehledem zastoupení žen v Československém parlamentu (Poslanecká sněmovna+ Senát) v letech 1919 – 1939 podle jednotlivých volebních období.

PŘEHLED ZASTOUPENÍ ŽEN V PARLAMENTU ČSR 1919-1939²⁰

Volební období	Celkový počet PS+S	Žen PS+S	Žen v %
18/20	270	9	3,34%
20/25	275+141	14+3	4,09%
25/29	300+146	10+4	3,14%
29/35	300+146	12+6	4,04%
35/38	300+146	8+5	2,92%

Tab.1: Ženy v politice v ČSR 1919 – 1939

Zdroj: www.padesatprocent.cz

3.2 Po 2. světové válce

Vývoj v zemi přerušila druhá světová válka, kdy ženy byly nuceny se stáhnout z veřejného života do výlučně soukromé sféry. Po ukončení války vznikla r.1945 Rada

²⁰ www.padesatprocent.cz

československých žen v čele s JUDr. Miladou Horákovou. Na podnět této organizace byly v Ústavě 9. května z roku 1948 zpřesněny pasáže o rovnosti žen, do té doby totiž byl muž prohlašován zákonem za hlavu rodiny, mohl zakázat manželce placené zaměstnání a řídil domácnost. Pokud žena neuposlechla, mohlo dojít k rozvodu z její viny a ztrátě jejích sociálních jistot. Právo na práci bylo tedy ženám přiznáno, následovalo období socialismu (1948 – 1989), kdy docházelo k zakotvování genderových stereotypů. Ty hovořily jasně: žena musela zvládnout nejen zaměstnání, ale i péči o domácnost, děti a rodinné příslušníky. Ženy se tak spokojovaly s méně náročnými profesemi a funkcemi. Za pozitivum této doby by se snad však dalo označit, že ženy nebyly zobrazovány jako sexuální objekt. Média socialismu západní ženská hnutí ukazovala zkresleně, kdy genderové problémy byly prezentovány zejména jako utiskování žen kapitalistickým režimem. Tehdejší československé ženy necítily potřebu reagovat na své postavení, ani je jakkoli měnit. Na funkce ve veřejném životě ženy převážně rezignovaly a dobrovolně je přenechávaly mužům, o aktivní ženský politický život nebyl zájem.²¹ Tyto přístupy od dob Sametové revoluce ovšem doznaly a stále doznávají změn, jak je vidět ze vzniku institucí veřejné správy, z priorit stanovených vládou v oblasti problematiky rovných příležitostí žen a mužů a z aktivit různých neziskových organizací.

3.3 Ženy v parlamentech vybraných zemí a v České republice

Pro zajímavost uvádím tabulku mezinárodní organizace Inter-Parliamentary Union, IPU²², která uvádí prvních patnáct států s nejvyšším zastoupením žen v dolní a horní komoře parlamentů daných států. Tato organizace byla založena roku 1889. Do její činnosti patří zajišťovat kontakty a výměnu zkušeností z parlamentů jednotlivých zemí, napomáhat ochraně a propagaci lidských práv a monitorovat postavení žen ve veřejném životě. IPU podporuje úsilí Spojených národů a spolupracuje s parlamenty různých států a mezinárodními vládními i nevládními organizacemi. Je financována především svými členy nebo z veřejných fondů, sídlem organizace je Ženeva, Švýcarsko. Ženy českého veřejného života zaujímají podle údajů IPU 78. místo z celkem porovnávaných 147 zemí, Německo je s 32,2% žen v Německém spolkovém sněmu a s 21,7% ve Spolkové radě na 18. místě, Velká Británie obsadila 60. místo s 19,5% žen v dolní komoře parlamentu a 19,7% v horní komoře. Tabulka je aktualizována k 31.5.2009.

²¹ VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost*. Univerzita J.E. Purkyně v Ústí nad Labem : 2006. ISBN 80-7044- 808-3 .

²² www.ipu.org

Pořadí	Země	Dolní komora parlamentu				Horní komora parlamentu nebo senát			
		Volby	Křesla	Ženy	%	Volby	Křesla	Ženy	%
1	Rwanda	9/2008	80	45	56,3	10/2003	26	9	34,6
2	Švédsko	9/2006	349	164	47,0	-	-	-	-
3	JAR	4/2009	400	174	43,5	4/2009	54	16	29,6
4	Kuba	1/2008	614	265	43,2	-	-	-	-
5	Island	4/2009	63	27	42,9	-	-	-	-
6	Finsko	3/2007	200	83	41,5	-	-	-	-
7	Nizozemí	11/2006	150	62	41,3	5/2007	75	26	34,7
8	Argentina	10/2007	255	102	40,0	10/2007	72	28	38,9
9	Dánsko	11/2007	179	68	38,0	-	-	-	-
10	Angola	9/2008	220	82	37,3	-	-	-	-
11	Kostarika	2/2006	57	21	36,8	-	-	-	-
12	Španělsko	3/2008	350	127	36,3	3/2008	263	79	30,0
13	Norsko	9/2005	169	61	36,1	-	-	-	-
14	Belgie	6/2007	150	53	35,3	6/2007	71	27	38,0
15	Mosambik	12/2004	250	87	34,8	-	-	-	-

Tab.2: Zastoupení žen v parlamentech vybraných zemí

Zdroj: www.ipu.cz

Parlament České republiky je dvoukomorový zákonodárný sbor, skládá se z Poslanecké sněmovny a Senátu. Ženy obsadily v Poslanecké sněmovně ČR celkem 31 křesel, tj. 15,5%²³, v Senátu je žen 14, tj. 17,3%²⁴. Lze si zde povšimnout rozdělení sfér podle genderu. Podobně jako za První republiky se ženy angažují v oblastech politiky péči či humanitními sférami a problematikou sociální politiky, školství, zdravotnictví atd. Tyto oblasti vnímají zároveň jak muži, tak ženy jako méně prestižní²⁵. Ekonomické otázky rozpočtu nebo národního hospodářství jsou chápány většinou jako více prestižní a prioritnější. V těchto výborech nebyla až do posledních voleb zastoupena žádná žena. Činnost těchto výborů však do značné míry ovlivňuje všechny sféry v oblasti politiky péče.

²³ www.psp.cz

²⁴ www.senat.cz

²⁵ www.genderstudies.cz

3.4 Ženy na vedoucích pozicích v ministerstvech

V oblasti veřejného sektoru neexistuje ucelený přehled o zastoupení žen z celkového počtu pracovníků. K dispozici jsou údaje o zastoupení mužů a žen ve vedoucích pozicích jednotlivých resortů. Ve státní správě pracují především ženy, ovšem s vyššími pozicemi jejich počet klesá, viz tab. 3 níže²⁶:

Rok	Zastoupení žen v %				
	Náměstek / náměstkyně	Ředitel/ka odboru	Vedoucí oddělení	Ostatní odborní pracovníci	Ředitel/ka resortní instituce
1998	14,3	19,5	29,8	55	12,8
1999	14,3	19,5	29,7	55	12,8
2000	16,9	24,2	31,4	49,2	11,6
2001	20,5	21,2	34,6	50,9	12,1
2002	17,2	21,3	32,3	54,1	12,8

Tab.3: Ženy ve vedoucích funkcích na ministerstvech

Zdroj: *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů. Gender Studies, o.p.s.. Praha. 2004*

3.5 Ústavní soud ČR

Mezi další orgány veřejné správy patří např. Ústavní soud ČR. Ústavní soud je soudním orgánem ochrany ústavnosti, jehož postavení a kompetence jsou zakotveny přímo v Ústavě České republiky. Sídlem Ústavního soudu České republiky je Brno. Je to specializovaný autonomní státní orgán, který není součástí soustavy obecných soudů. Jeho úkolem je zejména chránit práva vyplývající z Ústavy, Listiny základních práv a svobod a dalších ústavních zákonů České republiky. Přísluší mu i další kompetence, jako je rozhodování v některých věcech týkajících se volebního práva a posuzování souladu mezinárodních smluv s Ústavou v průběhu jejich ratifikace. Soud je tvořen patnácti soudci, kteří rozhodují v tříčlenných senátech nebo v plénu. Soudce Ústavního soudu jmenuje prezident republiky na dobu deseti let. Rozhodnutí Ústavního soudu v rámci jeho věcné

²⁶ PAVLÍK, Petr. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha : Gender Studies, 2004. ISBN 80-86520-04-8.

působnosti jsou konečná a nelze se proti nim odvolat. Pracuje zde celkem 15 soudců, z nichž je 5 žen, tj. 33,3%²⁷.

3.6 Zastupitelstva krajů ČR

Další sférou veřejné správy jsou zastupitelstva krajů. Podíl žen v zastupitelstvech ve volbách z roku 2008 ukazují následující tabulky²⁸:

Politická strana	Počet zastupitelek	Podíl zastupitelek
ČSSD	8 (z 26)	30,76 %
ODS	2 (z 25)	8 %
KSČM	3 (z 10)	30 %
NSK	1 (z 4)	25 %
Celkem	14 (z 65)	21,54 %

Tab.4: Ženy v zastupitelstvu Středočeského kraje: volby 2008

Zdroj: www.padesatprocent.cz

Politická strana	Počet zastupitelek	Podíl zastupitelek
ČSSD	4 (z 22)	18,18 %
ODS	3 (z 19)	15,79 %
KSČM	3 (z 10)	30 %
KDU-ČSL	1 (z 4)	25 %
Celkem	11 (z 55)	20 %

Tab.5: Ženy v zastupitelstvu Jihočeského kraje: volby 2008

Zdroj: www.padesatprocent.cz

²⁷ www.ustavnisoud.cz

²⁸ www.padesatprocent.cz

Politická strana	Počet zastupitelek	Podíl zastupitelek
ČSSD	3 (z 19)	15,79 %
ODS	1 (z 14)	7,14 %
KSČM	5 (z 9)	55,56 %
Koalice pro Plz. kraj	0 (z 3)	0 %
Celkem	9 (z 45)	20 %

Tab.6: Ženy v zastupitelstvu Plzeňského kraje: volby 2008

Zdroj: www.padesatprocent.cz

Politická strana	Počet zastupitelek	Podíl zastupitelek
ČSSD	2 (z 16)	12,5 %
ODS	1 (z 9)	11,11 %
KSČM	1 (z 8)	12,5 %
Alternativa pro kraj	0 (z 5)	0 %
Doktoři	1 (z 4)	25 %
Koal. pro Karlov. kraj	1 (z 3)	33,33 %
Celkem	6 (z 45)	13,34 %

Tab.7: Ženy v zastupitelstvu Karlovarského kraje: volby 2008

Zdroj: www.padesatprocent.cz

Politická strana	Počet zastupitelek	Podíl zastupitelek
ČSSD	5 (z 22)	22,74 %
ODS	1 (z 13)	7,69 %
KSČM	1 (z 12)	8,33 %
Severočeši.cz	1 (z 8)	12,5 %
Celkem	8 (z 55)	14,54 %

Tab.8: Ženy v zastupitelstvu Ústeckého kraje: volby 2008

Zdroj: www.padesatprocent.cz

Politická strana	Počet zastupitelek	Podíl zastupitelek
ČSSD	0 (z 15)	0 %
ODS	1 (z 12)	8,33 %
KSČM	4 (z 8)	50 %
Starostové pro Lib. kraj	1 (z 7)	14,29 %
SOS	1 (z 3)	33,33 %
Celkem	7 (z 45)	15,55 %

Tab.9: Ženy v zastupitelstvu Libereckého kraje: volby 2008

Zdroj: www.padesatprocent.cz

Politická strana	Počet zastupitelek	Podíl zastupitelek
ČSSD	1 (z 18)	5,56 %
ODS	1 (z 13)	7,69 %
KSČM	1 (z 7)	14,29 %
Koal. pro Králov. kraj	0 (z 4)	0 %
SNK-ED	2 (z 3)	66,67 %
Celkem	5 (z 45)	11,11 %

Tab.10: Ženy v zastupitelstvu Královéhradeckého kraje: volby 2008

Zdroj: www.padesatprocent.cz

Politická strana	Počet zastupitelek	Podíl zastupitelek
ČSSD	3 (z 19)	15,7 %
ODS	3 (z 11)	27,27 %
Koal. pro Pard. kraj	2 (z 9)	22,22 %
KSČM	2 (z 6)	33,34 %
Celkem	10 (z 45)	22,22 %

Tab.11: Ženy v zastupitelstvu Pardubického kraje: volby 2008

Zdroj: www.padesatprocent.cz

Politická strana	Počet zastupitelek	Podíl zastupitelek
ČSSD	4 (z 21)	19,05 %
ODS	1 (z 11)	9,09 %
KSČM	1 (z 8)	12,5 %
KDU-ČSL	0 (z 5)	0 %
Celkem	6 (z 45)	13,33 %

Tab.12: Ženy v zastupitelstvu kraje Vysočina: volby 2008

Zdroj: www.padesatprocent.cz

Politická strana	Počet zastupitelek	Podíl zastupitelek
ČSSD	5 (z 26)	19,23 %
KDU-ČSL	2 (z 18)	11,12 %
ODS	3 (z 11)	27,27 %
KSČM	1 (z 10)	10 %
Celkem	11 (z 65)	16,92 %

Tab.13: Ženy v zastupitelstvu Jihomoravského kraje: volby 2008

Zdroj: www.padesatprocent.cz

Politická strana	Počet zastupitelek	Podíl zastupitelek
ČSSD	5 (z 27)	18,51 %
ODS	1 (z 13)	7,69 %
KSČM	3 (z 10)	30 %
KDU-ČSL	1 (z 5)	20 %
Celkem	10 (z 55)	18,18 %

Tab.14: Ženy v zastupitelstvu Olomouckého kraje: volby 2008

Zdroj: www.padesatprocent.cz

Politická strana	Počet zastupitelek	Podíl zastupitelek
ČSSD	7 (z 18)	38,89 %
ODS	0 (z 11)	0 %
KDU-ČSL	0 (z 6)	0 %
KSČM	1 (z 5)	20 %
Starostové a nezáv.	1 (z 5)	20 %
Celkem	9 (z 45)	20 %

Tab.15: Ženy v zastupitelstvu Zlínského kraje: volby 2008

Zdroj: www.padesatprocent.cz

Politická strana	Počet zastupitelek	Podíl zastupitelek
ČSSD	8 (z 31)	25,8 %
ODS	3 (z 18)	16,67 %
KSČM	2 (z 11)	18,18 %
KDU-ČSL	0 (z 5)	0 %
Celkem	13 (z 65)	20 %

Tab.16: Ženy v zastupitelstvu Moravskoslezského kraje: volby 2008

Zdroj: www.padesatprocent.cz

3.7 Evropský parlament

Další organizací veřejné správy v širším kontextu je Evropský parlament (EP). Do něj byly zvoleny z 22 českých poslanců celkem 4 ženy (tj. 18,18 %) ²⁹. V minulém volebním období činil poměr zastoupení žen mezi českými poslanci 20,8%. Bez ohledu na státní příslušnost jsou přitom ženy v EP zastoupeny 32,6%. Česká republika tedy dosahuje velmi nízkého procenta. Zastoupení žen dalších zemí v EP znázorňuje tabulka níže ³⁰:

Čl. země EU	Volby	Křesla	Ženy	Procento
Švédsko	6/2009	18	10	55,55%
Lucembursko	6/2009	6	1	16,66%
Nizozemí	6/2009	25	11	44,0%
Slovensko	6/2009	7	2	28,57%
Francie	6/2009	72	31	43,06%
Rakousko	6/2009	17	6	35,3%
Irsko	6/2009	9	3	33,3%
Litva	6/2009	12	3	25,0%
Maďarsko	6/2009	22	7	31,82%
Dánsko	6/2009	13	6	46,15%
Finsko	6/2009	13	8	61,54%
Slovensko	6/2009	13	4	30,77%
Estonsko	6/2009	6	3	50,0%
Španělsko	6/2009	50	18	36,0%
Německo	6/2009	99	37	37,4%
Řecko	6/2009	22	8	36,4%
Belgie	6/2009	22	6	27,3%
Portugalsko	6/2009	22	7	31,8%
Velká Británie	6/2009	72	21	29,2%
Lotyšsko	6/2009	8	3	37,5%
Česká rep.	6/2009	22	4	18,18%
Itálie	6/2009	72	15	20,8%
Polsko	6/2009	50	11	22,0%
Kypr	6/2009	6	1	16,7%
Malta	6/2009	5	0	00,0%
CELKEM		732	226	32,6%

Tab.17: Zastoupení žen v EP k 26.6.2009

Zdroj: www.europarl.europa.eu, vlastní zpracování

²⁹ www.europarl.europa.eu

³⁰ www.europarl.europa.eu, vlastní zpracování

3.8 Gender Studies, o.p.s.

Jak jsem již uvedla, od roku 1989 vzniklo v České republice i mnoho **nevládních organizací**, které se zabývají tematikou rovných příležitostí mužů a žen obecně. Jednou z nich je i společnost **Gender Studies, o.p.s.**³¹, která se mj. zabývá i veřejným sektorem. Tato společnost byla založena roku 1991 jako odborná knihovna a kontaktní centrum pro české organizace žen. U jejího zrodu stála socioložka Jiřina Šiklová, která získala podněty na evropském setkání žen v Dubrovniku v r. 1991 a na konferenci v Dánsku „Ženy v měnící se Evropě“.

3.8.1 Soutěž Úřad roku: Půl na půl – respekt k rovným příležitostem

Společnost Gender Studies o.p.s. se za přispění Ministerstva vnitra rozhodla od r. 2006 provádět oceňování nejlepšího úřadu veřejné správy v oblasti propagace a implementace rovných příležitostí titulem Úřad roku: Půl na půl – respekt k rovným příležitostem³². Při této akci byly porovnávány mnohé údaje. Mezi nimi byl poměr počtu celkem zaměstnaných žen ku počtu žen v řídicích funkcích, počet vzdělávacích aktivit a procento žen z celkového procenta zaměstnanců, které se těchto aktivit zúčastnilo, existence protidiskriminačních opatření v daném úřadu, work-life balance opatření, tj. opatření ke sladování rodinného a pracovního života a existence oficiálních dokumentů na úřadu, jež by se zabývaly zohledněním rovnosti mužů a žen.

Za rok 2008 bylo uděleno první místo v ocenění Úřad roku: Půl na půl – respekt k rovným příležitostem v kategorii Krajské úřady Krajskému úřadu v Jihomoravském kraji.

Úřad udržuje kontakt se zaměstnankyněmi na mateřské, resp. rodičovské dovolené, nabízí flexibilní pracovní dobu a zkrácené úvazky. Sleduje genderové statistiky uvnitř úřadu a nabízí e-learningový kurz k rovným příležitostem. Dále poskytuje pracovní volno s náhradou platu (10 pracovních dnů) pro činnost na táborech pro děti a mládež. Ve vizi úřadu směrem k občanům a občankám a v různých strategiích (Strategie rozvoje Jihomoravského kraje, Strategie rozvoje lidských zdrojů aj.) je zohledněn princip gender mainstreamingu. Jihomoravský kraj pravidelně provádí výzkumy zaměstnanosti i z genderového hlediska, nediskriminaci zdůrazňuje např. v kodexu etiky a ve vnitřním platovém předpisu. Kraj podporuje zařízení péče o děti a sociální služby. V rámci přeshraniční spolupráce se podílí na projektu k vytvoření genderových rozpočtů.

^{31, 32} www.genderstudies.cz

Podle vyjádření Jiřího Crhy, ředitele Krajského úřadu, jsou ženy zastoupeny na tomto úřadě více než 50% a to i na vedoucích postech, a navíc je zde mnoho zaměstnankyň na mateřské či rodičovské dovolené. Zejména tyto důvody vedly Krajský úřad Jihomoravského kraje k prosazování rovných příležitostí a opatření na podporu sladění soukromého a pracovního života do praxe. Ředitel úřadu zdůrazňuje právě nutnost nejen opatření stanovovat, ale také důsledně dbát na jejich dodržování v praxi a možnost jejich využívání pro všechny zaměstnance bez ohledu na pohlaví. Velmi důležitou je tak role vedoucího úřadu a vedoucích pracovníků, jejich přístupu a znalosti problematiky rovných příležitostí.

4. Možná východiska

Jak vyplývá z Kapitoly 2 a 3, je problematika rovných příležitostí soudobou společností velmi zdůrazňována. Vzniklo velké množství jak vládních, tak i nevládních neziskových organizací, které se touto tematikou zabývají, existuje mnoho dokumentů, které zamezují diskriminaci ať už z důvodu pohlaví, náboženství, barvy pleti aj. a naopak podporují rovné příležitosti žen a mužů. V porovnání s obdobím Rakouska – Uherska a socialistického Československa se poměry v tomto ohledu zlepšují, ovšem podíl žen obecně v rozhodovacích funkcích ve veřejném sektoru zdaleka nedosahuje ideálu, ať už hovoříme o zastoupení žen ve vládě, na ministerstvech, v českém či evropském parlamentu nebo v zastupitelstvech krajských, městských či obecních úřadů a jiných institucích veřejné správy.

Jak je vidět z příkladů našich krajských úřadů, rovné příležitosti v praxi zavádět lze. Důležité je, aby byla vytvořena zejména politická vůle pro prosazování rovnosti, což koresponduje také s naplňováním mezinárodních závazků a smluv, s realizací vládních priorit a vůbec s respektováním základních lidských práv a hodnot. Je třeba podotknout, že tato snaha by měla vycházet především ze strany mužů, neboť právě oni obsazují prestižní místa v české politice a vedoucí pozice ve veřejném sektoru.

Dále považuji za klíčový faktor zavedení rovných příležitostí žen a mužů nejen do veřejné správy, ale i do podnikatelských subjektů, výběr takových řídicích pracovníků, kteří budou mít jak odborné schopnosti, tak i lidské vlastnosti pro prosazování rovnosti žen a mužů. Dalším důležitým aspektem je podle mého názoru další vzdělávání v této oblasti, účast na odborných seminářích a sdílení zkušeností v rámci České republiky i v mezinárodním kontextu. Na základě erudice a zkušeností mohou pak fundovaní vedoucí dávat podněty pro zpracovávání důležitých dokumentů, jejich distribuci, zajištění povědomí o přijatých opatřeních, kodexech, instrukcích atd. všemi pracovníky úřadu veřejné správy a také dbát na

jejich důsledné dodržování v každodenním životě úřadu. Mezi tyto interní dokumenty patří např. kodex etiky, kde je zdůrazňován nediskriminační přístup, vnitřní platový předpis, pracovní řád, vize úřadu aj. Tyto dokumenty by měly obsahovat vysvětlení pojmu diskriminace, stanovení jejích druhů a měly by uvést osobu, na kterou se zaměstnanci případně mohou obracet, budou-li se cítit diskriminováni. Tyto osoby musejí mít za účelem řešení svěřeny také pravomoc. Dále je třeba, aby takové dokumenty obsahovaly způsoby a tresty, kterými se diskriminační chování bude řešit.

Pro správné fungování zavedených opatření je také nutné zjišťovat průběžně údaje o zaměstnanosti z hlediska genderu a reagovat v rámci interních dokumentů úřadu.

Pro zajištění zpětné vazby o fungování přijatých opatřeních je nezbytné provádět šetření spokojenosti zaměstnanců. Obvykle probíhá jednou ročně a na základě výsledků tohoto šetření jsou přijatá opatření aktualizována tak, aby vedla k vyšší zaměstnanecké spokojenosti.

5. Šetření vnímání rovnosti žen a mužů ve veřejné správě

Zajímalo mě osobní názory zaměstnanců veřejné správy na téma rovnosti žen a mužů a jejich povědomí o této sféře. Zpracovala jsem proto dotazník s 24 otázkami, viz další strana, který jsem rozdala na Magistrátu města Hradce Králové. Celkem jsem distribuovala 300 dotazníků, 120 kusů se vrátilo vyplněných.

Dotazník byl koncipován tak, aby bylo možné zjistit, zda mezi vnímáním rovných příležitostí a pohlavím existuje nějaký vztah.

V první části otázky č. 1 a 2 směřovaly k bližším údajům o respondentech a k jejich všeobecné znalosti ohledně pojmu genderová studia. Otázky č. 3 až 18 se soustředily na subjektivní vnímání rovných příležitostí dotazovanými a otázky č. 19 až 24 byly vedeny ke zjištění povědomí o možných dokumentech k problematice rovnosti žen a mužů, jejich existenci v organizaci, kde byli respondenti zaměstnáni a znalosti situace v ostatních zemích EU.

Vážení zaměstnanci ,

za účelem zpracování mé bakalářské práce na téma „Gender, rovné příležitosti mužů a žen ve veřejné správě“ si Vás dovoluji poprosit o vyplnění níže uvedeného dotazníku. Tento dotazník je anonymní a bude vyhodnocen s cílem zjistit vnímání tematiky rovných příležitostí mužů a žen zaměstnanci veřejného sektoru.

Průzkum provádí: Zuzana Balková, studentka 3. ročníku Fakulty ekonomicko-správní, oboru Hospodářská politika a veřejná správa, Univerzita Pardubice

Kontakt: tel. 604 803 181

Dne: 6.4.2009

DOTAZNÍK – ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

1. Prosím, zaškrtněte údaje týkající se Vaší osoby:

muž žena bezdětný/á ANO NE

2. Prosím, zaškrtněte, čím se podle Vašeho názoru zabývají genderové studie:

a) rozdíly mezi muži a ženami utvářenými na základě příslušnosti k biologickému pohlaví

b) rozdíly mezi muži a ženami utvářenými kulturou a společností

3. Setkal/a jste se při přijímacím pohovoru s otázkou/otázkami na Váš manželský/rodinný stav a povinnost k rodině? ANO NE

4. Odpovídá Vaše pracovní zařazení Vašemu dosaženému vzdělání?

ANO NE

5. Žádá po Vás zaměstnavatel plnění úkolů nad rámec Vašeho pracovního zařazení s ohledem na Vaše pohlaví? ANO NE

6. Pracujete ve vedoucí funkci? ANO NE

7. Byla Vám nabídnuta možnost zvyšování kvalifikace?

ANO NE

8. Byla Vám nabídnuta možnost zúčastnit se výběrového řízení na vyšší funkci, než kterou zastáváte nyní? ANO NE

9. Byl Vám nabídnut služební byt? ANO NE

10. Byl zpracován plán Vašeho kariérního postupu? ANO NE

11. Provádí s Vámi zaměstnavatel pravidelně průzkum Vaší spokojenosti v práci?

ANO NE

12. Je Vám umožněno pro výkon práce používat služební vozidlo?

ANO NE

13. Domníváte se, že Vaše práce je ohodnocena stejně jako práce na stejné pozici vykonávaná osobou druhého pohlaví? ANO NE

14. Cítíte tlak ze strany zaměstnavatele, potřebujete-li sladit svou pracovní funkci s rodičovskou rolí a péčí o rodinu a domácnost? ANO NE

15. Je nebo bylo by Vám umožněno s ohledem na Vaši rodičovskou roli pracovat na částečný úvazek? ANO NE

16. Pokud ANO, měl/a byste stejná práva jako zaměstnanci na plný úvazek? (např. příspěvek na penzijní připojištění apod.) ANO NE

17. Je školení organizováno v takové době, abyste se jej mohl/a vzhledem k Vaší rodičovské roli či péči o rodinu a domácnost zúčastňovat? ANO NE
18. Pokud byste měl/a nastoupit rodičovskou dovolenou, bylo by to Vaší organizací přijato bez výhrad? ANO NE
19. Je Vám známo, zda má Váš zaměstnavatel vypracován dokument pro zavedení politiky rovných příležitostí mužů a žen? ANO NE
20. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ANO, byl dokument pro zavedení politiky rovných příležitostí mužů a žen ve Vaší organizaci zpracován? ANO NE
21. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ANO, byl/a jste s tímto dokumentem srozumitelně seznámen/a? ANO NE
22. Je Vám známo, zda má Váš zaměstnavatel vypracována vlastní pravidla v souladu se zákonem, která by řešila případy diskriminace kvůli pohlaví či rodičovské roli, příp. kvůli péči o rodinu? ANO NE
23. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ANO, byl/a jste s tímto dokumentem srozumitelně seznámen/a? ANO NE
24. Víte, že v tradičních zemích EU existuje na větších úřadech veřejné správy odbor, který má na starosti implementaci hledisek rovnosti žen a mužů do práce a politiky úřadu samotného? ANO NE
<i>Pokud byste chtěli připojit svůj komentář, prosím, napište jej zde:</i>
<i>Na závěr Vám chci poděkovat za poskytnutí cenných odpovědí, bez nichž bych svou bakalářskou práci nemohla zpracovat.</i>

5.1 Výsledky šetření a jejich interpretace

1. Základní údaje o dotazovaných

	muž	žena
počet	44	76
s dětmi	34	60
bezdětní	8	14
údaje o dětech neuvedli	2	2

Z celkového počtu respondentů bylo 36,6% mužů a 63,33% žen. 77,27% mužů a 78,95% žen mělo děti, ostatní byli bezdětní.

2. Prosím, zaškrtněte, čím se podle Vašeho názoru zabývají genderové studie:

- rozdíly mezi muži a ženami utvářenými na základě příslušnosti k biologickému pohlaví
- rozdíly mezi muži a ženami utvářenými kulturou a společností

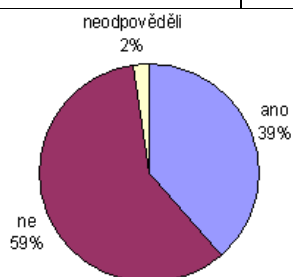
	muži	ženy
odpověď a)	8	14
odpověď b)	35	51
neodpověděli	1	11

79,5% mužů a 67,1% žen odpovědělo správně za b). Chybnou odpověď a) zvolilo 18,2% mužů a 18,4% žen. 2,27% mužů a 14,5% žen na tuto otázku nedokázalo odpovědět.

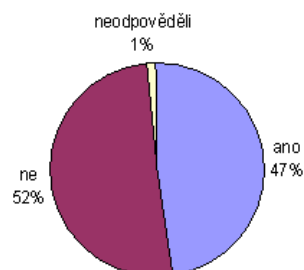
Další otázky byly již koncipovány za účelem zjištění vnímání rovnosti jednotlivými pohlavími.

3. Setkal/a jste se při přijímacím pohovoru s otázkou/otázkami na Váš manželský/rodinný stav a povinnost k rodině?

	muži	ženy
odpověď ANO	17	36
odpověď NE	26	39
neodpověděli	1	1



Graf č. 1 – odpovědi mužů na otázku č. 3



Graf č. 2 – odpovědi žen na otázku č. 3

38,64% mužů se setkalo s otázkou ohledně rodiny při přijímacím řízení, ženám byl tento dotaz položen v 47,37%

Zajímalo mě, zda položení této otázky při výběrovém řízení závisí na pohlaví uchazeče. Odpověď zjistím pomocí testu nezávislosti. Jako hypotézu H_0 zvolím tvrzení, že závislost odpovědí na pohlaví neexistuje a jako hypotézu H_1 , že hodnoty jsou závislé na pohlaví.

Výpočet testovacího kritéria pomocí vzorce:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{\left(n_{ij} - \frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n} \right)^2}{\frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n}}$$

$$\chi^2 = \frac{(17 - 19,3136)^2}{19,3136} + \frac{(36 - 33,6864)^2}{33,6864} + \frac{(26 - 23,6864)^2}{23,6864} + \frac{(39 - 42,9661)^2}{42,9661} = 0,2771 + 0,1589 + 0,22598 + 0,467 = \underline{\underline{1,12898}}$$

Zvolím hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; stupně volnosti: $(r-1) \times (s-1) = 1 \times 1 = 1$

Kritická oblast : $P(\chi > \chi_{2}) = \alpha$; kritická hodnota dle tabulek³³: $\chi_{0,05;1}^2 = 3,84146$

Provedu porovnání realizace testovacího kritéria a tabulkové hodnoty:

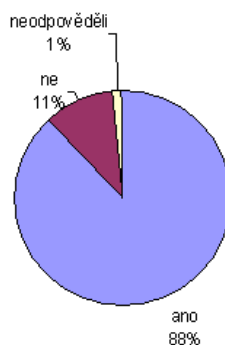
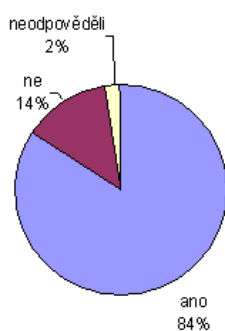
$$\underline{\underline{1,12898 < 3,84146}}$$

Testovací kritérium padlo do oblasti přípustných hodnot. Hypotézu H_0 nezamítám, můžeme říci, že tedy neexistuje závislost položení otázky ohledně rodiny a pohlavím uchazeče u přijímacího řízení.

³³ KUBANOVÁ, Jana – LINDA, Bohdan. Kritické hodnoty a kvantily vybraných rozdělení pravděpodobností. Univerzita Pardubice, prosinec 2006. ISBN 80-7194-852-7

4. Odpovídá Vaše pracovní zařazení Vašemu dosaženému vzdělání?

	muži	ženy
odpověď ANO	37	67
odpověď NE	6	8
neodpověděli	1	1



Graf č. 3 – odpovědi mužů na otázku č. 4 Graf č. 4 – odpovědi žen na otázku č. 4

84,1% mužů a 88% žen má pocit, že jejich pracovní zařazení odpovídá dosaženému vzdělání, opačný názor má 13,64% mužů a 10,53% žen. Zajímalo mě, zda odpověď závisí na pohlaví. Odpověď zjistím pomocí testu nezávislosti. Jako hypotézu H_0 zvolím tvrzení, že závislost odpovědi na pohlaví neexistuje a jako hypotézu H_1 , že hodnoty jsou závislé na pohlaví.

Výpočet testovacího kritéria:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{\left(n_{ij} - \frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n} \right)^2}{\frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n}}$$

$$\chi^2 = \frac{(37 - 37,5798)^2}{37,5798} + \frac{(67 - 65,546)^2}{65,546} + \frac{(6 - 5,0588)^2}{5,0588} + \frac{(8 - 8,824)^2}{8,824} = \underline{\underline{0,293145}}$$

Zvolím hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; stupně volnosti: $(r-1) \times (s-1) = 1 \times 1 = 1$

Kritická oblast: $P(\chi > \chi^2) = \alpha$; kritická hodnota dle tabulek³⁴: $\chi^2_{0,05;1} = 3,84146$

Provedu porovnání realizace testovacího kritéria a tabulkové hodnoty:

$$\underline{\underline{0,293145}} < \underline{\underline{3,84146}}$$

Testovací kritérium padlo do oblasti přípustných hodnot. Hypotézu H_0 nezamítám, můžeme říci, že tedy v otázce ohledně pracovního zařazení a dosaženého vzdělání neexistuje závislost odpovědi na pohlaví.

³⁴ KUBANOVÁ, Jana – LINDA, Bohdan. Kritické hodnoty a kvantily vybraných rozdělení pravděpodobností. Univerzita Pardubice, prosinec 2006. ISBN 80-7194-852-7

5. Žádá po Vás zaměstnavatel plnění úkolů nad rámec Vašeho pracovního zařazení s ohledem na Vaše pohlaví?

	muži	ženy
odpověď ANO	5	3
odpověď NE	39	73
neodpověděli	0	0



Graf č. 5 – odpovědi mužů na otázku č. 5

Graf č. 6 – odpovědi žen na otázku č. 5

88,64% mužů a dokonce 96,1% žen tvrdí, že zaměstnavatel nevyžaduje plnění úkolů nad rámec pracovního zařazení. Ovšem 5 mužů z celkem 44 a 3 ženy z celkem 76 odpovědělo na tuto otázku ANO, tj. 11,36% mužů a 3,95% žen. Protože mužů je o 7,41% více, zajímalo mě, zda je to závislé na pohlaví. Odpověď zjistím pomocí testu nezávislosti. Jako hypotézu H_0 zvolím tvrzení, že závislost odpovědi na pohlaví neexistuje a jako hypotézu H_1 , že hodnoty jsou závislé na pohlaví.

Výpočet testovacího kritéria:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{\left(n_{ij} - \frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n} \right)^2}{\frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n}}$$

$$\chi^2 = \frac{(5 - 2,933)^2}{2,933} + \frac{(3 - 5,067)^2}{5,067} + \frac{(39 - 41,067)^2}{41,067} + \frac{(73 - 70,933)^2}{70,933} = \underline{\underline{2,4639}}$$

Zvolím hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; stupně volnosti: $(r-1) \times (s-1) = 1 \times 1 = 1$

Kritická oblast : $P(\chi > \chi_2) = \alpha$; kritická hodnota dle tabulek³⁵: $\chi_{0,05;1}^2 = 3,84146$

Provedu porovnání realizace testovacího kritéria a tabulkové hodnoty:

$$\underline{\underline{2,4639}} < \underline{\underline{3,84146}}$$

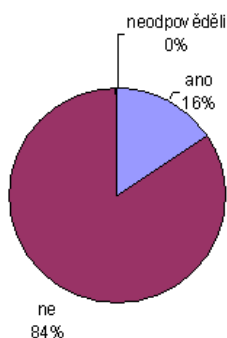
Testovací kritérium padlo do oblasti přípustných hodnot. Hypotézu H_0 nezamítám, lze tvrdit, že odpovědi na tuto otázku nejsou závislé na pohlaví dotazovaných.

³⁵ KUBANOVÁ, Jana – LINDA, Bohdan. *Kritické hodnoty a kvantily vybraných rozdělení pravděpodobností*. Univerzita Pardubice, prosinec 2006. ISBN 80-7194-852-7.

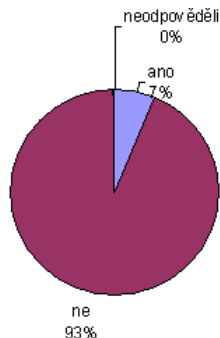
6. Pracujete ve vedoucí funkci?

	muži	ženy
odpověď ANO	7	5
odpověď NE	37	71
neodpověděli	0	0

15,9% mužů a pouze 6,6% žen ze všech dotázaných uvedlo, že pracuje ve vedoucí funkci.



Graf č. 7 – odpovědi mužů na otázku č. 6



Graf č. 8 – odpovědi žen na otázku č. 6

Opět mě zajímalo, zda tato skutečnost může mít souvislost s pohlavím respondentů. Zvolila jsem test nezávislosti pro zjištění odpovědi. Jako hypotézu H_0 zvolím tvrzení, že závislost odpovědi na pohlaví neexistuje, H_1 = hodnoty jsou závislé na pohlaví.

Výpočet testovacího kritéria:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{\left(n_{ij} - \frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n} \right)^2}{\frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n}}$$

$$\chi^2 = \frac{(7 - 4,4745)^2}{4,4745} + \frac{(5 - 7,7288)^2}{7,7288} + \frac{(37 - 40,271)^2}{40,271} + \frac{(71 - 69,5593)^2}{69,5593} = 1,4254 + 0,9635 + 0,2657 + 0,02984 = \underline{\underline{2,68444}}$$

Zvolím hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; stupně volnosti: $(r-1) \times (s-1) = 1 \times 1 = 1$

Kritická oblast: $P(\chi > \chi_{2}) = \alpha$; kritická hodnota dle tabulek³⁶: $\chi_{0,05; 1}^2 = 3,84146$

Provedu porovnání realizace testovacího kritéria s tabulkovou hodnotou:

$$\underline{\underline{2,68444}} < \underline{\underline{3,84146}}$$

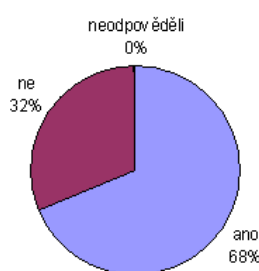
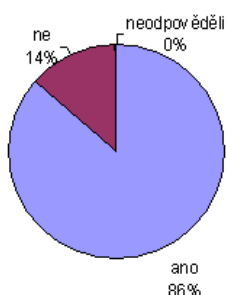
Testovací kritérium padlo do oblasti přípustných hodnot. Hypotézu H_0 nezamítám, mezi vedoucí pozicí a pohlavím tedy neexistuje závislost.

³⁶ KUBANOVÁ, Jana – LINDA, Bohdan. *Kritické hodnoty a kvantily vybraných rozdělení pravděpodobností*. Univerzita Pardubice, prosinec 2006. ISBN 80-7194-852-7.

7. Byla Vám nabídnuta možnost zvyšování kvalifikace?

	muži	ženy
odpověď ANO	38	52
odpověď NE	6	24
neodpověděli	0	0

86,36% dotazovaných mužů a 68,42% dotazovaných žen dostala šanci na zvýšení kvalifikace. Procento žen je o 19,94% menší, zajímalo by mě tedy, jestli tato možnost byla nabízena v závislosti na pohlaví.



Graf č. 9 – odpovědi mužů na otázku č. 7

Graf č. 10 – odpovědi žen na otázku č. 7

Opět použijí test nezávislosti a jako hypotézu H_0 zvolím tvrzení, že závislost odpovědí na otázku ohledně možnosti zvýšit si kvalifikaci na pohlaví neexistuje, H_1 = hodnoty jsou závislé na pohlaví.

Výpočet testovacího kritéria:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{\left(n_{ij} - \frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n} \right)^2}{\frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n}}$$

$$\chi^2 = \frac{(38 - 33)^2}{33} + \frac{(52 - 57)^2}{57} + \frac{(6 - 11)^2}{11} + \frac{(24 - 19)^2}{19} = \underline{\underline{4,7847}}$$

Zvolím hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; stupně volnosti: $(r-1) \times (s-1) = 1 \times 1 = 1$

Kritická oblast: $P(\chi > \chi_2) = \alpha$; kritická hodnota dle tabulek³⁷: $\chi_{0,05;1}^2 = 3,84146$

Porovnám realizaci testovacího kritéria s tabulkovou hodnotou:

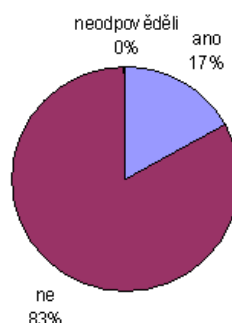
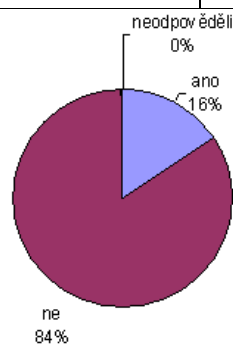
$$\underline{\underline{4,7847}} > \underline{\underline{3,84146}}$$

Testovací kritérium padlo do kritické oblasti. Hypotézu H_0 zamítám, přijímám hypotézu H_1 . Odpovědi na možnost zvyšovat si kvalifikaci závisí na tom, zda je zaměstnanec žena nebo muž.

³⁷ KUBANOVÁ, Jana – LINDA, Bohdan. *Kritické hodnoty a kvantily vybraných rozdělení pravděpodobností*. Univerzita Pardubice, prosinec 2006. ISBN 80-7194-852-7.

8. Byla Vám nabídnuta možnost zúčastnit se výběrového řízení na vyšší funkci, než kterou zastáváte nyní?

	muži	ženy
odpověď ANO	7	13
odpověď NE	37	63
neodpověděli	0	0



Graf č. 11 – odpovědi mužů na otázku č. 8

Graf č. 12 – odpovědi žen na otázku č. 8

15,9% mužů a 17,11% žen dostalo možnost výběrového řízení na vyšší funkci. Zdá se, že šance jsou tedy vyrovnané. To ověřím testem nezávislosti, hypotézy jsou následující:

H_0 = možnost účastnit se výběrového řízení nezávisí na pohlaví, H_1 = možnost je na pohlaví závislá.

Výpočet testovacího kritéria:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{\left(n_{ij} - \frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n} \right)^2}{\frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n}}$$

$$\chi^2 = \frac{(7 - 7,333)^2}{7,333} + \frac{(13 - 12,6667)^2}{2,6667} + \frac{(37 - 36,6667)^2}{36,6667} + \frac{(63 - 63,333)^2}{63,333} = 0,01512 + 0,00877 + 0,003 + 0,00175 = \underline{\underline{0,02864}}$$

Zvolím hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; stupně volnosti: $(r-1) \times (s-1) = 1 \times 1 = 1$

Kritická oblast: $P(\chi > \chi_{2}) = \alpha$; kritická hodnota dle tabulek³⁸: $\chi_{0,05; 1}^2 = 3,84146$

Porovnám realizaci testovacího kritéria s tabulkovou hodnotou:

$$\underline{\underline{0,02864}} < \underline{\underline{3,84146}}$$

Testovací kritérium padlo do oblasti přípustných hodnot. Hypotézu H_0 nezamítám, mezi možnostmi výběrového řízení na vyšší post a pohlavím závislost neexistuje.

³⁸ KUBANOVÁ, Jana – LINDA, Bohdan. *Kritické hodnoty a kvantily vybraných rozdělení pravděpodobností*. Univerzita Pardubice, prosinec 2006. ISBN 80-7194-852-7.

9. Byl Vám nabídnut služební byt?

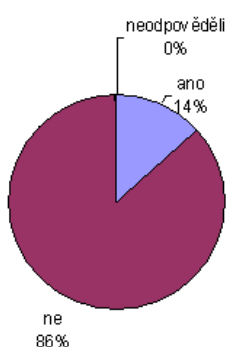
	muži	ženy
odpověď ANO	0	2
odpověď NE	44	74
neodpověděli	0	0

Téměř nikomu nebyl nabídnut služební byt, tuto odpověď dále nerozebírám.

10. Byl zpracován plán Vašeho kariérního postupu?

	muži	ženy
odpověď ANO	6	6
odpověď NE	38	70
neodpověděli	0	0

Toto je zajímavá otázka v souvislosti s nízkým počtem žen ve vedoucích funkcích ve veřejné správě. Pro 13,64% mužů a pouze u 7,89% žen byl plán kariérního postupu vytvořen.



Graf č. 13 – odpovědi mužů na otázku č. 10



Graf č. 14 – odpovědi žen na otázku č. 10

Lze se domnívat, že tu je závislost na pohlaví. Tuto svou domněnku ověřím testem nezávislosti. Jako hypotézu H_0 zvolím tvrzení, že závislost odpovědí na pohlaví není, H_1 = hodnoty jsou závislé na pohlaví.

Výpočet testovacího kritéria:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{\left(n_{ij} - \frac{n_{i\bullet} \cdot n_{\bullet j}}{n} \right)^2}{\frac{n_{i\bullet} \cdot n_{\bullet j}}{n}}$$

$$\chi^2 = \frac{(6 - 4,4)^2}{4,4} + \frac{(6 - 7,6)^2}{7,6} + \frac{(38 - 239,6)^2}{39,6} + \frac{(70 - 68,4)^2}{68,4} = \underline{\underline{0,7268}}$$

Zvolím hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; stupně volnosti: $(r-1) \times (s-1) = 1 \times 1 = 1$

Kritická oblast: $P(\chi > \chi_2) = \alpha$; kritická hranice dle tabulek³⁹: $\chi_{0,05; 1}^2 = 3,84146$

Provedu porovnání realizace testovacího kritéria a tabulkové hodnoty:

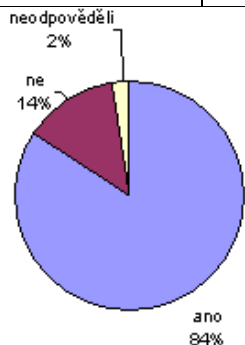
$$\underline{\underline{0,7268}} < \underline{\underline{3,84146}}$$

Testovací kritérium padlo do oblasti přípustných hodnot. Hypotézu H_0 nezamítám, domněnka o závislosti odpovědí na zpracovávání kariérního postupu na pohlaví není správná, tyto dvě veličiny jsou nezávislé.

³⁹ KUBANOVÁ, Jana – LINDA, Bohdan. *Kritické hodnoty a kvantily vybraných rozdělení pravděpodobností*. Univerzita Pardubice, prosinec 2006. ISBN 80-7194-852-7.

11. Provádí s Vámi zaměstnavatel pravidelně průzkum Vaší spokojenosti v práci?

	muži	ženy
odpověď ANO	37	55
odpověď NE	6	21
neodpověděli	1	0



Graf č. 15 – odpovědi mužů na otázku č. 11

Graf č. 16 – odpovědi žen na otázku č. 11

U 84% dotazovaných mužů a 72,37% žen provádí zaměstnavatel průzkum spokojenosti zaměstnance. Lze se domnívat, že tu je závislost na pohlaví. Tuto svou domněnku ověřím testem nezávislosti. Jako hypotézu H_0 zvolím tvrzení, že závislost odpovědí na pohlaví není, H_1 = hodnoty jsou závislé na pohlaví.

Výpočet testovacího kritéria:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{\left(n_{ij} - \frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n} \right)^2}{\frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n}}$$

$$\chi^2 = \frac{(37 - 33,244)^2}{33,244} + \frac{(55 - 58,76)^2}{58,76} + \frac{(6 - 9,756)^2}{9,756} + \frac{(21 - 17,244)^2}{17,244} = \underline{\underline{2,929}}$$

Zvolím hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; stupně volnosti: $(r-1) \times (s-1) = 1 \times 1 = 1$

Kritická oblast: $P(\chi > \chi^2) = \alpha$; kritická hranice dle tabulek⁴⁰: $\chi^2_{0,05; 1} = 3,84146$

Provedu porovnání realizace testovacího kritéria a tabulkové hodnoty:

$$\underline{\underline{2,929 < 3,84146}}$$

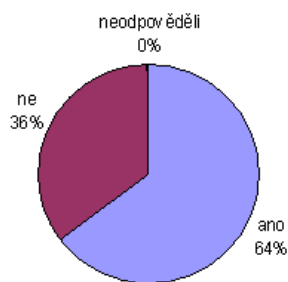
Testovací kritérium padlo do oblasti přípustných hodnot. Hypotézu H_0 nezamítám, provádění průzkumu spokojenosti zaměstnanců nezávisí na pohlaví.

⁴⁰ KUBANOVÁ, Jana – LINDA, Bohdan. *Kritické hodnoty a kvantily vybraných rozdělení pravděpodobností*. Univerzita Pardubice, prosinec 2006. ISBN 80-7194-852-7.

12. Je Vám umožněno pro výkon práce používat služební vozidlo?

	muži	ženy
odpověď ANO	39	49
odpověď NE	4	27
neodpověděli	1	0

88,64% mužů je umožněno používat služební vozidlo, u žen je to jen 64,47%.



Graf č. 17 – odpovědi mužů na otázku č. 12

Graf č. 18 – odpovědi žen na otázku č. 12

Lze se domnívat, že toto souvisí pouze s tím, že mezi ženami může být méně řidiček nebo že ženy jsou méně ochotné samy řídit. Svůj předpoklad ověřím testem nezávislosti. H_0 = závislost možnosti služebního auta na pohlaví neexistuje, H_1 = hodnoty jsou závislé na pohlaví

Výpočet testovacího kritéria:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{\left(n_{ij} - \frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n} \right)^2}{\frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n}}$$

$$\chi^2 = \frac{(39 - 31,798)^2}{31,798} + \frac{(49 - 56,202)^2}{56,202} + \frac{(4 - 11,202)^2}{11,202} + \frac{(31 - 19,798)^2}{19,798} = \underline{\underline{9,8042}}$$

Zvolím hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; stupně volnosti: $(r-1) \times (s-1) = 1 \times 1 = 1$

Kritická oblast : $P(\chi > \chi_2) = \alpha$; kritická hranice dle tabulek⁴¹. $\chi_{0,05; 1}^2 = 3,84146$

Provedu porovnání realizace testovacího kritéria s tabulkovou hodnotou kritické hranice:

$$\underline{\underline{9,8042}} > \underline{\underline{3,84146}}$$

Testovací kritérium padlo do kritické oblasti. Hypotézu H_0 zamítám, můžeme říci, že moje domněnka, že odpovědi na možnost využít služební vůz nesouvisí s pohlavím, nebyla správná a že tomu je právě naopak.

⁴¹ KUBANOVÁ, Jana – LINDA, Bohdan. *Kritické hodnoty a kvantily vybraných rozdělení pravděpodobností*. Univerzita Pardubice, prosinec 2006. ISBN 80-7194-852-7.

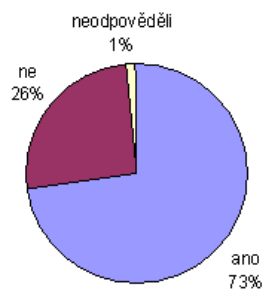
13. Domníváte se, že Vaše práce je ohodnocena stejně jako práce na stejné pozici vykonávaná osobou druhého pohlaví?

	muži	ženy
odpověď ANO	42	55
odpověď NE	1	20
neodpověděli	1	1

95,46% mužů a 72,37% žen se domnívá, že za stejnou práci dostávají stejnou mzdu jako opačné pohlaví.



Graf č. 19 – odpovědi mužů na otázku č. 13



Graf č. 20 – odpovědi žen na otázku č. 13

Pokusíme se ověřit pomocí testu nezávislosti, jestli skutečně plat závisí na pohlaví. Jako hypotézu H_0 zvolím tvrzení, že závislost odpovědí na pohlaví neexistuje, H_1 = hodnoty jsou závislé na pohlaví.

Výpočet testovacího kritéria:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{\left(n_{ij} - \frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n} \right)^2}{\frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n}}$$

$$\chi^2 = \frac{(42 - 35,3475)^2}{35,3475} + \frac{(55 - 61,6525)^2}{61,6525} + \frac{(1 - 7,6525)^2}{7,6525} + \frac{(20 - 13,3475)^2}{13,3475} = \underline{\underline{11,0687}}$$

Zvolím hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; stupně volnosti: $(r-1) \times (s-1) = 1 \times 1 = 1$

Kritická oblast : $P(\chi > \chi_2) = \alpha$; kritická hranice dle tabulek⁴²: $\chi_{0,05; 1}^2 = 3,84146$

Provedu porovnání realizace testovacího kritéria s kritickou hranicí:

$$\underline{\underline{11,0687}} > \underline{\underline{3,84146}}$$

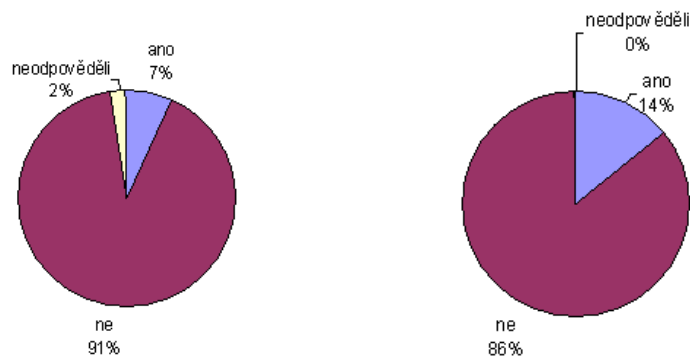
Testovací kritérium se nachází v kritické oblasti. Hypotézu H_0 zamítám a potvrzuji hypotézu H_1 . Lze tedy tvrdit, že vnímání výše odměny za stejnou vykonávanou práci se liší podle pohlaví.

⁴² KUBANOVÁ, Jana – LINDA, Bohdan. *Kritické hodnoty a kvantily vybraných rozdělení pravděpodobností*. Univerzita Pardubice, prosinec 2006. ISBN 80-7194-852-7.

14. Cítíte tlak ze strany zaměstnavatele, potřebujete-li sladit svou pracovní funkci s rodičovskou rolí a péčí o rodinu a domácnost?

	muži	ženy
odpověď ANO	3	11
odpověď NE	40	65
neodpověděli	1	0

6,82% mužů a 14,47% žen pociťuje tlak ze strany zaměstnavatele.



Graf č. 21 – odpovědi mužů na otázku č. 14

Graf č. 22 – odpovědi žen na otázku č. 14

Žen je více než dvojnásobek mužů a mě by tedy zajímalo, zda tlak stran organizace souvisí s pohlavím zaměstnance. Pro ověření, použiji test nezávislosti, hypotéza H_0 : tlak není závislý na pohlaví, H_1 : tlak je závislý na pohlaví.

Výpočet testovacího kritéria:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{\left(n_{ij} - \frac{n_{i\bullet} \cdot n_{\bullet j}}{n} \right)^2}{\frac{n_{i\bullet} \cdot n_{\bullet j}}{n}}$$

$$\chi^2 = \frac{(3 - 70,8235)^2}{70,8235} + \frac{(11 - 8,9412)^2}{8,9412} + \frac{(40 - 37,9412)^2}{37,9412} + \frac{(65 - 67,0588)^2}{67,0588} = \underline{\underline{65,59958}}$$

Zvolím hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; stupně volnosti: $(r-1) \times (s-1) = 1 \times 1 = 1$

Kritická oblast : $P(\chi > \chi_2) = \alpha$; kritická hranice dle tabulek⁴³: $\chi_{0,05;1}^2 = 3,84146$

Porovnám realizaci testovacího kritéria s tabulkovou kritickou hranicí:

$$\underline{\underline{65,59958 > 3,84146}}$$

Testovací kritérium se nachází v kritické oblasti. Hypotézu H_0 zamítám a potvrzuji hypotézu H_1 . Lze tedy tvrdit, že vnímání tlaku ze strany zaměstnavatele ohledně pracovní funkce a sladění rodinných povinností se liší podle pohlaví.

⁴³ KUBANOVÁ, Jana – LINDA, Bohdan. *Kritické hodnoty a kvantily vybraných rozdělení pravděpodobností*. Univerzita Pardubice, prosinec 2006. ISBN 80-7194-852-7.

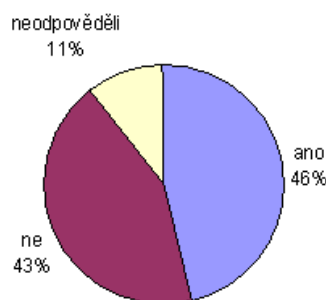
15. Je nebo bylo by Vám umožněno s ohledem na Vaši rodičovskou roli pracovat na částečný úvazek?

	muži	ženy
odpověď ANO	15	35
odpověď NE	23	33
neodpověděli	6	8

34,09% mužů a 46,05% žen se domnívá, že by jim bylo umožněno pracovat na částečný úvazek.



Graf č. 23 – odpovědi mužů na otázku č. 15



Graf č. 24 – odpovědi žen na otázku č. 15

Mužů je opět o něco méně. Ověřím tedy, zda tato šance závisí na pohlaví a použiji k tomu test nezávislosti. Jako hypotézu H_0 zvolím tvrzení, že závislost odpovědí na pohlaví neexistuje, H_1 = hodnoty jsou závislé na pohlaví.

Výpočet testovacího kritéria:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{\left(n_{ij} - \frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n} \right)^2}{\frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n}}$$

$$\chi^2 = \frac{(15 - 17,9245)^2}{17,9245} + \frac{(35 - 32,0755)^2}{32,0755} + \frac{(23 - 20,0755)^2}{20,0755} + \frac{(33 - 35,9245)^2}{35,9245} = \underline{\underline{1,4079}}$$

Zvolím hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; stupně volnosti: $(r-1) \times (s-1) = 1 \times 1 = 1$

Kritická oblast : $P(\chi > \chi_2) = \alpha$; kritická hranice dle tabulek⁴⁴: $\chi_{0,05; 1}^2 = 3,84146$

Provedu porovnání realizace testovacího kritéria s tabulkovou kritickou hranicí:

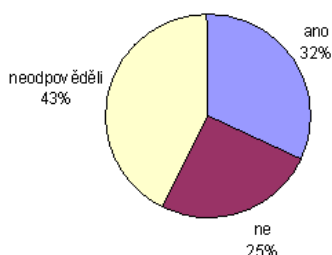
$$\underline{\underline{1,4079}} < \underline{\underline{3,84146}}$$

Testovací kritérium se nachází v oblasti přípustných hodnot. Hypotézu H_0 nezamítám a lze tedy tvrdit, že názor na umožnění práce na částečný úvazek se neliší podle toho, zda respondent je žena či muž.

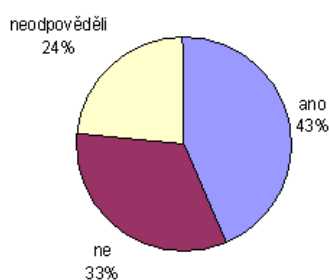
⁴⁴ KUBANOVÁ, Jana – LINDA, Bohdan. *Kritické hodnoty a kvantily vybraných rozdělení pravděpodobností*. Univerzita Pardubice, prosinec 2006. ISBN 80-7194-852-7.

16. Pokud ANO, měl/a byste stejná práva jako zaměstnanci na plný úvazek? (např, příspěvek na penzijní připojištění apod.)?

	muži	ženy
odpověď ANO	14	33
odpověď NE	11	25
neodpověděli	19	18



Graf č. 25 – odpovědi mužů na otázku č. 16



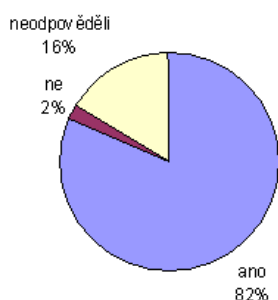
Graf č. 26 – odpovědi žen na otázku č. 16

31,82% mužů a 43,42% žen je toho názoru, že při práci na částečný úvazek by měli stejná práva jako při plném úvazku. Porušování tohoto pravidla by bylo možné označit jako diskriminační. Otázkou ovšem zůstává, zda se odpovědi nelišily podle znalostí jednotlivých respondentů. Odpověď proto nerozebírám dále statistickým testem.

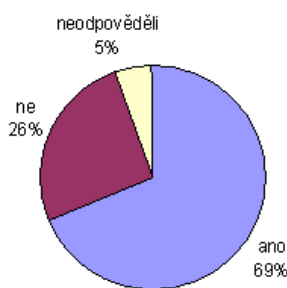
17. Je školení organizováno v takové době, abyste se jej mohl/a vzhledem k Vaší rodičovské roli či péči o rodinu a domácnost zúčastňovat?

	muži	ženy
odpověď ANO	36	52
odpověď NE	1	20
neodpověděli	7	4

81,82% respondentů mužů odpovídalo ANO, ale pouze 68,42% ženských respondentek.



Graf č. 27 – odpovědi mužů na otázku č. 17



Graf č. 28 – odpovědi žen na otázku č. 17

Pokusím se zjistit pomocí testu nezávislosti, jestli odpovědi závisí na pohlaví.

Hypotéza H_0 : závislost odpovědí na pohlaví neexistuje, H_1 : hodnoty jsou závislé na pohlaví.

Výpočet testovacího kritéria:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{\left(n_{ij} - \frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n} \right)^2}{\frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n}}$$

$$\chi^2 = \frac{(36 - 29,8716)^2}{29,8716} + \frac{(52 - 58,1284)^2}{58,1284} + \frac{(1 - 7,1284)^2}{7,1284} + \frac{(20 - 13,8716)^2}{13,8716} = \underline{\underline{9,8796}}$$

Zvolím hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; stupně volnosti: $(r-1) \times (s-1) = 1 \times 1 = 1$

Kritická oblast: $P(\chi > \chi^2) = \alpha$; kritická hranice podle tabulek⁴⁵: $\chi^2_{0,05; 1} = 3,84146$

Provedu porovnání realizace testovacího kritéria a tabulkové kritické hranice:

$$\underline{\underline{9,8796}} > \underline{\underline{3,84146}}$$

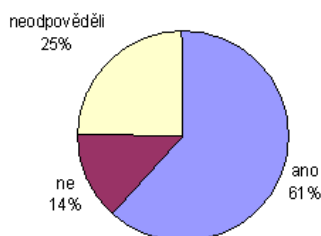
Testovací kritérium se nachází v kritické oblasti. Hypotézu H_0 zamítám, přijímám H_1 , vnímání možnosti sladění péče o rodinu a domácnost se školením se liší podle pohlaví.

⁴⁵ KUBANOVÁ, Jana – LINDA, Bohdan. *Kritické hodnoty a kvantily vybraných rozdělení pravděpodobností*. Univerzita Pardubice, prosinec 2006. ISBN 80-7194-852-7.

18. Pokud byste měl/a nastoupit rodičovskou dovolenou, bylo by to Vaší organizací přijato bez výhrad?

	muži	ženy
odpověď ANO	27	68
odpověď NE	6	3
neodpověděli	11	5

Muži se ve 13,64% domnívali, že by organizace nebyla bez výhrad, pokud by nastoupili rodičovskou dovolenou. Ženy měly tento názor jen v 3,95 %. Je možné, že to závisí na pohlaví? Pomocí testu nezávislosti se pokusím najít odpověď.



Graf č. 29 – odpovědi mužů na otázku č. 18



Graf č. 30 – odpovědi žen na otázku č. 18

Hypotéza H_0 : závislost odpovědí na pohlaví neexistuje, H_1 : hodnoty jsou závislé na pohlaví.

Výpočet testovacího kritéria:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{\left(n_{ij} - \frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n} \right)^2}{\frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n}}$$

$$\chi^2 = \frac{(27 - 30,1442)^2}{30,1442} + \frac{(68 - 64,8558)^2}{64,8558} + \frac{(6 - 2,8558)^2}{2,8558} + \frac{(3 - 6,1442)^2}{6,1442} = \underline{\underline{5,551056}}$$

Zvolím hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; stupně volnosti: $(r-1) \times (s-1) = 1 \times 1 = 1$

Kritická oblast: $P(\chi > \chi^2) = \alpha$; kritická hranice podle tabulek⁴⁶ $\chi^2_{0,05;1} = 3,84146$

Provedu porovnání realizace testovacího kritéria s tabulkovou kritickou hranicí:

5,551056 > 3,84146

Testovací kritérium padlo do kritické oblasti, hypotézu H_0 zamítám a přijímám hypotézu H_1 .

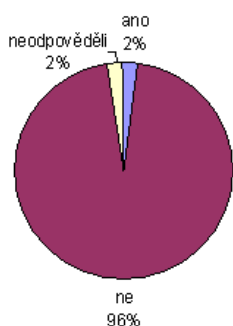
Lze tedy tvrdit, že názor na to, jak by byla zaměstnavatelem ve veřejné správě přijata zpráva o nástupu na rodičovskou dovolenou, se liší podle pohlaví.

⁴⁶ KUBANOVÁ, Jana – LINDA, Bohdan. *Kritické hodnoty a kvantily vybraných rozdělení pravděpodobností*. Univerzita Pardubice, prosinec 2006. ISBN 80-7194-852-7.

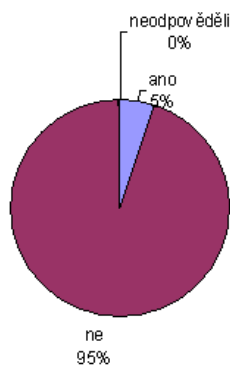
Dotazníkové otázky č. 19 – 24 směřovaly k zjištění povědomí o dokumentech týkajících se rovnosti žen a mužů a situace v Evropské unii mezi pracovníky veřejné správy.

19. Je Vám známo, zda má Váš zaměstnavatel vypracován dokument pro zavedení politiky rovných příležitostí mužů a žen?

	muži	ženy
odpověď ANO	1	4
odpověď NE	42	72
neodpověděli	1	0



Graf č. 31 – odpovědi mužů na otázku č. 19

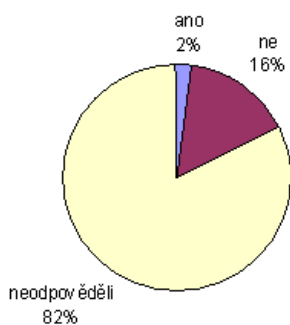


Graf č. 32 – odpovědi žen na otázku č. 19

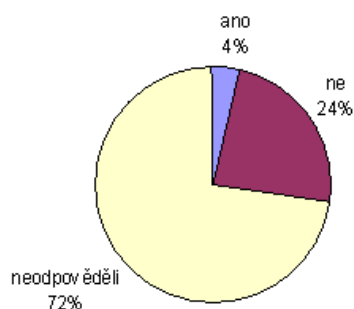
Muži i ženy odpovídali téměř shodně na tuto otázku NE. Znalost existence dokumentu pro zavedení politiky rovných příležitostí do praxe je v tomto náhodném výběru pracovníků veřejné správy mizivá, z celkem 44 mužů a ze 76 žen odpověděl pouze 1 muž a 4 ženy ANO.

20. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ANO, byl dokument pro zavedení politiky rovných příležitostí mužů a žen ve Vaší organizaci zpracován?

	muži	ženy
odpověď ANO	1	3
odpověď NE	7	18
neodpověděli	36	55



Graf č. 33 – odpovědi mužů na otázku č. 20

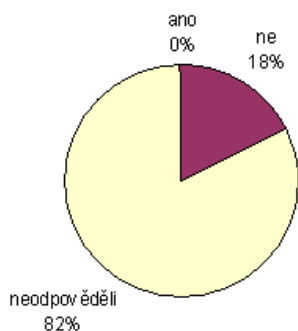


Graf č. 34 – odpovědi žen na otázku č. 20

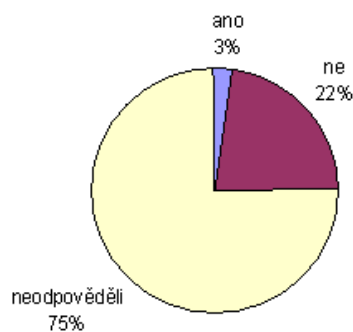
Pouze 1 z celkového počtu 44 mužů a 3 ženy z celkem 76 uvedly, že dokument pro zavádění politiky rovnosti mužů a žen byl v jejich organizaci zpracován. Vyjádřeno v procentech je to 2% mužů a 4% žen.

21. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ANO, byl/a jste s tímto dokumentem srozumitelně seznámen/a?

	muži	ženy
odpověď ANO	0	2
odpověď NE	8	17
neodpověděli	36	57



Graf č. 35 – odpovědi mužů na otázku č. 21



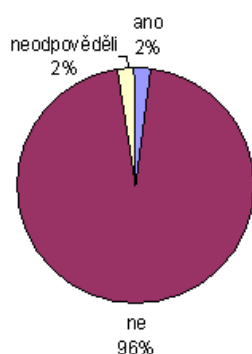
Graf č. 36 – odpovědi žen na otázku č. 21

Jeden muž sice odpověděl, že dokument pro zavedení rovných příležitostí žen a mužů byl zpracován, jak vyplývá z předešlého dotazu, ovšem seznámen s tímto dokumentem nebyl.

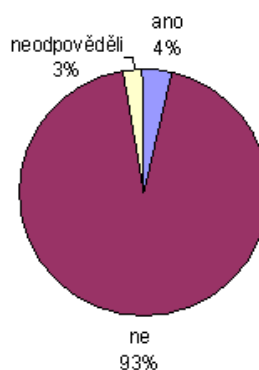
2 ženy ze 3, které odpověděly na předešlou otázku rovněž kladně, s tímto dokumentem seznámeny byly, z celkového počtu odpovídajících žen tvoří 3%.

22. Je Vám známo, zda má Váš zaměstnavatel vypracována vlastní pravidla v souladu se zákonem, která by řešila případy diskriminace kvůli pohlaví či rodičovské roli, příp. kvůli péči o rodinu?

	muži	ženy
odpověď ANO	1	3
odpověď NE	42	71
neodpověděli	1	2



Graf č. 37 – odpovědi mužů na otázku č. 22

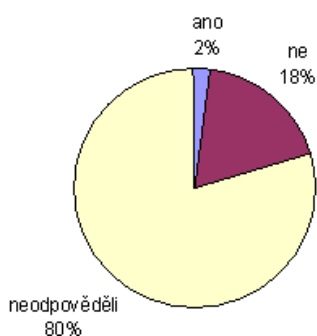


Graf č. 38 – odpovědi žen na otázku č. 22

Muži i ženy se zde opět téměř shodují v tom, že nevědí, zda jejich organizace má zpracována vlastní pravidla opírající se o zákon, kterými by řešila diskriminaci vzhledem k pohlaví nebo péči o rodinu. Pouze 4% žen a 2% mužů o zpracování takového dokumentu mají informaci.

23. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ANO, byl/a jste s tímto dokumentem srozumitelně seznámen/a?

	muži	ženy
odpověď ANO	1	2
odpověď NE	8	16
neodpověděli	35	58



Graf č. 39 – odpovědi mužů na otázku č. 23

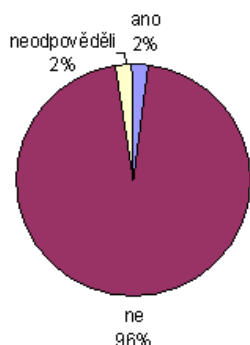


Graf č. 40 – odpovědi žen na otázku č. 23

S vlastním dokumentem organizace, který by řešil případnou diskriminaci v genderové rovině, tedy kvůli pohlaví či rodičovské roli nebo péči o rodinu, byly seznámeny 1 muž ze 44 dotázaných a 2 ženy z celkem 76. V procentech to představuje 2% odpovídajících mužů a 3% odpovídajících žen.

24. Víte, že v tradičních zemích EU existuje na větších úřadech veřejné správy odbor, který má na starosti implementaci hledisek rovnosti mužů a žen do práce a politiky úřadu samotného?

	muži	ženy
odpověď ANO	1	8
odpověď NE	42	64
neodpověděli	1	4



Graf č. 41 – odpovědi mužů na otázku č. 24 Graf č. 42 – odpovědi žen na otázku č. 24

Pouze 1 muž, tedy 2% z celkového počtu, a 8 žen, tj. 11%, bylo seznámeno s faktem z otázky. Protože žen je mnohem více, mohu se domnívat, že je zde závislost na pohlaví. Zkusím tuto domněnku ověřit testem nezávislosti. Zvolím hypotézu H_0 : závislost odpovědí na pohlaví neexistuje oproti H_1 : hodnoty jsou závislé na pohlaví.

Výpočet testovacího kritéria:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{\left(n_{ij} - \frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n} \right)^2}{\frac{n_{i\cdot} \cdot n_{\cdot j}}{n}}$$

$$\chi^2 = \frac{(1 - 3,365)^2}{3,365} + \frac{(8 - 5,635)^2}{5,635} + \frac{(42 - 39,635)^2}{39,635} + \frac{(64 - 66,365)^2}{66,365} = \underline{\underline{2,88}}$$

Zvolím hladinu významnosti $\alpha = 0,05$; stupně volnosti: $(r-1) \times (s-1) = 1 \times 1 = 1$

Kritická oblast: $P(\chi > \chi^2) = \alpha$; kritická hranice podle tabulek⁴⁷ $\chi^2_{0,05; 1} = 3,84146$

Provedu porovnání realizace testovacího kritéria s tabulkovou kritickou hranicí:

$$\underline{\underline{2,88}} < \underline{\underline{3,84146}}$$

Testovací kritérium padlo do oblasti přípustných hodnot, H_0 nezamítám a lze tedy říci, že odpovědi na znalost existence odboru pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů na úřadech v EU nezávisely na pohlaví.

⁴⁷ KUBANOVÁ, Jana – LINDA, Bohdan. *Kritické hodnoty a kvantily vybraných rozdělení pravděpodobností*. Univerzita Pardubice, prosinec 2006. ISBN 80-7194-852-7.

6. Závěr

Cílem mé práce bylo v teoretické části přiblížit některé pojmy z genderových studií, shrnout zásady rovnosti žen a mužů v České republice a v Evropské unii a porovnat situaci před rokem 1989 a nyní. Tento cíl týkající se teorie byl splněn v kapitolách 1 – 4 této práce.

Cílem v praktické části bylo zjistit, jak vnímají rovnost žen a mužů pracovníci konkrétního úřadu veřejné správy, jmenovitě Magistrátu města Hradce Králové. Také mě zajímalo, zda existují v organizaci dokumenty pro tuto oblast a jaká je úroveň povědomí o situaci v EU u úředníků. Svůj cíl jsem splnila vytvořením dotazníku na toto téma, jeho distribucí na úřadě a následným zpracováním odpovědí. Z celkem 300 distribuovaných dotazníků se vrátilo 120 vyplněných. Jejich vyhodnocení přináší kapitoly 5 a 6. Odpovědi úředníků Magistrátu města Hradec Králové byly členěny následovně a přinesly tyto výsledky:

Otázky č. 1-2 se dotazovaly na pohlaví odpovídajících a na jejich znalost předmětu genderu. Šetření se zúčastnilo 44 mužů a 76 žen a téměř 80% mužů a 67% žen odpovědělo správně na dotaz na předmět genderových studií.

Otázky 3-18 byly již koncipovány za účelem zjištění, jak pracovníci veřejného sektoru vnímají rovnost mužů a žen v jejich organizaci. Z těchto 16 otázek bylo statistickým testováním hypotéz dokázáno, že u 6 otázek existuje závislost mezi pohlavím a odpovědí, tj. u 37,5%. Šlo o otázky týkající se možnosti zvyšovat si kvalifikaci, umožnění používání služebního vozidla, ohodnocení pracovního výkonu, tlaku zaměstnavatele v případě potřeby sladění pracovní funkce a rodičovské role, organizace školení a možnosti se jej zúčastnit vzhledem k rodičovské roli nebo péči o rodinu a domácnost a názoru na bezproblémový přístup organizace v případě nástupu na rodičovskou dovolenou. Na posledně zmíněnou problematiku odpovídali negativně především muži, plných 13,64% se domnívalo, že by nebylo bez potíží, pokud by měli odejít na rodičovskou dovolenou. U žen to bylo jen 3,95%. U 9 otázek nebyla prokázána závislost odpovědí na pohlaví. Lze se tedy domnívat, že v naší společnosti genderové stereotypy přežívají a pečující role je stále přiznávána spíše ženám. Je ale patrné, že klima ve společnosti se mění, dotazovaní například odpovídali velmi podobně na otázky týkající se pracovního zařazení a vzdělání nebo plnění úkolů nad rámec povinností v souvislosti s pohlavím. Diskriminaci v první oblasti nepociťovalo 37 mužů a 67 žen a u druhého tématu 39 mužů a 73 žen, jejich odpovědi nezávisely na pohlaví.

Otázky 19 – 24 byly zaměřeny na znalosti dokumentů organizace týkajících se rovnosti žen a mužů ve veřejné správě a na úroveň povědomí o situaci v EU. Bohužel pouze

nízké procento odpovídajících uvádělo, že podobné dokumenty jsou zpracovány a pracovníci s nimi byli seznámeni. Tato nízká čísla nezávisela na pohlaví, jak muži, tak ženy měly zhruba stejné, velmi malé znalosti. O existenci speciálního odboru pro zavádění hledisek rovnosti žen a mužů do práce a politiky na větších úřadech v Evropské unii mělo tušení 2% mužů a 11% žen. V tomto případě bylo testem nezávislosti ověřeno, že znalosti žen a mužů byly nezávislé na pohlaví.

Všeobecně mají zaměstnanci a zaměstnavatelé odlišné potřeby a na tomto základě také jiná očekávání. To se týká jak veřejné správy, tak i soukromé sféry.

Domnívám se, že vzhledem k zakořeněným genderovým stereotypům naší společnosti nelze v horizontu několika let nebo desetiletí očekávat naprostou rovnost mužů a žen. Ještě počátkem minulého století byla pracující žena přinejmenším zvláštním fenoménem a socioložka Jiřina Šiklová, nar. 1935, dokonce píše, že za dob její školní docházky byly tři děti, jejichž matky pracovaly, vedeny jako „sociální případ“⁴⁸. Také moje babička, nar. 1925, vzpomínala, že její maminka ve 30. letech nemohla pracovat, ač tatínek příliš velký plat neměl a další příjem by byl do rodiny přínosem. Ovšem aby žena chodila do zaměstnání, to bylo společensky neúnosné. Ženě byla tehdy vyhrazena zejména role strážkyně rodinného krbu, vychovatelky dětí a hospodyňky. I ženy aktivně činné v jiných oblastech často po svatbě na tyto „vedlejší“ činnosti rezignovaly a přijaly svou genderově stereotypní roli.

Období socialismu ženám poskytlo jistou rovnoprávnost ve volbě povolání, ovšem z ženy nesejmulo starost o zajištění chodu rodiny. Finanční příjmy žen nedosahovaly výše platu muže, ale muž nemohl ze svého platu obvykle rodinu uživit a tak byl příjem ženy ekonomickou nutností. Ženy zároveň byly a mnohdy stále jsou považované za ty, které pečují o děti, nakupují, vaří a vykonávají další domácí práce. Někteří zaměstnavatelé, veřejnou správu nevyjímaje, mají stále tendence vyptávat se při výběrových řízeních na rodinnou situaci uchazeče nebo uchazečky a s ní spojené povinnosti, ačkoli tento postup by se dal označit za diskriminační a zcela jistě je v rozporu se všemi dokumenty propagujícími rovnost žen a mužů. Podobně diskriminační přístup vůči mužům bylo možné před Listopadem 1989 spatřovat zejména při rozvodových řízeních, kdy děti byly výhradně svěřovány do péče matek. Důvodem byla pouze akceptace genderového stereotypu, který říkal, že „děti patří matce“ a že ta je od přírody vybavena se o ně lépe starat. Tak docházelo k porušování práv otce na výchovu dětí a matkám bylo beztrestně umožňováno dětmi manipulovat proti otcům.

⁴⁸

Půl na půl noviny, nezávislý občasník Gender Studies. Čtvrtek 19. června 2008

V posledních letech roste počet rodičů, kteří se i přes rozvod spolu dohodli o střídavé péči o děti a soudy většinou jejich dohodu s ohledem na vývoj dítěte respektují.

Staletí vytvářený stereotyp ženy-pečovatelky a muže-živitele nelze ovšem podle mého názoru zlikvidovat pouze zakládáním organizací na propagaci rovnosti žen a mužů a odstraňování všech forem diskriminace nebo vytvářením různých dokumentů a stanovování oficiálních priorit pro tuto oblast. Jak jsem již uvedla, cestu vidím v důsledném uplatňování rovného přístupu k ženám a mužům a především ve změnách osobních postojů lidí známých z prostředí veřejného sektoru, tedy např. zejména politiků, soudců, policistů, starostů, hejtmanů apod. a v osobních příkladech těchto lidí prezentovaných otevřeně na veřejnosti.

PŘÍLOHA – DOTAZNÍK

Vážení zaměstnanci ,

za účelem zpracování mé bakalářské práce na téma „Gender, rovné příležitosti mužů a žen ve veřejné správě“ si Vás dovoluji poprosit o vyplnění níže uvedeného dotazníku. Tento dotazník je anonymní a bude vyhodnocen s cílem zjistit vnímání tematiky rovných příležitostí mužů a žen zaměstnanci veřejného sektoru.

Průzkum provádí: Zuzana Balková, studentka 3. ročníku Fakulty ekonomicko-správní, oboru Hospodářská politika a veřejná správa, Univerzita Pardubice

Kontakt: tel. 604 803 181

Dne: 6.4.2009

DOTAZNÍK – ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

1. Prosím, zaškrtněte údaje týkající se Vaší osoby:

muž žena bezdětný/á ANO NE

2. Prosím, zaškrtněte, čím se podle Vašeho názoru zabývají genderové studie:

a) rozdíly mezi muži a ženami utvářenými na základě příslušnosti k biologickému pohlaví

b) rozdíly mezi muži a ženami utvářenými kulturou a společností

3. Setkal/a jste se při přijímacím pohovoru s otázkou/otázkami na Váš manželský/rodinný stav a povinnost k rodině? ANO NE

4. Odpovídá Vaše pracovní zařazení Vašemu dosaženému vzdělání?

ANO NE

5. Žádá po Vás zaměstnavatel plnění úkolů nad rámec Vašeho pracovního zařazení s ohledem na Vaše pohlaví? ANO NE

6. Pracujete ve vedoucí funkci? ANO NE

7. Byla Vám nabídnuta možnost zvyšování kvalifikace?

ANO NE

8. Byla Vám nabídnuta možnost zúčastnit se výběrového řízení na vyšší funkci, než kterou zastáváte nyní?

ANO NE

9. Byl Vám nabídnut služební byt? ANO NE

10. Byl zpracován plán Vašeho kariérního postupu? ANO NE

11. Provádí s Vámi zaměstnavatel pravidelně průzkum Vaší spokojenosti v práci?

ANO NE

12. Je Vám umožněno pro výkon práce používat služební vozidlo?

ANO NE

13. Domníváte se, že Vaše práce je ohodnocena stejně jako práce na stejné pozici vykonávaná osobou druhého pohlaví? ANO NE

14. Cítíte tlak ze strany zaměstnavatele, potřebujete-li sladit svou pracovní funkci s rodičovskou rolí a péčí o rodinu a domácnost? ANO NE

15. Je nebo bylo by Vám umožněno s ohledem na Vaši rodičovskou roli pracovat na částečný úvazek?	ANO	NE
16. Pokud ANO, měl/a byste stejná práva jako zaměstnanci na plný úvazek? (např. příspěvek na penzijní připojištění apod.)	ANO	NE
17. Je školení organizováno v takové době, abyste se jej mohl/a vzhledem k Vaší rodičovské roli či péči o rodinu a domácnost zúčastňovat?	ANO	NE
18. Pokud byste měl/a nastoupit rodičovskou dovolenou, bylo by to Vaší organizací přijato bez výhrad?	ANO	NE
19. Je Vám známo, zda má Váš zaměstnavatel vypracován dokument pro zavedení politiky rovných příležitostí mužů a žen?	ANO	NE
20. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ANO, byl dokument pro zavedení politiky rovných příležitostí mužů a žen ve Vaší organizaci zpracován?	ANO	NE
21. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ANO, byl/a jste s tímto dokumentem srozumitelně seznámen/a?	ANO	NE
22. Je Vám známo, zda má Váš zaměstnavatel vypracována vlastní pravidla v souladu se zákonem, která by řešila případy diskriminace kvůli pohlaví či rodičovské roli, příp. kvůli péči o rodinu?	ANO	NE
23. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a ANO, byl/a jste s tímto dokumentem srozumitelně seznámen/a?	ANO	NE
24. Víte, že v tradičních zemí EU existuje na větších úřadech veřejné správy odbor, který má na starosti implementaci hledisek rovnosti žen a mužů do práce a politiky úřadu samotného?	ANO	NE
<p><i>Pokud byste chtěli připojit svůj komentář, prosím, napište jej zde:</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		
<p><i>Na závěr Vám chci poděkovat za poskytnutí cenných odpovědí, bez nichž bych svou bakalářskou práci nemohla zpracovat.</i></p>		

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:

- [1] *Velký sociologický slovník*. Praha. Univerzita Karlova, 1996. ISBN 80-7184-311-3.
- [2] KARSTEN, Hartmut. *Ženy – muži*. Praha : Portál, s.r.o., 2006. ISBN 80-7367-145-X.
- [3] OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha : Portál, s.r.o., 2006. ISBN 80-7178-403-6.
- [4] www.feminismus.cz
- [5] FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě*. Praha : Gender Studies, 2007. ISBN 976-80-86520-03-2.
- [6] www.mpsv.cz
- [7] www.vlada.cz
- [8] www.europa.eu
- [9] PAVLÍK, Petr. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha : Gender Studies, 2004. ISBN 80-86520-04-8.
- [10] KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-615-2.
- [11] VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost*. Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem : 2006. ISBN 80-7044-808-3.
- [12] www.padesatprocent.cz
- [13] www.ustavisoud.cz
- [14] www.europarl.europa.eu
- [15] www.genderstudies.cz
- [16] www.un.org
- [17] KUBANOVÁ, Jana – LINDA, Bohdan. *Kritické hodnoty a kvantily vybraných rozdělení pravděpodobností*. Univerzita Pardubice, prosinec 2006. ISBN 80-7194-852-7.
- [18] ŠIKLOVÁ, Jiřina. Mění se role muže a ženy. *Půl na půl noviny, nezávislý občasník Gender Studies*. Gender Studies, o.p.s. Praha. 19. června 2008. Dostupné na internetu: <<http://www.feminismus.cz/download/noviny.pdf>>

SEZNAM GRAFŮ:

Graf č. 1 – odpovědi mužů na otázku č. 3

Graf č. 2 – odpovědi žen na otázku č. 3

Graf č. 3 – odpovědi mužů na otázku č. 4

Graf č. 4 – odpovědi žen na otázku č. 4

Graf č. 5 – odpovědi mužů na otázku č. 5

Graf č. 6 – odpovědi žen na otázku č. 5

Graf č. 7 – odpovědi mužů na otázku č. 6

Graf č. 8 – odpovědi žen na otázku č. 6

Graf č. 9 – odpovědi mužů na otázku č. 7

Graf č. 10 – odpovědi žen na otázku č. 7

Graf č. 11 – odpovědi mužů na otázku č. 8

Graf č. 12 – odpovědi žen na otázku č. 8

Graf č. 13 – odpovědi mužů na otázku č. 10

Graf č. 14 – odpovědi žen na otázku č. 10

Graf č. 15 – odpovědi mužů na otázku č. 11

Graf č. 16 – odpovědi žen na otázku č. 11

Graf č. 17 – odpovědi mužů na otázku č. 12

Graf č. 18 – odpovědi žen na otázku č. 12

Graf č. 19 – odpovědi mužů na otázku č. 13

Graf č. 20 – odpovědi žen na otázku č. 13

Graf č. 21 – odpovědi mužů na otázku č. 14

Graf č. 22 – odpovědi žen na otázku č. 14

Graf č. 23 – odpovědi mužů na otázku č. 15

Graf č. 24 – odpovědi žen na otázku č. 15

Graf č. 25 – odpovědi mužů na otázku č. 16

Graf č. 26 – odpovědi žen na otázku č. 16

Graf č. 27 – odpovědi mužů na otázku č. 17

Graf č. 28 – odpovědi žen na otázku č. 17

Graf č. 29 – odpovědi mužů na otázku č. 18

Graf č. 30 – odpovědi žen na otázku č. 18

Graf č. 31 – odpovědi mužů na otázku č. 19

Graf č. 32 – odpovědi žen na otázku č. 19
Graf č. 33 – odpovědi mužů na otázku č. 20
Graf č. 34 – odpovědi žen na otázku č. 20
Graf č. 35 – odpovědi mužů na otázku č. 21
Graf č. 36 – odpovědi žen na otázku č. 21
Graf č. 37 – odpovědi mužů na otázku č. 22
Graf č. 38 – odpovědi žen na otázku č. 22
Graf č. 39 – odpovědi mužů na otázku č. 23
Graf č. 40 – odpovědi žen na otázku č. 23
Graf č. 41 – odpovědi mužů na otázku č. 24
Graf č. 42 – odpovědi žen na otázku č. 24

SEZNAM OBRÁZKŮ:

Obr. 1 – vlajka České republiky

Obr. 2 – vlajka Evropské unie

SEZNAM TABULEK:

Tab.1 – Ženy v politice v ČSR 1919 – 1939

Tab.2 – Zastoupení žen v parlamentech vybraných zemí

Tab.3 – Ženy ve vedoucích funkcích na ministerstvech

Tab.4 – Ženy v zastupitelstvu Středočeského kraje: volby 2008

Tab.5 – Ženy v zastupitelstvu Jihočeského kraje: volby 2008

Tab.6 – Ženy v zastupitelstvu Plzeňského kraje: volby 2008

Tab.7 – Ženy v zastupitelstvu Karlovarského kraje: volby 2008

Tab.8 – Ženy v zastupitelstvu Ústeckého kraje: volby 2008

Tab.9 – Ženy v zastupitelstvu Libereckého kraje: volby 2008

Tab.10 – Ženy v zastupitelstvu Královéhradeckého kraje: volby 2008

Tab.11 – Ženy v zastupitelstvu Pardubického kraje: volby 2008

Tab.12 – Ženy v zastupitelstvu kraje Vysočina: volby 2008

Tab.13 – Ženy v zastupitelstvu Jihomoravského kraje: volby 2008

Tab.14 – Ženy v zastupitelstvu Olomouckého kraje: volby 2008

Tab.15 – Ženy v zastupitelstvu Zlínského kraje: volby 2008

Tab.16 – Ženy v zastupitelstvu Moravskoslezského kraje: volby 2008

Tab.17 – Zastoupení žen v EP k 26.6.2009