

UNIVERZITA PARDUBICE  
Fakulta ekonomicko- správní

Percepce administrátora z pohledu gender

Tereza Staňková

Bakalářská práce

2010

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Ústav veřejné správy a práva  
Akademický rok: 2009/2010

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Tereza STAŇKOVÁ**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Management podniku - Management malých a středních podniků**

Název tématu: **Percepce administrátora z pohledu gender**

### Zásady pro vypracování:

- Gender z hlediska sociologie
- Genderové stereotypy
- Ženy a muži na trhu práce
- Rovné příležitosti pro muže a ženy
- Výzkum, volba výzkumných metod, výsledky- diskuse, závěr

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

Seznam odborné literatury:

- KARSTEN, Harmut. Ženy-muži: Genderové role, jejich původ a vývoj. 1. vyd. Praha: Portál, s. r. o., 2006. 183 s. ISBN 80-7367-145-X.  
MACHOVCOVÁ, Kateřina. Ženy na trhu práce: realita a perspektiva. Praha: Gender Studies, 2007. 60 s. ISBN 978-80-86520-23-0.  
OAKLY, Ann. Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál, 2000. 171 s. ISBN 80-7178-403-6.  
Společnost žen a mužů z aspektu gender. Praha: Open Society Found, 1999. 171 s.  
VALDROVÁ, Jana. Gender a společnost. 1. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně, 2006. 236 s. ISBN 80-7044-808-3.

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Josef Duplinský, CSc.  
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: 29. června 2009

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2010



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

L.S.



Ing. Robert Baťa, Ph.D.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 30. června 2009

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci 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 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 10. 4. 2010

Tereza Staňková

Poděkování na tomto místě patří PhDr. Josefu Duplinskému, CSc. za to, že mi umožnil napsání této bakalářské práce, dále pak za užitečné rady, korekce, konzultace a trpělivost.

## **ANOTACE**

Cílem bakalářské práce „Percepce administrátora z pohledu gender“ je zhodnotit mínění respondentů na činnost a jednání adminostrátorů s ohledem na jejich příslušnost k určitému genderu. Dále identifikovat příčiny a především původ genderové nerovnosti a nalézt možné a reálné způsoby řešení této problematiky.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

gender, rovnost, trh práce

## **TITLE**

Perception administrator from the view of the gender

## **ANNOTATION**

The aim of the bachelory work on theme Perception of administrator from the view of the gender is to evaluate an opinion of the respondents to the action and activity of the administrator in the light of their belonging to certain gender. Than to identify sources and especially the origin of the gender unequally and to find a real way how to solve this issues.

## **KEYWORDS**

gender, equality, employment market

## Obsah

Úvod.....	8
1 Gender z hlediska sociologie.....	10
2 Genderové stereotypy.....	13
2.1 Význam genderových stereotypů.....	13
2.2 Osvojování genderových rolí.....	14
2.3 Vliv médií na společnost.....	15
2.4 Žena jako zaměstnanec.....	17
3 Ženy a muži na trhu práce.....	18
3.1 Pracovní trh z pohledu gender.....	18
3.2 segregace ve veřejné správě.....	19
3.3 Analýza trhu práce.....	22
3.3.1 Vzdělanost populace.....	22
3.3.2 Zaměstnanost.....	22
3.3.3 Nezaměstnanost.....	23
4 Rovné příležitosti pro muže a ženy.....	25
4.1 Úvod do problematiky.....	25
4.2 Rovné příležitosti v rámci EU.....	25
4.3 Úloha státu v politice rovných příležitostí.....	27
4.4 Gender mainstreaming.....	28
4.4.1 Původ a význam mainstreamingu.....	28
4.4.2 Úskalí gender mainstreamingu.....	29
4.4.3 Závádění gender mainstreamingu do veřejné správy.....	31
5 Výzkum.....	33
5.1 Cíle výzkumu.....	33
5.2 Sběr dat a metoda výzkumu.....	33
5.3 Charakteristika zkoumaného vzorku.....	33
5.4 Interpretace výsledků.....	34
5.4.1 Hodnocení činnosti pracovníků úřadu.....	34
5.4.2. Hodnocení faktorů ovlivňujících administrátora.....	39
5.4.3 Upřednostnění administrátora s ohledem na očekávané chování.....	43
5.4.4 Osobní zkušenost s administrátorem.....	47
5.4.5 Upřednostnění administrátora dle pohlaví.....	48
5.5 Shrnutí výsledků.....	49
Závěr.....	51
Zdroje a použitá literatura.....	53
Literatura.....	53
Internet.....	54
Seznam tabulek.....	56
Seznam grafů.....	57
Seznam příloh.....	58
Příloha A - Dotazník	

# Úvod

V dnešní společnosti je kladen mnohem větší důraz na sociální otázky než tomu bylo dříve. V posledních desetiletích se do popředí dostává problematika rovného postavení žen a mužů. Společně s příchodem demokracie jde ruku v ruce potřeba zaručení rovných příležitostí pro každého jedince bez ohledu na jeho gender. Ač pro mnoho lidí může být slovo gender cizí, všem je dle vlastních životních zkušeností známo, co představuje. Tato problematika byla v minulosti dlouho opomíjena, ale od 90. let minulého století zaznamenala obrovský vzestup, především díky větší otevřenosti společnosti k pokroku a k novému myšlení.

Předmětem mé bakalářské práce je percepce administrátora z pohledu gender, což znamená, jak lidé vnímají práci úředníků s ohledem na to, jakého jsou pohlaví. Sektor veřejné správy jsem zvolila z jednoho prostého důvodu. Jelikož se toto téma dotýká každého jedince naší společnosti, domnívám se, že je nutné, zaměřit se na oblast, která je všem známa, což dle mého mínění jednání a spolupráce s úředníky je.

Práce je tvořena dvěma hlavními částmi: teoretickou a empirickou. Teoretická část vychází ze zkoumaných pramenů a dostupné literatury a praktická část vychází z poznatků získaných na základě dotazníkového šetření, které proběhlo na Krajském úřadě v Hradci Králové.

Cílem práce bude odpovědět na řadu otázek. Co nás jako člověka vede k tomu, abychom dělali rozdíly mezi muži a ženami? Zda jsou v nás tyto předsudky geneticky zakořeněny nebo je nám tato filosofie vštěpována společností a jejími danými normami? Zda jednáme na základě pocitů, které vycházejí z našeho nitra nebo nás společnost učí již od narození jak jisté věci cítit, což nás v důsledku vede k tomu, se s těmito pocity ztotožnit? Poté se zaměřím na identifikaci všech možných vlivů, které na nás v tomto ohledu působí. Dále se pokusím přiblížit současnou situaci na pracovním trhu, jak je nastavena z pohledu rovných příležitostí pro muže a ženy a jaké poskytuje možnosti. Také se pokusím přiblížit situaci ve veřejném sektoru a především poukázat na segregaci ve veřejné správě. Práce se bude také zabývat tím, jak se k problematice rovného postavení žen a mužů staví Evropská unie a Česká republika. Nebude mne zajímat pouhý názor na tento problém, ale také jaké kroky je nutné v této oblasti vykonat a především, co již bylo v rámci otázky



rovných příležitostí provedeno. Zde se opět detailněji zaměřím na veřejnou správu a na konkrétní způsob řešení. V praktické části pak budu vyhodnocovat výsledky dotazníkového šetření. Po vyhodnocení porovnáím své získané poznatky s teorií a vyvodím konečné závěry.

# 1 Gender z hlediska sociologie

Dříve než přejdeme k jednotlivým pojmům týkajících se naší problematiky, měli bychom se zamyslet nad několika důležitými otázkami. Co pro nás jako pro jedince společnosti znamená být mužem či ženou? Přináší nám identifikace k jedné z těchto skupin výhody či strasti? Ovlivňuje tento fakt naše sny? Určuje naše vlastnosti, zájmy, ambice, postavení v práci, rodině či partnerském vztahu? Samozřejmě, že ano. Pravdou je, že jsme silně a neustále ovlivňováni společnostmi a společenskými normami, které jsou v nás hluboce zakořeněny. Nicméně v dnešní době je otázka rovnoprávnosti mezi pohlavími velmi aktuálním tématem, a i když vidina naprosté sociální rovnosti je v nedohlednu, neustále se v této oblasti dělají pokroky.

## Pohlaví

Pohlaví představuje biologické vlastnosti, které rozhodují, zda je jedinec mužem nebo ženou.[2]

## Gender

Slovo gender pochází z anglosaské sociologie a do českého jazyka je překládáno jako sociální pohlaví či sociální rod. Jelikož tento překlad dostatečně nevystihuje význam pojmu, používáme jej v původním znění. Pojem gender vzniká z nutnosti odlišit od sebe biologickou a sociální diferenciaci. Pohlaví jako takové je u každého člověka dáno biologicky, ale to jestli se chováme jako muži či ženy se učíme až po narození. Otázkou zůstává do jaké míry je naše jednání podmíněno biologicky a do jaké míry je to výsledek kulturního vývoje společnosti. Ať je poměr jakýkoliv, nemůžeme popřít, že vlastnosti a chování spojované s představou muže a představou ženy jsou formovány společností. A jelikož každá společnost uznává jiné hodnoty, setkáváme s v mnoha kulturách s velmi odlišnými přístupy k přisuzování genderových rolí, určování norem a typického chování vztahující se k jednotlivým pohlavím.[1]

## Genderové stereotypy

Genderové stereotypy jsou představy společnosti o „správném“ chování a

jednání jedinců na základě příslušnosti k určitému pohlaví, aniž bychom brali ohled na to, co je vrozené a co je důsledkem výchovy. Prostřednictvím genderových stereotypů nás společnost nutí se přiřadit k jedné ze skupin (přijmout ryze ženský nebo mužský vzor), která nám pak udává jak se správně máme chovat a jaké máme přijmout role a pozice ve společnosti bez ohledu na to jaké jsou naše individuální schopnosti, hodnoty a potřeby.[10]

### **Genderové role**

Na základě genderu jsou nám přisuzovány genderové role, které představují soubory určitých nepsaných pravidel určujících mužské a ženské chování. Ač není pravidlem, že se každý jedinec chová adekvátně s ohledem na svou genderovou roli, společnost takové chování od něj očekává. Pokud jsem žena, je mou povinností se starat o rodinné zázemí a domácnost. Pokud jsem muž, je mým základním úkolem zabezpečit rodinu ekonomicky. Jakmile se nám tyto představy nepodaří naplnit, jsme společností hnáni k přesvědčení, že jsme selhali.[6]

### **Genderová socializace**

Socializace jako taková představuje osvojování určitých společenských norem a hodnot. Pokud pak mluvíme o genderové socializaci, myslíme tím osvojování genderových rolí. Od narození hledáme sebe sama a utváříme si vlastní já. Chlapci se učí být chlapci a děvčata zase děvčaty. Toto učení je postaveno na principu pokus-omyl. Pokud se dítě zachová tak jak je od něj očekáváno, je za to patřičně odměněno, ale zachová-li se opačně, je pokáráno. Tímto způsobem se dívky či chlapci učí, jak by se měli správně chovat, vyjadřovat se, oblékat se, atd. Socializace u každého jedince probíhá celý život, ale nejintenzivnější je v raném dětství, kde jsme nejvíce stimulováni rodinou. Postupem času jsme vystavováni dalším vlivům, a to zejména vlivům našich vrstevníků, ale také školnímu prostředí, médiím, atd.[18]

### **Gender studies**

Gender studies je obor, který se zabývá studiem sociálních a kulturních faktorů a jejich vlivům na rozdíly mezi mužským a ženským chováním. Zabývá se procesy a principy, které formují a utvářejí vztahy mezi pohlavími. Zkoumá, do jaké míry se příslušnost k určitému pohlaví podílí na sociální nerovnosti a do jaké míry způsobuje rozdíly ve společenském postavení, výši příjmů či možnosti vzdělání.

Gender studies pohlíží na tuto problematiku jak z hlediska celospolečenského, tak i individuálního.[3]

### **Genderová rovnost**

Představuje koncept, který říká, že všechny lidské bytosti se mohou svobodně rozhodnout, jak budou rozvíjet své schopnosti bez ohledu na omezení, která jsou určena genderovými rolemi. Dále také určuje, že různé chování a potřeby žen a mužů budou hodnoceny a podporovány stejnou měrou.[7]

### **Rovné příležitosti pro muže a ženy**

Zde je rovná příležitost chápána tak, že pro každého jedince neexistují žádné překážky či bariéry, které by mu jakýmkoliv způsobem bránily se účastnit ekonomického, politického nebo sociálního života z důvodu příslušnosti k určitému pohlaví.[2]

### **Gender mainstreaming**

Gender mainstreaming představuje snahu začlenit otázku genderové rovnosti do rozhodovacích procesů na všech úrovních. Jde o to, aby byly před rozhodnutími zvažovány veškeré ekonomické, politické a sociální aspekty, které se jakýmkoliv způsobem mohou dotýkat větší či menší měrou určitého pohlaví a docílit tak stejného prospěchu jak pro muže, tak pro ženy.[21]

## 2 Genderové stereotypy

### 2.1 Význam genderových stereotypů

Genderové stereotypy jsou soubory představ, které mají tradiční a často i diskriminační povahu. Jedná se o charakteristiky a vlastnosti, které přirozeně a automaticky definujeme buď jako typicky mužské nebo typicky ženské. Mluvíme tedy o jakémsi zjednodušeném popisu toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ či „femininní žena“. O těchto stereotypech člověk uvažuje bipolárně, což znamená, že normální muž nenese žádné rysy ženskosti a naopak. Ačkoliv se mnoho lidí mužského či ženského pohlaví těmto daným stereotypům vymyká, jsou považovány za univerzálně platné, jelikož vychází z předpokladu, že charakteristiky tvořící genderové stereotypy sdílejí všichni příslušníci daného pohlaví.[9]

Naše očekávání a jednání vůči ženským nebo mužským jedincům v konkrétních sociálních situacích, jsou určovány stereotypy pohlavních rolí, které přiřazují v naší společnosti mužům a ženám typické vlastnosti. Seznam těchto stereotypně se opakujících vlastností typických pro chování jednotlivých pohlaví je snad nekonečný, a proto pro představu uvedu pouze některé z nich:

#### **ženské vlastnosti:** emocionální

mírný  
nerozhodný  
pasivní  
povolný  
slabý  
závislý  
úzkostný  
nelogický  
soucitný

#### **mužské vlastnosti:** racionální

agresivní  
rozhodný  
aktivní  
bojovný  
silný a energický  
nezávislý  
vyrovnaný  
objektivní a věcný  
tvrdý[4]

V dnešní době se stereotypy pohlavních rolí jistým způsobem vyrovnávají vlivem širšího procesu společenské proměny, která přináší zmírnění pohlavní diskriminace. Důkazem je hojnější zastoupení žen v oblastech, které byly dříve vyhrazeny pouze

mužům, např.: vedoucí funkce v politice, kultuře a hospodářství. Nicméně dodnes nalezneme ženy spíše ve sféře sociální a muže naopak ve sférách technických a vědeckých.

Každá společnost má v sobě zakotvené určité předepsané vlastnosti a vzorce chování, podle kterých se příslušníci dané společnosti řídí. Tyto zákony jsou nedílnou součástí společenských institucí, jako jsou politické a vzdělávací systémy, náboženství, hospodářství, rodinné uspořádání aj. Renzetti(2003) tyto institucionalizované vzorce genderové diferenciaci souhrnně označuje jako pohlavně- genderový systém společnosti a ačkoliv v různých kulturách a historických obdobích našel mnoho odlišností, zjistil, že pro každý systém jsou charakteristické tyto 3 prvky:

- 1) sociální konstrukce genderových kategorií na základě biologického pohlaví,
- 2) dělba práce na základě pohlaví, tedy skutečnost, že jednotlivcům jsou svěřovány určité úkoly v závislosti na jejich pohlaví,
- 3) společenská regulace sexuality v jejímž rámci jsou některé formy vyjadřování sexuality odměňovány a jiné trestány.

## **2.2 Osvojování genderových rolí**

V okamžiku kdy přijdeme na svět jsme ihned klasifikováni, jak z hlediska pohlaví, tak z hlediska genderu, což pro nás představuje počátek procesu učení genderových rolí. U malých dětí osvojování těchto rolí probíhá zprvu kinesteticky a až později verbálně a disciplinárně. Kinestetická diferenciaci matek se skládá ze čtyř procesů, které jsou považovány za ústřední v procesu vývoje genderových rolí. Všechny čtyři procesy jsou rozlišovány podle pohlaví a podílí se na socializaci dítěte od narození až po konec vývoje. Mezi tyto procesy patří:

- 1) Socializace manipulací

Tento proces představuje formování nebo manipulaci, která má trvalý efekt, protože matka předává dítěti pohled na sebe sama a dítě se pak s tímto pohledem ztotožňuje. Příkladem je maminka, která svou dceru obléká do dívčích šatů, češe ji, říká jak je hezká, apod.

- 2) Socializace prostřednictvím zaměřování pozornosti na určité objekty

Dítě je velmi brzo obklopeno předměty, které jsou specificky rozlišovány podle

pohlaví. Jedná se hlavně o hračky, se kterými dítě přichází do styku. K výběru hračky přisouzené vlastnímu pohlaví nevede dítě pouhý zájem o onu věc, ale také odměna, kterou představuje volba správné hračky. Například: Rodiče chlapce, který si hraje s panenkou, cítí toto chování jako nepřijatelné a snaží se ho navést „správným směrem“ právě formou odměny. Té se syn dočká až výměnou panenky za nějakou typickou chlapeckou hračku jako je auto, stavebnice, zbraň, apod.)

### 3) Verbální pojmenování

Zde rodiče převádějí na své dítě aspekty genderových rolí přímo ústy, tedy verbálně. Jako příklad může být rada dítěti jak správně močit, protože dítě samo od sebe nenapadne, že má sedět, je-li dívka, nebo stát, pokud je chlapec. Ve fázi verbálního pojmenování u dítěte dochází k utváření vlastní identity, kde právě pohlaví je její součástí. Dítě v sobě objeví buď muže nebo ženu a pak se identifikuje s ostatními osobami stejného pohlaví. Mezi typické věty, které jsou pohlavně podmíněny patří například: „ Ty jsi hodná holčička“ nebo „Ty jsi zlobivý kluk“.

### 4) Vystavení činnosti

Jedná se o aktivity, které jsou stereotypně připisovány ženám a mužům podle pohlaví. Dcery jsou matkami od útlého věku neustále podněcovány k provádění tradičních domácích prací a povzbuzovány k identifikaci s těmito činnostmi jako se součástí genderové role (nejdříve pouze napodobováním těchto aktivit a později reálnou domácí prací). U chlapců je tato identifikace krátkodobého charakteru a postupem času jsou od ní spíše odrazováni.[8]

Z předešlého textu je patrné, že rodina má v procesu učení genderových rolí na dítě zásadní vliv. Na rodiče teď ale nenahlížejíme jako na jedince, ale spíše jako na součást společnosti, ve které jsou tyto stereotypy zakořeněny a které rodiče od společnosti přejímají, ztotožňují se s nimi a berou je za přirozené.

## 2.3 Vliv médií na společnost

Dalším silným faktorem, který ovlivňuje naši společnost, jsou masová média. V této souvislosti se zde můžeme setkat s názorem, který je znám jako hypotéza zrcadlení, což zjednodušeně znamená, že média pouze zrcadlí hodnoty, normy,

chování a vztahy, které se ve společnosti vyskytují. Toto tvrzení má jistě své opodstatnění, nicméně je pravdou, že média nejen odrážejí hodnoty a normy naší kultury, ale také je formují a podílí se na jejich tvorbě. Tímto způsobem nás média socializují a v souvislosti s genderem nejvíce prostřednictvím symbolické anihilace. Pod tímto termínem si představme symbolické přehlížení, trivializování nebo odsuzování jedinců určité skupiny (v naší problematice tuto skupinu představují ženy). Neustále se setkáváme v televizi s poselstvím, že ženy jsou méně důležité než muži. Ženy jsou prezentovány jako osoby něžného pohlaví, u kterých máme ocenit především jejich zevnějšek a filmové postavy, které hrají, jsou většinou mladší a nevyšpělé, tedy méně autoritativní. Oproti tomu muži vystupují spíše jako ti starší a rozumnější. Důležité je také poukázat na reklamní průmysl a jeho rozdílný přístup k zákazníkovi či zákaznici. Reklamy také obsahují představy genderu, o nichž se trh domnívá, že se budou dobře prodávat. Spotřebitelům reklama sděluje, že pokud si zakoupí tento výrobek, získají díky němu i „sladkou odměnu“. Naproti tomu spotřebitelkám reklama říká, že pokud si zakoupí onen výrobek, stanou se tou „sladkou odměnou“. Tento fakt má záporný vliv jak na chování obou pohlaví, tak na jejich sebepojetí. Ovšem proti sexismu v televizi je možné bojovat a nabízí se hned několik možností, které by mohly napomoci rozbít sexistické stereotypy. Například: citlivější a realističtější zpodobňování žen a mužů v netradičních rolích, vyváženější zastoupení pohlaví v profesích týkajících se médií a větší různorodost zaměstnanců z hlediska rasy, věku, tělesných schopností atd. Nicméně stěžejní bude také zájem veřejnosti, zda bude ochotna podniknout v tomto směru nějaké změny.[9]

Můžeme říci, že ve většině společností funguje tzv. patriarchální pohlavně-genderový systém, kde muži zaujímají nadřazené postavení vůči ženám a v němž jsou mužské činnosti a vlastnosti hodnoceny výše než ty, které jsou hodnoceny jako typicky ženské. Jelikož společenské instituce mají v pravomoci ukládat omezení a závazky či udělovat výsady, zásadně ovlivňují životy a životní volby žen a mužů. Ač ženy v poslední době masově vstoupily ve většině zemí na trh práce, jejich mzdové ohodnocení silně zaostává za platy mužů bez ohledu na zemi, ekonomické odvětví, typ vykonávané práce a úroveň kvalifikace. Jako jedna z překážek svobodné seberealizace žen i mužů na profesní úrovni se jeví samotný způsob fungování pracovního trhu, který má nastavený rytmus spíše ve prospěch tradičního muže, mezi jehož priority patří kariéra a peněžní podpora rodiny. Ženy jsou už při svém rozhodování o budoucím povolání limitovány skutečností, že na nich bude ležet



břímě domácích prací a péče o děti.

## 2.4 Žena jako zaměstnanec

Z pohledu zaměstnavatele je mladá žena v produktivním věku, méně perspektivním kandidátem na pracovní pozici, jelikož je zde předpoklad, že bude chtít založit rodinu, což pro zaměstnavatele znamená dočasné hledání náhrady, další náklady a také možnost snížení flexibility zaměstnankyně jako matky. Tato nerovnost se projevuje nejen při ucházení o zaměstnání, ale také v případě, kdy se pracovní místa ruší. Ženy jsou častěji propouštěny ze zaměstnání než muži, s odůvodněním, že nejsou živitelkami rodiny. Tím se zaměstnavatelé v podstatě ospravedlňují, že z možných variant volí „menší zlo“. Zde se stereotyp muže, jehož hlavním úkolem je zabezpečit rodinu, zdá být výhodným, ale na druhou stranu je nutné poukázat na fakt, že pokud muž přijde o zaměstnání, klesá jak ve svých očích, tak i v očích společnosti mnohem hlouběji než žena, které stereotyp nabízí nalézt jednodušeji novou roli, novou možnost se realizovat, např. jako matka. Dále nalezneme mnoho zaměstnavatelů, kteří se domnívají, že existují taková zaměstnání, která nejsou pro ženy od přírody vhodná a žijí v přesvědčení, že ženy preferují práce, které jsou poměrně snadné a provádějí se v čistém a klidném prostředí.

Jak už jsme zjistili, nerovnost mezi pohlavími se odráží také na postavení žen a mužů na trhu práce. Na základě dlouhodobě vybudovaných společenských představ o ženách a mužích je naše společnost, a tím pádem i trh práce, členěn do dvou základních sfér vlivu: mužské a ženské. Rovnosti můžeme napomoci zpochybnováním zavedených stereotypů, ale domnívám se, že pohlavní a genderové rozdíly, jsou v každém z nás tak hluboko zakořeněny, že se jedná o „běh na velmi dlouho trat“.

## 3 Ženy a muži na trhu práce

### 3.1 Pracovní trh z pohledu gender

V okamžiku, kdy žena vstupuje na trh práce, musí kromě obecných překážek čelit ještě jednomu nebezpečí navíc, a to že její šanci na získání zaměstnání a průběh celé profesionální dráhy budou ohrožovat předsudky o genderové dělbě rolí. Z mnoha výzkumů je patrné, že rolové stereotypy silně ovlivňují myšlení žen i mužů. U žen je považován základem úspěchu příjemný vzhled a krása zhruba 20krát častěji než u mužů. I když jsou ženám dvakrát více připisovány vlastnosti jako je solidnost, spolehlivost a pracovitost, zůstává zde přesvědčení, že ve vedoucí pozici by lépe obstál muž, jelikož má lepší řídicí schopnosti a je více podnikavý. Dále také inteligence a vzdělání jsou připisovány jako stěžejní faktory úspěchu spíše mužům než ženám.[11]

V našich myslích je stále zakotven model muže jako živitele rodiny. Pro muže je výhodou, že má mnohem více prostoru pro přesun práce do volného času, může se věnovat svému zaměstnání a úkolům třeba deset a více hodin denně a stále je společností uznáván. Oproti tomu žena, která by se nacházela ve stejné situaci, se může setkat s názory, že je špatnou matkou, manželkou nebo i hospodyňkou. Dále by se větší pracovní vytížení ženy negativně odráželo v partnerském životě, což dokládá skutečnost, že 60% mužů tvrdí, že přesun pracovních povinností do volného času u manželky by jim „velmi vadil“, zato ženy jsou v tomto ohledu tolerantnější a proti by bylo pouze 30%. Jinak řečeno: přenesení partnerčiny práce domů by představovalo vážný problém v 60% domácností. Na druhou stranu na muže je kladen společností mnohem větší tlak z hlediska zaměstnanosti. Nejenže sami muži cítí ztrátu zaměstnání jako osobní selhání, ale i 96% žen tvrdí, že by měly výhrady, pokud by muž nepracoval a 86% z nich by to „velmi vadilo“. Velké procento žen často podléhá názoru, že jejich základní seberealizace by měla probíhat na poli rodinném a domácím. Tato skutečnost je pak vede k tomu, že jsou méně „hladové“ po profesním úspěchu a budování kariéry. Z podcenění vlastních schopností také vyplývá, že jsou ochotny vykonávat podřadnější práce a snadněji akceptovat nižší plat než jejich stejně kvalifikovaní kolegové mužského pohlaví.[5],[11]

Nerovné rozdělení práce z hlediska genderu můžeme vidět na výrobních procesech po celém světě, kde dělba práce je genderově podmíněna a členěna na „mužskou“ a „ženskou“. Genderové stereotypy v tomto vztahu úzce souvisí i s dalšími nerovnostmi jako je: rasa, etnikum, společenská třída a geografická lokace. V dnešní době většina zboží, které běžně jako spotřebitelé užíváme, pochází z rozvíjejících se ekonomik Asie a Jižní Ameriky. Tyto země jsou součástí komoditního řetězce nadnárodních společností a představují především články montážní. K dalším úkolům řetězce patří design produktu, marketing a prodej, ale ty mohou být vykonávány zase v jiných zemích. Příkladem mohou být korporace zabývající se elektronikou, kde návrh a výroba součástek probíhá ve Spojených státech, v rozvojové zemi jako Malajsie jsou součástky smontovány a poté expedovány do západních průmyslových zemí na hlavní trh, kde jsou testovány a propagovány. V rozvojových zemích dohlíží na montáž především muži, ale pozoruhodné je, že samotnou montáž provádějí hlavně ženy. Například společnost Motorola v Malajsii má 4500 zaměstnanců, a z tohoto počtu 3500 žen, které se nejčastěji objevují na montážích či úřednických pozicích. Důvodem tak vysokého zastoupení žen je větší ekonomická zranitelnost ženského pohlaví a úsilí korporace zvyšovat své zisky a snižovat náklady právě využitím levné pracovní síly v rozvojových zemích. Podle Webstera (2002) nadnárodní společnosti najímají spíše ženy, protože se domnívají, že ženy mají menší a jemnější prsty a že jsou více trpělivé, tudíž mají lepší předpoklady pro vykonávání jednotvárné, monotónní práce nutné v oblasti elektronické montáže. Díky tomu, že mají v mnoha zemích nižší statut než muži, je možné jim tedy platit méně. Bohužel i přes tak nízké mzdy jsou ženy v této oblasti výkonnější než muži. Nicméně jsou jim nabízeny nevýhodné smluvní podmínky, takže jsou neustále vystaveny nebezpečí ztráty zaměstnání.

Skutečností zůstává, že ženy a muži vždy pracovali a nadále pracují, ale způsob a výše odměny či druhy pracovních možností jim byly a stále jsou přisuzovány spíše tradičně v závislosti na kultuře nebo na utužovaných představách „mužské“ a „ženské“ práce než na jejich schopnostech.

### **3.2 segregace ve veřejné správě**

Pracovní segregace podle pohlaví představuje míru zastoupení žen a mužů

v jednotlivých zaměstnáních a poukazuje na činnosti, kde je vyšší koncentrace jednoho nebo druhého pohlaví. Mezi nejčastěji používané způsoby měření pracovní segregace patří index diference a procentuální zastoupení.

Index diference známý také jako index segregace značíme písmenem D a v procentech nám udává poměr pracovníků jednoho pohlaví, kteří by museli nastoupit do zaměstnání, v němž je nedostatek zaměstnanců daného pohlaví, aby zastoupenost pracovních míst byla vzhledem k pohlaví rovnocenná. Nevýhodou tohoto měření je citlivost na různé klasifikace zaměstnání, což znamená, že čím širší budou dané kategorie zaměstnání, tím je větší předpoklad, že index bude nižší. Proto, když bychom chtěli srovnávat indexy v různých zemích světa, musíme brát v potaz způsob a rozsah klasifikace zaměstnání v jednotlivých státech. Dle indexu diference se jako státy s nejnižší mírou segregace jeví Itálie a Japonsko.[9]

Druhým způsobem měření je procentuální zastoupení žen a mužů v jednotlivých zaměstnáních. Dle výsledků měření zde zjišťujeme, že muži jsou soustředováni do kvalifikovaně dělnických oborů, zatím co ženy jsou více koncentrovány ve školství, službách a na úřednických pozicích. Také je známo, že muži jsou více zastoupeni ve funkcích vykonávajících dohled, dokonce i v oblastech, ve kterých jsou více koncentrovány na pracovních pozicích ženy (prodavačky, úřednice). Příkladem je 98,2% úřednických pozic zastoupených ženami, kde dohled nad nimi a vedoucí pozici mají ze 40% muži.[9]

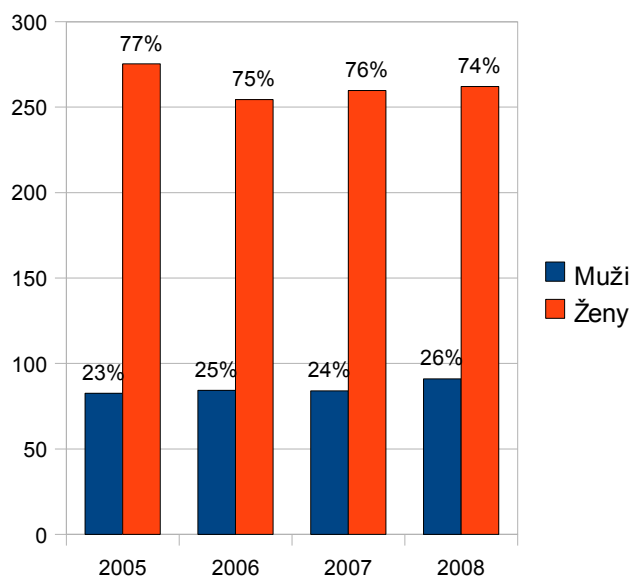
S muži a ženami se do jisté míry setkáváme v odlišných profesích, pozicích i celých odvětvích. Tento jev je důležité zkoumat i proto, že v odvětvích s větším poměrem žen, je obecně platové ohodnocení nižší (pro obě pohlaví) než u typicky „mužských“ profesí. To samé můžeme říci i o pracovních pozicích, kde ženy méně často získávají odpovědnější a lépe placené manažerské posty. Proto můžeme říci, že segregace zaměstnání dle pohlaví je jednou z příčin platových nerovností mezi pohlavími. Mezi aspekty nerovnoměrného rozvrstvení žen a mužů v zaměstnání patří diskriminace, vzdělání a různé preference při volbě zaměstnání. Rozdílné preference přisuzujeme buď genderovým stereotypům nebo jsou již vrozené.

Segregaci práce členíme na horizontální a vertikální. Hovoříme-li o horizontální segregaci, myslíme tím nerovnoměrné rozložení žen a mužů v různých typech zaměstnání. Příkladem je vysoké zastoupení žen ve školství a na úřednických místech, u mužů se jedná hlavně o pozice ve stavebnictví a mechanických

odvětvích. V případě vertikální segregace hovoříme o nerovnoměrném zastoupení žen a mužů z hlediska pracovních pozic. I v dnešní době stále platí nepsané pravidlo, že čím vyšší pracovní post, tím menší zastoupení žen.[10]

V souvislosti s pracovní segregací na základě pohlaví se setkáváme s pojmem skleněný strop, který odkazuje na neviditelné bariéry, které brání pracovnímu postupu směrem vzhůru, kde postiženou skupinu představují především ženy a etnické minority. Velice pozoruhodným zjištěním je, že pokud se žena zajímá o zaměstnání v oborech pro ni atypických, naráží na zmíněný skleněný strop, pokud se ovšem ve stejné situaci ocitne muž, setkává se s naprosto opačným jednáním. V mnoha případech se mu dostává přednostního zacházení a velmi často se místo skleněného stropu setkává se skleněným výtahem, který ho vyveze profesní hierarchií směrem nahoru.[9]

Jak je to se segregací ve veřejné správě můžeme vidět na grafu č. 1, který znázorňuje míru zastoupení žen a mužů ve veřejné správě v letech 2005-2008. Z grafu je patrné, že v tomto sektoru dlouhodobě dominují ženy, což potvrzuje i fakt, že z celkového počtu žen aktivně pracujících v národním hospodářství vykonává 12,3% administrátorskou práci, zato u mužů jde o pouhé 3,2%.[15]



Graf č. 1: Genderová segregace ve veřejné správě v letech 2005-2008

## **3.3 Analýza trhu práce**

### **3.3.1 Vzdelanost populace**

Důležitým faktorem pro uplatnění na trhu práce je stupeň vzdělanosti. Z dlouhodobého vývoje vzdělanosti populace v České republice můžeme vysledovat, že se neustále zvyšuje podíl obyvatel se středním vzděláním s maturitou a s vysokoškolským vzděláním a naopak jedinců se základním nejvyšším ukončeným vzděláním ubývá. Ze statistik vyplývá, že základní vzdělání má 18% obyvatel, střední odborné vzdělání 36%, středoškolské s maturitou 34% a vysokoškolské 12%. Také můžeme konstatovat, že v České republice je výrazně více žen se základním vzděláním a naopak mezi muži je značně zastoupeno středoškolské vzdělání bez maturity. Dále středoškolské vzdělání s maturitou mají převážně ženy a na druhou stranu muži představují většinu ve skupině vysokoškoláků.[14]

Z údajů Českého statistického úřadu je patrné, že vzdělanost žen roste rychleji než vzdělanost mužů. Tuto skutečnost jistě ovlivňuje mnoho faktorů, ale nelze však přehlédnout historicky doložené skutečnosti, že bylo ženám studium dlouhou dobu odepíráno. Teprve až v 18. století se naskytla možnost vzdělání, ale pouze příslušnicím vyšších vrstev. Jistě se také na dlouhodobých statistikách podepsala samotná proměna ženy, jejího pohledu na sebe sama a emancipace, které jsou záležitostí teprve posledních desítek let.

### **3.3.2 Zaměstnanost**

Za zaměstnané se považují všechny osoby, které již dosáhly věku patnácti let, a které v průběhu šetření pracovaly alespoň jednu hodinu za určitou mzdu či odměnu. Není zde rozhodující charakter pracovní aktivity (trvalý, příležitostný, sezónní, atd.), ale fakt, že zaměstnaný vyvíjel pracovní aktivitu, za kterou byl patřičně odměněn. Podle mezinárodní metodiky jsou mezi zaměstnané mimo jiné zahrnovány: osoby pracující ve vlastní nebo rodinné firmě, osoby na mateřské dovolené, které před nástupem pracovaly, profesionální příslušníci armády.

V průběhu roku 2009 se na úrovni míry zaměstnanosti trvale projevuje negativní vliv poklesu výkonnosti ekonomiky. Celková míra zaměstnanosti, což je

podíl počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním ve skupině 15-64let, dosáhla 65,2% a oproti loňskému roku poklesla o 1,5%. Ze statistik nám také vyplývá, že zaměstnanost mužů je viditelně vyšší než zaměstnanost žen. Což nám dokládají údaje, kde míra zaměstnanosti u mužů představuje 73,7% a u žen činní pouze 56,5%.[16]

### 3.3.3 Nezaměstnanost

Obecně považujeme za nezaměstnaného osobu starší osmnácti let, která aktivně hledá práci a je schopná nastoupit do práce do čtrnácti dnů. Z ekonomického hlediska považujeme za nezaměstnaného osobu, která je schopná vykonávat práci, a přesto nemůže najít placené zaměstnání. Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti patří: nedokonalý trh práce, špatná informovanost o pracovních místech, podpory v nezaměstnanosti, zákon o minimální mzdě, efektivní mzdy, odbory a mzdová rigidita (nepružnost).

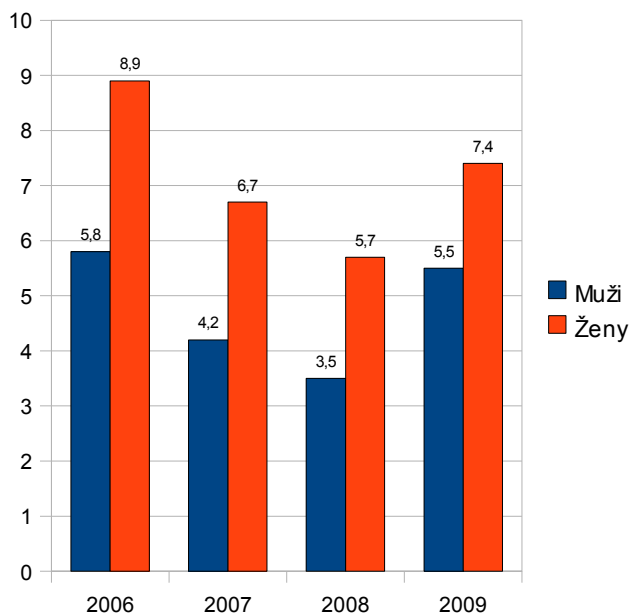
Nezaměstnanost dělíme do těchto kategorií:

- dobrovolná - osoba je dobrovolně nezaměstnaná, nechce přijmout nabízenou práci za určitou mzdu ( tyto osoby se nezahrnují do statistiky nezaměstnaných),
- strukturální (systémová) - zde se jedná o nesoulad pracovní nabídky s poptávkou, důsledkem je, že nezaměstnaný nemůže sehnat práci ve svém oboru,
- sezónní - odvíjí se od ročních období, např.: v zimě je více nezaměstnaných stavbařů než v létě,
- cyklická - je závislá na průběhu hospodářského cyklu, pokud je ekonomika v depresi, trh reaguje snížením poptávky po zaměstnancích,
- frikční (dočasná) - nejčastěji se vyskytuje u absolventů, jedná se o přerušení práce pouze na chvíli do doby, kdy nenaleznou nové zaměstnání,
- dlouhodobá - představuje nejhorší formu nezaměstnanosti, člověk není schopen nalézt práci déle než jeden rok.[20]

Základním ukazatelem nezaměstnanosti je obecná míra nezaměstnanosti, kterou značíme písmeny ILO a vypočítáme ji jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové

pracovní síle (v procentech). Celková pracovní síla zde představuje součet všech zaměstnaných a nezaměstnaných. V posledních letech se u nás obecná míra nezaměstnanosti trvale snižovala a i vzhledem k průměru členských států Evropské Unie byla nižší, ale v roce 2008 hodnoty začaly nabírat opačný směr a mají rostoucí tendenci. Na tento obrat měla jistě podíl také světová ekonomická krize, která v tomto roce propukla. Podle nejnovějších údajů Českého statistického úřadu činí pro Českou republiku míra nezaměstnanosti 7,4%. [13]

Jak se jeví míra nezaměstnanosti z hlediska pohlaví, můžeme vidět z následujícího grafu, kde je patrné, že nezaměstnanost žen dlouhodobě převažuje nad nezaměstnaností mužů.



Graf č. 2: Pracovní nezaměstnanost žen a mužů v letech 2006-2009 v procentech [15]



## **4 Rovné příležitosti pro muže a ženy**

### **4.1 Úvod do problematiky**

Jedním ze základních lidských práv každé demokratické společnosti je zajištění rovnosti všech občanů bez ohledu na jejich pohlaví, rasu, etnický původ, sexuální orientaci, náboženství, atd. Bohužel s projevy nerovného zacházení, které se nejčastěji vyskytují na trhu práce, se setkáváme neustále. Jedná se hlavně o míru zastoupení žen v politických a samosprávních strukturách, ale také o příležitosti v zaměstnání, způsob odměňování a kariérní postupy. Tyto problémy vyvolávají stále větší potřebu efektivního řešení.

Podíl žen jako odbornic na všech úrovních rozhodování a na místech, kde dochází k přerozdělování finančních zdrojů, má v oblasti rovného zacházení z hlediska pohlaví zásadní význam. V České republice sice existují funkční právní nástroje a instituce, které se snaží zajistit rovné příležitosti, ale jsou nuceny čelit jistým společenským bariérám, což představuje např. stálé lpění společnosti na tradičních genderových modelech, které pak znesnadňují prosazení jiných alternativ. V zemích, kde je rovnost žen a mužů pečlivě právně ošetřena, a kde jsou zavedeny účinné právní instrumenty, jsou ženy mnohem lépe chráněny před diskriminací, ale také se jim již podařilo vydobýt si pevnější pozice na trhu práce. Dále se začínáme čím dál více setkávat s podporou rovných příležitostí i v podnikatelském sektoru, kde se firmy snaží o lepší harmonizaci osobního života se zaměstnáním, což jim přináší spokojenost a loajálnost zaměstnanců, kterou jsou motivováni k odvedení lepší práce.

### **4.2 Rovné příležitosti v rámci EU**

Značná část evropského práva je zasvěcena rovnosti žen a mužů, a proto se i uplatňování rovného přístupu stalo jednou z prioritních politik Evropské unie. I když nerovnosti nejsou zcela odstraněny, Evropská unie v posledních desetiletích v této oblasti značně pokročila. Především díky stoupajícím nárokům na právní úpravu, jak ze strany EU, tak i ze strany dalších organizací jako je Rada Evropy a OSN. Mezi

základní dokumenty upravující problematiku rovných příležitostí patří: Smlouva o založení EHS - Římská smlouva (čl. 119), Smlouva o založení ES - Amsterodamská smlouva (čl. 2,3,13,141), Směrnice Evropského společenství.

Rovnost pohlaví je nejen klíčovým politickým cílem EU, ale také ústředním bodem nediskriminační strategie, která se zaměřuje na zajištění plné implementace a vymahatelnosti evropské legislativy. Dozor nad plněním těchto zákonů provádí Evropský soudní dvůr, který již odsoudil některé členské země (Rakousko, Německo, Finsko, Lucembursko) za nedostatečnou implementaci závazných právních norem do národní legislativy. I Česká republika čelí problémům v této oblasti.

Plán na dosažení rovného postavení žen a mužů stanovuje cíle na období 2006-2010. V tomto plánu jsou pojmenovány některé již existující oblasti, ale dále jsou navrhovány oblasti nové, na které by měla EU zaměřit svou pozornost. Bylo zde zvoleno šest prioritních oblastí:

- 1) podpora rovnosti pohlaví ve vnějších a rozvojových politikách
- 2) sladování soukromého a pracovního života
- 3) odstranění genderových stereotypů
- 4) stejná ekonomická nezávislost pro muže a ženy
- 5) vymýcení všech forem násilí založených na pohlaví
- 6) rovné zastoupení při rozhodování[22]

Rok 2007 byl prohlášen jako Evropský rok rovných příležitostí pro všechny. Tento program EU představoval, jak zajištění finančních prostředků, tak i začlenění projektů zaměřených na prosazování rovných příležitostí na všech úrovních (evropská, národní, regionální a místní). Hlavní zdroj finanční podpory představovaly především strukturální fondy, u kterých je snaha prosazování genderové rovnosti velmi patrná. Stěžejními tématy Evropského roku byla práva, zastoupení, uznání, respekt a tolerance. Projekt představoval 3 hlavní cíle:

- 1) snaha uvědomění občanů o svých právech na nediskriminaci a rovné zacházení
- 2) podpora rovné příležitosti pro všechny: vzdělání na pracovišti a v sektoru zdravotní péče, přístup k možnosti získat zaměstnání
- 3) podpora výhod rozmanitosti pro EU[22]

Pokrok v oblasti rovných příležitostí z hlediska pohlaví v EU je neustále monitorován a poté prezentován ve Zprávě o rovnosti žen a mužů. Jaká je situace

dnes si můžeme uvést na několika příkladech. Ač většina absolventů univerzit jsou ženy a zaměstnanost žen roste, stále je nižší než u mužů. Bohužel ženy nadále vydělávají za každou odpracovanou hodinu v průměru o 17,4 % méně než muži, což znamená, že i nebezpečí chudoby je u žen více pravděpodobné. I přesto, že podíl v zastoupení žen v oblasti ekonomiky a politiky v posledních desetiletích vzrostl, stále představuje velmi nízké hodnoty. Stabilně přetrvávají silné nerovnosti v otázce rodinných povinností. A ženy jsou také nadále hlavními oběťmi sexuálního násilí a obchodu s lidmi.[19]

### **4.3 Úloha státu v politice rovných příležitostí**

Česká vláda se problematikou rovných příležitostí začala systematicky zabývat v roce 1998. Vytvořením vládního programu a koordinací vnitrostátní politiky týkající se rovných příležitostí bylo pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV). Ministerstvo vydalo vládní usnesení 236/1198, kde ustanovilo základní priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen:

- 1) Prosazování principu rovnosti mužů a žen jako součásti politiky vlády;
- 2) Právní zabezpečení předpokladu rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního povědomí;
- 3) Zajištění rovnosti žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě;
- 4) Vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny;
- 5) Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností;
- 6) Potlačování násilí páchaného na ženách;
- 7) Sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů.[11]

V roce 2001 byla zřízena Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která má funkci především poradního orgánu a zabývá se analýzou a hodnocením efektivity plnění principu rovných příležitostí, identifikací problémů a přípravou koncepčních návrhů pro politiku dané problematiky. Mezi další nápomocné orgány, které se podílí na prosazování rovných příležitostí, patří: Oddělení pro rovnost žen a mužů při

MSPV, Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti, Úřad práce, Rada hospodářské a sociální dohody.[11]

Jedním ze základních dokumentů, který se zabývá problematikou rovných příležitostí, jsou Směrnice Evropského společenství stanovující zásadu tzv. gender mainstreamingu. Dle Valdové(2006) se jedná o postup, ve kterém jsou všechny stadia příprav a provádění všech koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů podřízeny hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen. V České republice je tato metoda legitimním nástrojem pro prosazení politiky rovných příležitostí a stala se i prioritou této problematiky. Předpokladem pro zavedení této metody je důsledná aplikace napříč celou společností. V praxi to znamená, že každý úřad musí zavést vlastní opatření k vyrovnání příležitostí mužů a žen, jak z hlediska veřejné politiky, tak i z pohledu vlastní struktury, což představuje především personální politiku.[19]

## **4.4 Gender mainstreaming**

### **4.4.1 Původ a význam mainstreamingu**

Gender mainstreaming se poprvé objevil v mezinárodních dokumentech na 3. světové konferenci o ženách, která se uskutečnila v Nairobi v roce 1985 pod záštitou Organizace spojených národů. Zde představoval novou koncepci, která se měla stát prostředkem začlenění ženských hodnot do rozvojové činnosti a podpory samotné úlohy žen v této oblasti. Během dalších deseti let byla tato strategie postupně integrována do všech orgánů v rámci systému Organizace spojených národů. Hlavní prioritou Komise pro postavení žen byl požadavek, aby všechny tyto orgány formulovaly politiku rovnosti žen a zapojily ji do svých plánů, cílů, prohlášení, programů a dalších důležitých dokumentů. Výslovného schválení se strategie gender mainstreamingu dočkala na 4. světové konferenci o ženách v roce 1995 v Pekingu v podobě Akční platformy. Podstata této platformy apeluje na všechny vlády, aby dříve než přijmou nějaké rozhodnutí, byla daná problematika podrobena šetření, které odhalí veškeré dopady jak na ženy, tak na muže. I když neexistují přesné směrnice, jak danou politiku rozvíjet a formovat, mnoho států začlenilo gender mainstreaming do svých vlastních národních plánů. V posledních letech je otázka gender mainstreamingu řešena především v rámci mezinárodních evropských organizací.[7]

Kolem správné definice gender mainstreamingu probíhají různé diskuse. Problémem je, že existuje mnoho definic, ale je mezi nimi minimální shoda, především proto, že každá z nich vyzdvihuje jiné aspekty. Ač ve všech definicích je obsažen komplexní cíl gender mainstreamingu, který představuje dosažení genderové rovnosti, mnohé z nich jsou soustředěny na pouhý popis strategie. Často jsou v definicích obsaženy pouze dílčí aspekty gender mainstreamingu, např.: zastoupení žen v rozhodování, nástroje pro šetření koncepčních návrhů z pohledu gender, účinky gender mainstreamingu a dopad na celou společnost. Bohužel se také můžeme setkat se skutečností, že gender mainstreaming není definován vůbec. Dalším úskalím definice termínu gender mainstreaming je problematika překladu do jiných jazyků. Např.: slovo „mainstream“ je do češtiny překládáno jako „hlavní proud“. Vlivem nepřesného překladu se pak dopouštíme redukce významu prostřednictvím často používaného výrazu jako je „genderový přístup“. Tento výraz ovšem zdaleka nevystihuje celkovou podstatu pojmu, jelikož mainstreaming představuje mnohem více. Domnívám se, že význam gender mainstreamingu nejlépe vyplývá z definice Novákové (2002), která říká, že gender mainstreaming je (re)organizace, zkvalitňování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty na všech úrovních a ve všech stádiích využívají hledisko genderové rovnosti.[7]

Výsledkem teorie by měla být plná účast žen ve všech sférách společenského života. Abychom mohli tohoto cíle dosáhnout, je nutné začlenit otázku genderové rovnosti do všech koncepčních procesů a nadále rozvíjet a zkvalitňovat práci a přístupy jednotlivých aktérů a subjektů.

#### **4.4.2 Úskalí gender mainstreamingu**

Jelikož je gender mainstreaming pro nás poměrně mladým jevem, máme s jeho realizací jen omezené zkušenosti. To nám ovšem nebrání říci, že zavádění jakýchkoliv změn, neprobíhá vždy přesně podle našich představ, a je doprovázeno řadou překážek, které je nutno překonat, abychom se dobrali cíle. Nyní bych ráda pojmenovala problematické oblasti:

- Základním problémem často bývá špatné pochopení celkové koncepce a její souvislost se speciálními politikami genderové rovnosti. Gender

mainstreaming je sice považován za novou strategii genderové rovnosti, ale nemá být náhradou původní genderové politiky, pouze ji má doplňovat. Což ovšem někdy bývá zaměňováno a pro některé vlády pak využito jako záminka pro zrušení speciální politiky genderové rovnosti.

- Jako další zásadní problém se jeví příliš úzké a omezené pojetí genderové rovnosti, která je díky tomu často špatně chápána. Genderová rovnost bývá často zaměňována s antidiskriminací, což zdaleka není totéž, protože genderová rovnost představuje mnohem více. Dále také nepředstavuje rovnost pouze z hlediska právních předpisů, kde by byly odstraněny veškeré odkazy na muže a ženy. Prosazování rovnosti zahrnuje různé podpůrné akce, mainstreaming, akční plány a další použití jiných nástrojů. Cílem je poukázat na fakt, že ženy a muži jsou svobodní jedinci, a že je nutné respektovat ženské a mužské právo na odlišnost. Proto se mainstreaming neomezuje pouze na problematiku žen, ale snaží se zohlednit postoj genderu jako takový, takže se mimo jiné soustředí na vztahy mezi ženami a muži a nepohlíží na ně pouze jen jako na dvě samostatné kategorie.
- Dalším problémem je, že gender mainstreaming přináší nový přístup, což znamená, že nutně musí dojít k jisté reorganizaci procesu. Dříve se experti na problematiku rovnosti zabývali pouze otázkami rovnosti, nyní se ovšem musí také zabývat otázkami genderu. Tento fakt vyžaduje užší spolupráci mezi jednotlivými koncepčními útvary, které dříve pracovaly nezávisle na sobě, ale také vyžadují nacházení nových kontaktů a nové spolupráce s dalšími aktéry jako jsou např. nevládní organizace.
- S předešlým bodem úzce souvisí problematika adekvátních postupů a nástrojů. Nebezpečí špatné volby může znamenat, že mainstreaming bude realizován špatně nebo se vůbec neuskuteční. Je tedy nutné nebránit se vývoji nových nástrojů a postupů, popř. rozvíjet a přizpůsobovat již existující.
- Dalším problémem je, že doposud se řešení této otázky věnovala vždy užší specializovaná skupina, která byla složena z expertů, ale po zavedení mainstreamingu se řešení rovnosti přeneslo na všechna oddělení, což povede ke snížení odbornosti. Při nedostatku znalostí pak může být následkem špatné provádění mainstreamingu.
- Posledním závažným nebezpečím je skutečnost, že se o mainstreamingu bude pouze mluvit, ale nebude se provádět. Gender mainstreaming vyžaduje

obrovské úsilí a vůli, aby byl úspěšný, a pokud se jím vláda bude zabývat pouze povrchně nebo vůbec ne, nemá šanci na úspěch.[7]

Zavádění gender mainstreamingu může být samozřejmě doprovázeno i dalšími problémy, nicméně musíme brát v potaz fakt, že nové věci nikdy nefungují perfektně hned zpočátku, že jde o dlouhodobý proces, který si žádá čas a především poskytnutí nutné důvěry pro nové iniciativy.

#### **4.4.3 Zavádění gender mainstreamingu do veřejné správy**

Pro správné a efektivní zavedení principů gender mainstreamingu do politiky a práce úřadů veřejné správy je stěžejním bodem začlenění těchto principů do strategických plánů na všech úrovních - obce, města, kraje. Pro zavedení této politiky je nutné nejdříve zajistit podmínky daného prostředí, a to prostřednictvím genderového auditu a SWOT analýzy. Genderový audit nám napomáhá identifikovat nejen problémy v organizaci týkající se rovnosti žen a mužů, ale také nabízí řešení těchto nedostatků prostřednictvím vypracovaných návrhů a strategií. Dále se zabývá i vnějšími faktory, kde politika dané organizace je silně ovlivněna politikou hierarchicky vyšších institucí, které např. rozhodují o výši finančních prostředků, které budou uvolněny na prosazování rovnosti mezi muži a ženami. Po dokončení genderového auditu následuje provedení SWAT analýzy. Jedná se o strategickou analýzu, při níž dochází k identifikaci a hodnocení vnějších faktorů (příležitosti a hrozby) a vnitřních faktorů (silné a slabé stránky). Výsledky této analýzy nám slouží k určení strategických cílů a celkové vize. Abychom těchto cílů dosáhli musíme se snažit eliminovat zjištěné potenciální hrozby, popř. jim čelit a využít možné příležitosti právě pomocí silných stránek. Po provedení těchto dvou šetření, můžeme začlenit gender mainstreaming do strategií rozvoje a především do rozvoje lidských zdrojů.[2]

Od roku 2003 existuje Strategický plán rozvoje lidských zdrojů a fungují krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů, které samostatně vypracovaly svou vlastní strategii rozvoje lidských zdrojů. Zajímavostí je, že ne ve všech krajských strategiích jsou rovné příležitosti žen a mužů začleněny, např.: Liberecký kraj, hlavní město Praha. Na nižších úrovních (města, obce) již záleží na vlastní iniciativě, zda mají svou vizi a strategii rozvoje.

Každý úřad veřejné správy by měl směřovat při provádění politiky rovných

příležitostí žen a mužů minimálně dvěma základními proudy: směrem dovnitř úřadu (zaměstnanci) a směrem ven (občané).

Směrem k zaměstnancům bychom se měli zaměřit především na jejich osvětu a vzdělání. Dále realizovat různé genderové statistiky zaměřené na rovnost pohlaví na vedoucích místech úřadu, na míru zastoupení pohlaví v jednotlivých platových třídách, na rovnost mezd. Také je nutné zavést opatření, která zamezují diskriminaci a sexuální obtěžování. Úřad by se měl také věnovat otázce lepšího sladění rodinného a pracovního života zaměstnanců. Jedná se především o pružnou pracovní dobu, možnost zkrácených pracovních úvazků pro zaměstnance s malými dětmi a také možnost práce doma. Abychom se dozvěděli, zda nová opatření splňují očekávání, je nutná zpětná vazba od zaměstnanců, kterou úřad může získat prostřednictvím průzkumu spokojenosti svých zaměstnanců.[2]

Co se týče činnosti směrem k občanům, měl by úřad úzce spolupracovat s neziskovými organizacemi a s akademiky a společně řešit otázky žen a mužů týkající se lepšího a přirozeného sladění pracovního a osobního života. Což představuje cílenou péči v oblasti sociální a zdravotní, v oblasti dopravy, školství, bytové výstavby, atd. Dále by se měl úřad neustále zajímat o veřejné mínění a potřeby svých občanů pomocí pravidelných průzkumů.[2]

Pokud úřad přijme všechna uvedená opatření a bude provádět dané činnosti, měl by být způsobilý k uplatnění politiky rovných příležitostí a principů gender mainstreamingu ve svých operačních rozhodnutích. Nesmíme ovšem zapomenout na další činitele ovlivňující politiku veřejné správy. Kromě samotných politiků je to stát, který deleguje některé své činnosti úřadům a rozhoduje o směru a výši finančních dotací. Domnívám se, že stěžejním krokem pro zlepšení situace na úřadech je celková osvěta, jak zaměstnanců, tak občanů. Z hlediska úředníků se již provedly jisté kroky vpřed např. vytvořením e-learningového programu o rovných příležitostech žen a mužů pro úředníky a úřednice. Bohužel využití tohoto programu závisí pouze na vlastní iniciativě a vůli každého úřadu stejně jako u většiny nových opatření.



## **5 Výzkum**

### **5.1 Cíle výzkumu**

Hlavním cílem výzkumu je zjistit, jak lidé vnímají práci administrátorů z pohledu gender. Tedy zda se domnívají, že příslušnost k určitému pohlaví ovlivňuje výkon a efektivitu jejich práce. Také zda na základě vlastních zkušeností pocítují, že se jim lépe a snáze jedná s jedním nebo druhým pohlavím, a jestli příslušnost k určitému genderu v respondentech vyvolává předpoklad, že se administrátor bude chovat očekávaným způsobem. Druhotným cílem je zjistit obecné mínění a míru spokojenosti s prací administrátorů.

### **5.2 Sběr dat a metoda výzkumu**

Pro výzkum byla zvolena forma dotazníkového šetření. Každému z respondentů byl individuálně předložen dotazník ( viz. příloha A) obsahující 8 otázek, který vycházel z poznatků obsažených v teoretické části práce.

Šetření bylo uskutečněno v březnu 2010 na Krajském úřadu v Hradci Králové, kde byli dotazováni náhodní občané.

Pro lepší a srozumitelnější prezentaci výsledků byly zvoleny pomocné grafy a tabulky, kde odpovědi respondentů jsou graficky zpracovány a členěny dle pohlaví.

### **5.3 Charakteristika zkoumaného vzorku**

Do dotazníkového šetření bylo zapojeno celkem 60 respondentů, kteří byli vybráni zcela náhodně a nezávisle na sobě. Vzorek tvoří 30 žen a 30 mužů a každé pohlaví je rovnoměrně zastoupeno ve třech věkových kategoriích: méně než 30, 30-49, 50 a více let (viz. tabulka č. 1).

Věková skladba	Muži	Muži (%)	Ženy	Ženy (%)
méně než 30	10	33,3	10	33,3
30- 49	10	33,3	10	33,3
50 a více	10	33,3	10	33,3
<b>Celkem</b>	30	100	30	100

Tabulka č. 1: Věková skladba respondentů

## 5.4 Interpretace výsledků

### 5.4.1 Hodnocení činnosti pracovníků úřadu

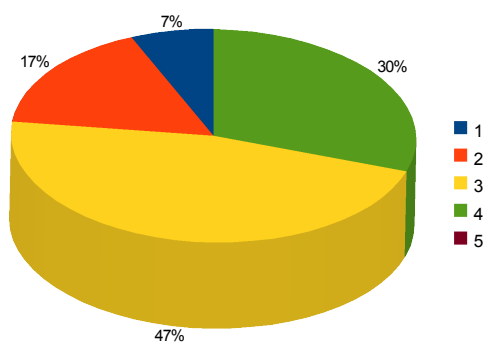
Respondenti měli možnost vyjádřit míru spokojenosti s prací administrátorů na stupnici od jedné do pěti, kde číslo 1 představovalo nejmenší míru spokojenosti a číslo 5 největší míru spokojenosti.

#### Vstřícné jednání

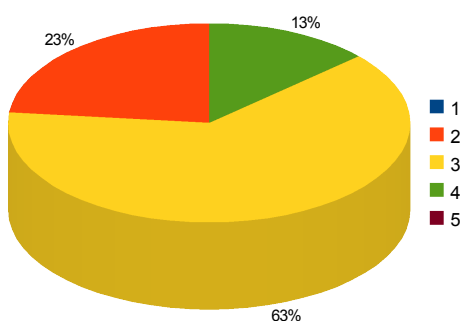
Na otázku, zda se respondenti na úřadu setkávají s příjemným a vstřícným jednáním převažovaly spíše kladné ohlasy. Nejvíce byla zastoupena skupina hodnotící číslem 3, kterou tvořilo 63% dotazovaných žen a 47% mužů. To se samozřejmě odrazilo v okrajových hodnotách, kde je míra zastoupení zanedbatelná. Absolutní spokojenost nevyjádřil ani jeden z respondentů. Podobné to bylo i u protipólu, kde číslo 1 zvolilo pouze 7% mužů. Nadprůměrné hodnocení číslem 4 zvolilo 30% mužů a 13% žen, zato nespokojenost projevilo 17% mužů a 23% žen.

Hodnocení	Muži	Muži (%)	Zeny	Zeny (%)
1	2	7	0	0
2	5	17	7	23
3	14	47	19	63
4	9	30	4	13
5	0	0	0	0

Tabulka č. 2: Hodnocení vstřícného jednání



Graf č. 3: Hodnocení vstřícného jednání- MUŽI



Graf č. 4: Hodnocení vstřícného jednání- ŽENY

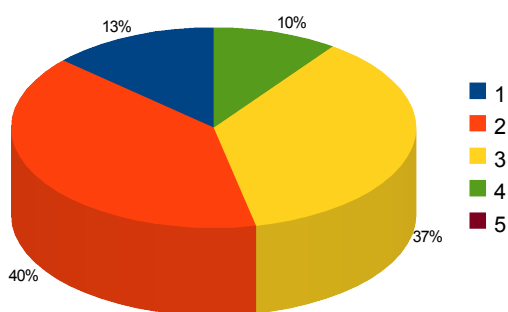
### Rychlost vyřízení

V oblasti rychlosti vyřízení se již setkáváme s poněkud barvitějšími odpověďmi, ale absolutní spokojenost nevyslovil ani jeden z dotazovaných. Zato absolutní nespokojenost projevilo 13% mužů a 3% žen. Takzvanou „zlatou střední cestu“ zvolilo 37% mužů a 43% žen. Největší procentuální zastoupení u mužů mělo nepříliš lichotivé hodnocení číslem 2, které zvolilo 40% mužů a 33% žen. Jak můžeme vidět, ženy byly v hodnocení této otázky tolerantnější než muži, což také

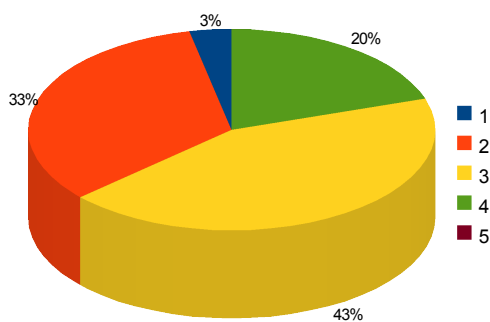
potvrzuje složení skupiny hodnotící číslem 4, kde tak učinilo dvakrát více žen než mužů.

Hodnocení	Muži	Muži (%)	Ženy	Ženy (%)
1	4	13	1	3
2	12	40	10	33
3	11	37	13	43
4	3	10	6	20
5	0	0	0	0

Tabulka č. 3: Hodnocení rychlosti vyřízení



Graf č. 5: Hodnocení rychlosti vyřízení- MUŽI



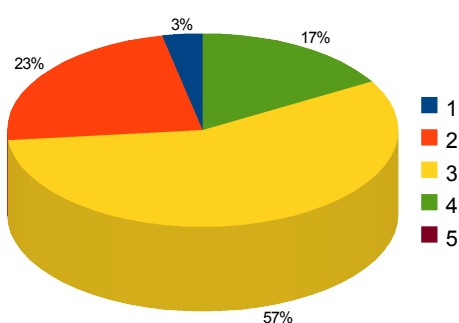
Graf č. 6: Hodnocení rychlosti vyřízení- ŽENY

## Snaha individuálního přístupu

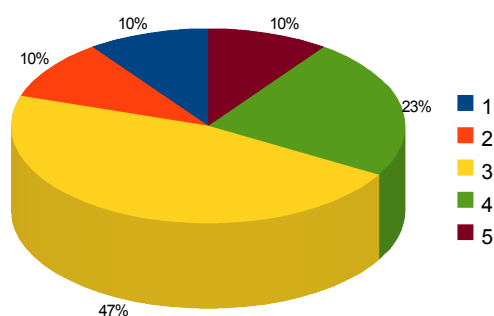
Na otázku, jak by respondenti hodnotili snahu administratorů o individuální přístup k jednotlivým občanům se nejvíce dotazovaných přiklánílo ke střední hodnotě, což představuje 57% mužů a 47% žen. K podprůměru se přiklonilo 23% mužů a 10% žen a absolutní nespokojenost vyjádřilo 10% žen a 3% mužů. K názoru, že v této oblasti je prováděno maximum se vyjádřilo 10% žen, ale ani jeden muž. Téměř srovnatelné procento žen a mužů volilo hodnocení číslem 4, což představuje 17% mužů a 23%.

Hodnocení	Muži	Muži (%)	Ženy	Ženy (%)
1	1	3	3	10
2	7	23	3	10
3	17	57	14	47
4	5	17	7	23
5	0	0	3	10

Tabulka č. 4: Hodnocení individuálního přístupu



Graf č. 7: Hodnocení individuálního přístupu- MUŽI



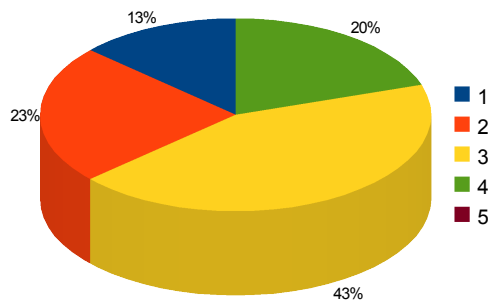
Graf č. 8: Hodnocení individuálního přístupu- ŽENY

### Operativní iniciativa

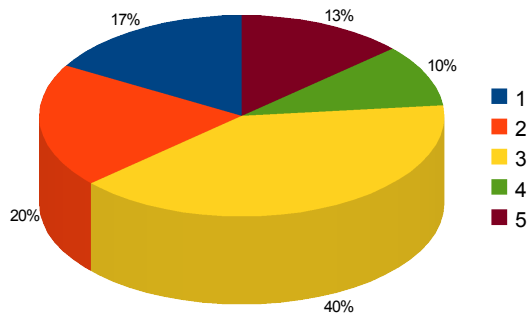
Z hlediska operativní iniciativy se jak muži, tak ženy shodují převážně na průměrném hodnocení, což představuje 43% mužů a 40% žen. Další shodu můžeme nalézt u naprosté nespokojenosti, neboť 13% mužů a 17% žen se domnívá, že administrátoři operativní iniciativu naprosto postrádají. Opačné přesvědčení, že se v této oblasti provádí maximum zastává 13% žen, ale ani jeden muž. Relativně spokojeno je 20% mužů a 10% žen. Téměř stejný počet respondentů obou pohlaví se domnívá, že v iniciativě mají administrátoři velké rezervy.

Hodnocení	Muži	Muži (%)	Ženy	Ženy (%)
1	4	13	5	17
2	7	23	6	20
3	13	43	12	40
4	6	20	3	10
5	0	0	4	13

Tabulka č. 5: Hodnocení operativní iniciativy



Graf č. 9: Hodnocení operativní iniciativy- MUŽI



Graf č. 10: Hodnocení operativní iniciativy- ŽENY

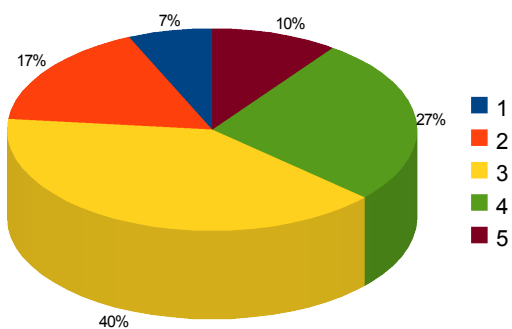
#### 5.4.2. Hodnocení faktorů ovlivňujících administrátora

##### Věk

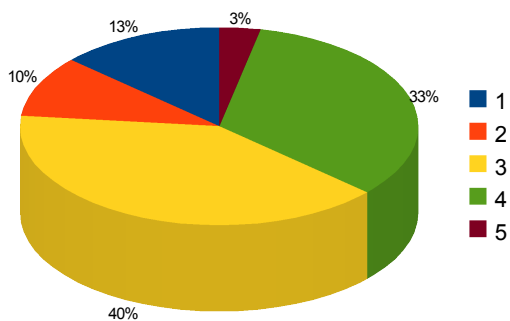
Na otázku, zda věk ovlivňuje práci a výkon administrátora měli jak muži, tak ženy velmi podobné názory. Naprosto shodně se vyjádřilo (40% mužů a 40% žen), že věk sice ovlivňuje výkon úředníka, ale není stěžejním faktorem. Z grafů č. 11 a č.12 je patrné, že respondenti se přiklánějí spíše k tvrzení, že je pro ně věk administrátora podstatný než naopak. Takto to alespoň vidí 37% mužů a 36% žen. Opačný názor zastává 24% mužů a 23% žen.

Hodnocení	Muži	Muži (%)	Ženy	Ženy (%)
1	2	7	4	13
2	5	17	3	10
3	12	40	12	40
4	8	27	10	33
5	3	10	1	3

Tabulka č. 6: Hodnocení vlivu věku



Graf č. 11: Hodnocení vlivu věku- MUŽI



Graf č. 12: Hodnocení vlivu věku- ŽENY

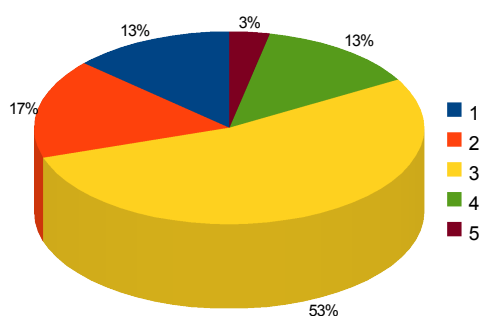


## Pohlaví

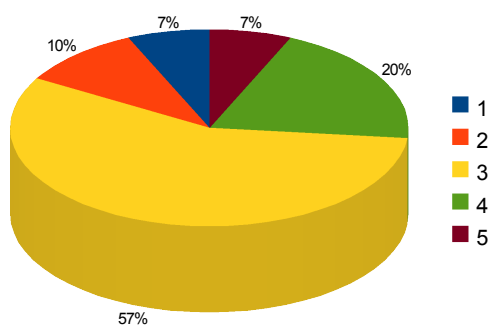
Více než polovina mužů a žen se k této otázce staví neutrálně. Zajímavější ovšem je, že 30% mužů hodnotí příslušnost k určitému pohlaví spíše jako nepodstatný ukazatel a jen 16% zastává opačný názor. Zato názor žen se vůči mužům procentuálně zrcadlí. Pouhých 17% žen je v tomto ohledu tolerantních a 27% žen se domnívá, že příslušnost k určitému pohlaví silně ovlivňuje práci administrátora.

Hodnocení	Muži	Muži (%)	Ženy	Ženy (%)
1	4	13	2	7
2	5	17	3	10
3	16	53	17	57
4	4	13	6	20
5	1	3	2	7

Tabulka č. 7: Hodnocení vlivu pohlaví



Graf č. 13: Hodnocení vlivu pohlaví- MUŽI



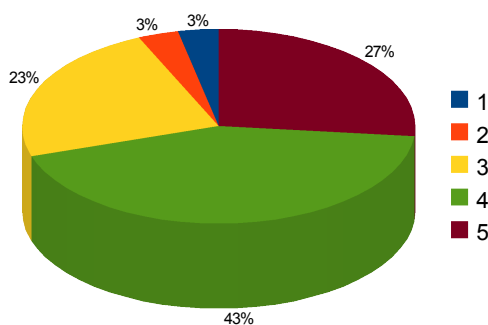
Graf č. 14: Hodnocení vlivu pohlaví- ŽENY

## Vzdělání

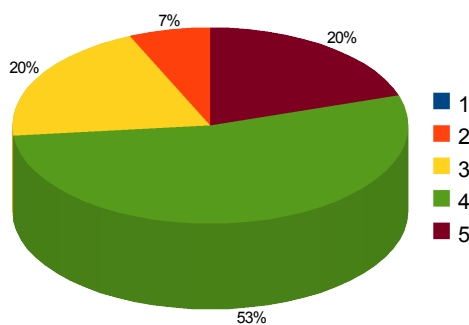
Ze získaných hodnot je zřejmé, že se respondenti domnívají, že vzdělání je nejdůležitějším faktorem, který ovlivňuje výkon administrátora. Což potvrzuje i fakt, že 70% mužů a 73% žen klade na vzdělání velký důraz. Tvrzení, že vzdělání je v práci úředníka nepodstatné, zastává pouhých 6% mužů a 7% žen. Neutrální v této otázce zůstává 23% mužů a 20% žen.

Hodnocení	Muži	Muži (%)	Ženy	Ženy (%)
1	1	3	0	0
2	1	3	2	7
3	7	23	6	20
4	13	43	16	53
5	8	27	6	20

Tabulka č. 8: Hodnocení vlivu vzdělání



Graf č. 15: Hodnocení vlivu vzdělání- MUŽI



Graf č. 16: Hodnocení vlivu vzdělání- ŽENY

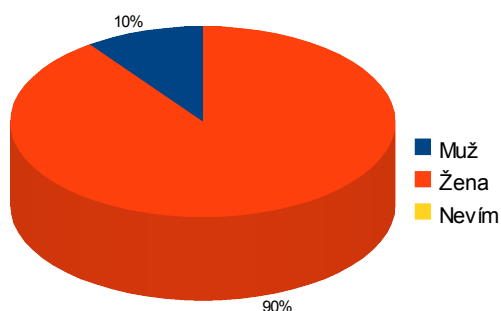
### 5.4.3 Upřednostnění administrátora s ohledem na očekávané chování

#### Vstřícné jednání

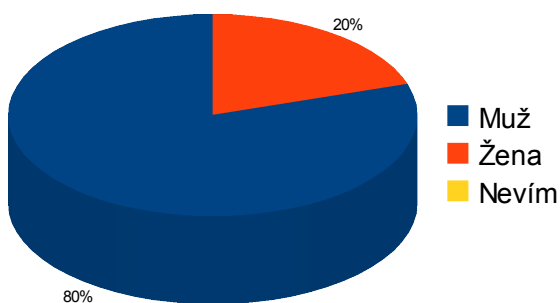
V tomto bodu je jasně patrné, že lidé nacházejí větší sympatie spíše u opačného pohlaví. To dokazuje i fakt, že 90% mužů očekává příjemnější jednání s ženou a jen 10% s mužem. Ženy se naopak v 80% domnívají, že by k nim byl vstřícnější muž a pouze 20% tvrdí, že žena.

Možnosti	Muži	Muži (%)	Ženy	Ženy (%)
Muž	3	10	24	80
Žena	27	90	6	20
Nevím	0	0	0	0

Tabulka č. 9: Upřednostnění pohlaví z hlediska vstřícného jednání



Graf č. 17: Upřednostnění pohlaví z hlediska vstřícného jednání- MUŽI



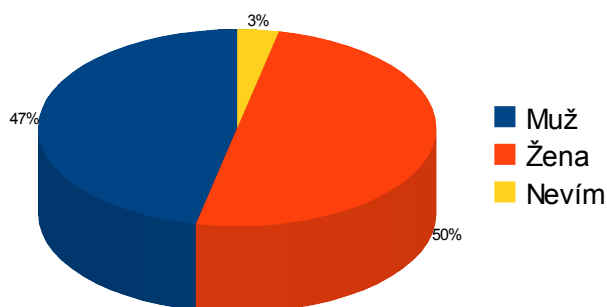
Graf č. 18: Upřednostnění pohlaví z hlediska vstřícného jednání- ŽENY

## Rychlost vyřízení

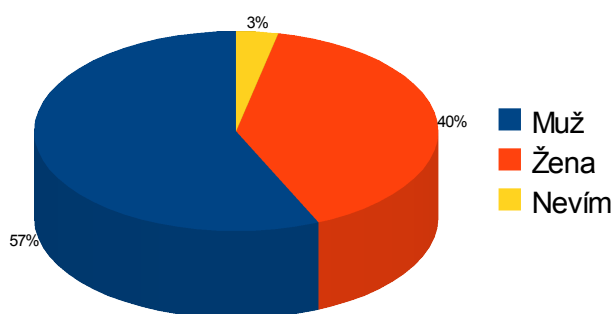
Pokud hovoříme o tom, jaké pohlaví má lepší předpoklady pro rychlé a efektivní vyřízení, tak názory respondentů ženského a mužského pohlaví se příliš neliší. Tvrzení, že muži jsou v této oblasti schopnější zastává 47% mužů a 57% žen. Zato 50% mužů a 40% žen se domnívá, že by lépe obstála žena. Pouhých 6% dotazovaných odpovědělo, že pohlaví v rychlosti vyřízení nehraje žádnou roli.

Možnosti	Muži	Muži (%)	Ženy	Ženy (%)
Muž	14	47	17	57
Žena	15	50	12	40
Nevím	1	3	1	3

Tabulka č. 10: Upřednostnění pohlaví z hlediska rychlosti vyřízení



Graf č. 19: Upřednostnění pohlaví z hlediska rychlosti vyřízení- MUŽI



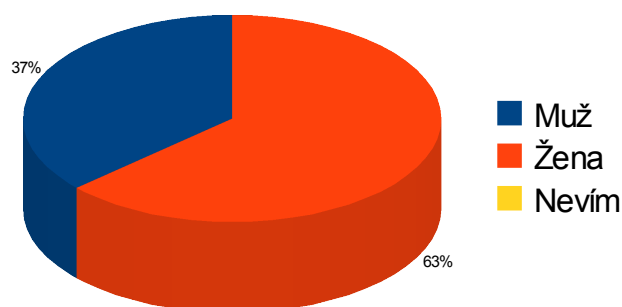
Graf č. 20: Upřednostnění pohlaví z hlediska rychlosti vyřízení- ŽENY

## Individuální přístup

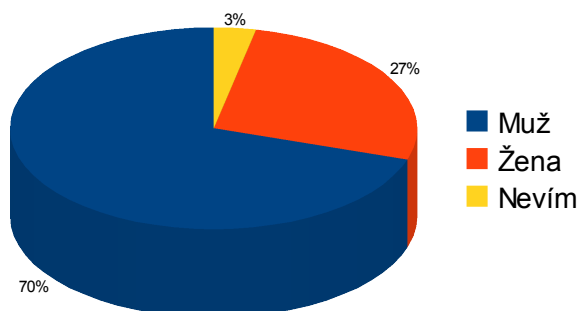
Individuální přístup a příjemné jednání jsou spolu velmi úzce spjaty, a proto se opět zde setkáváme s úkazem, že respondenti očekávají příjemnější jednání a snahu o individuální přístup spíše od příslušníků opačného než stejného pohlaví, což dokazuje i tabulka č. 11, kde 63% mužů očekává individuální přístup spíše od ženy a 37% od muže. U žen je tento rozdíl ještě patrnější, kde 70% zvolilo muže, 27% ženu a 3% žen tvrdí, že příslušnost k určitému pohlaví nezaručuje větší snahu o individuální přístup.

Možnosti	Muži	Muži (%)	Ženy	Ženy (%)
<b>Muž</b>	11	37	21	70
<b>Žena</b>	19	63	8	27
<b>Nevím</b>	0	0	1	3

Tabulka č. 11: Upřednostnění pohlaví z hlediska individuálního přístupu



Graf č. 21: Upřednostnění pohlaví z hlediska individuálního přístupu- MUŽI



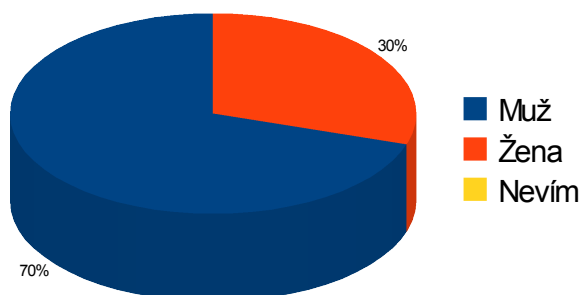
Graf č. 22: Upřednostnění pohlaví z hlediska individuálního přístupu- ŽENY

## Operativní iniciativa

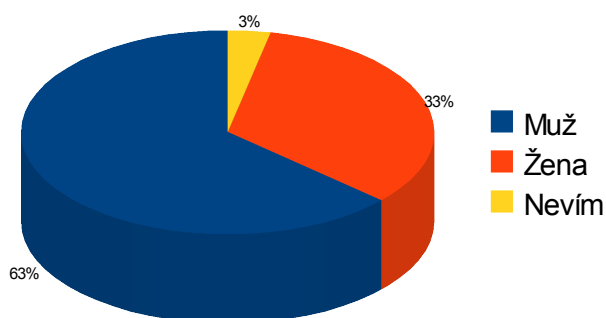
V otázce, kdo má lepší předpoklady pro operativní řešení určitého problému a především snahu najít nejjednodušší a nejefektivnější cestu k řešení, respondenti jasně favorizují muže. Tento názor zastává 70% mužů a 63% žen. Na druhou stranu 30% mužů a 33% žen tvrdí, že by si lépe v tomto ohledu vedla žena. Názor, že pohlaví v této otázce nerozhoduje, zastávají pouhé 3% žen.

Možnosti	Muži	Muži (%)	Ženy	Ženy (%)
<b>Muž</b>	21	70	19	63
<b>Žena</b>	9	30	10	33
<b>Nevím</b>	0	0	1	33

Tabulka č. 12: Upřednostnění pohlaví z hlediska operativní iniciativy



Graf č. 23: Upřednostnění pohlaví z hlediska operativní iniciativy- MUŽI



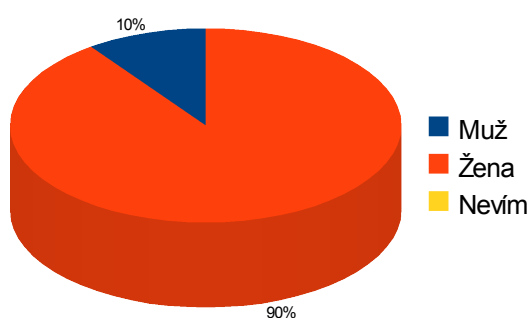
Graf č. 24: Upřednostnění pohlaví z hlediska operativní iniciativy- ŽENY

#### 5.4.4 Osobní zkušenost s administrátor

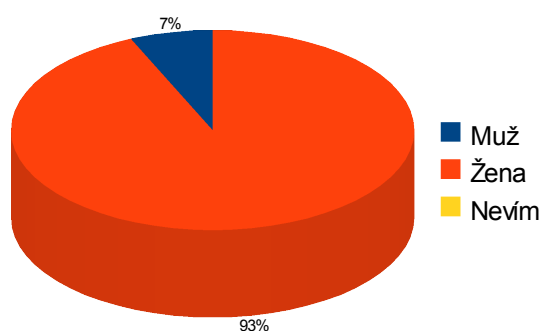
Jak ženy, tak muži se téměř v naprosté většině shodují na tom, že při jednání s administrátory doposud jednali spíše s ženami než s muži. Toto tvrzení zastává 90% mužů a 93% žen a pouze 10% mužů a 7% žen odpovědělo, že více zkušeností do této chvíle měli spíše s muži.

Možnosti	Muži	Muži (%)	Ženy	Ženy (%)
Muž	3	10	2	7
Žena	27	90	28	93
Nevím	0	0	0	0

Tabulka č. 13: Četnost jednání s administrátory určitého pohlaví



Graf č. 25: Četnost jednání s administrátory určitého pohlaví- MUŽI



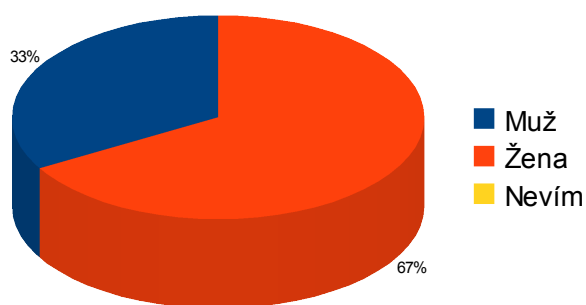
Graf č. 26: Četnost jednání s administrátory určitého pohlaví- ŽENY

### 5.4.5 Upřednostnění administrátora dle pohlaví

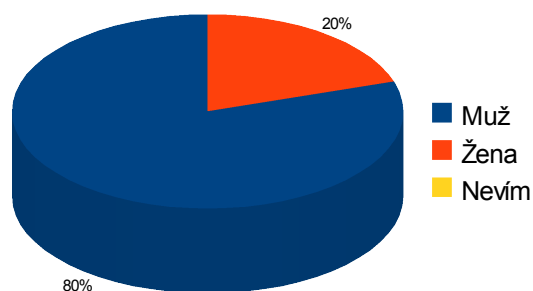
Na poslední otázku měli respondenti odpovědět, zda by raději vedli úřední jednání s mužem nebo ženou. Odpovědi byli opět zrcadlově podobné. 67% by volilo spíše ženu a 33% muže. Opačný názor zastávají ženy, kde 80% by raději jednalo s mužem a jen 20% s ženou.

Možnosti	Muži	Muži (%)	Ženy	Ženy (%)
<b>Muž</b>	10	33	24	80
<b>Žena</b>	20	67	6	20
<b>Nevím</b>	0	0	0	0

Tabulka č. 14: Upřednostnění administrátora dle pohlaví



Graf č. 27: Upřednostnění administrátora dle pohlaví- MUŽI



Graf č. 28: Upřednostnění administrátora dle pohlaví- ŽENY



## 5.5 Shrnutí výsledků

Ačkoliv jsem v dotazníkovém šetření oslovila omezený počet respondentů, podařilo se mi rovnoměrně zachytit názory zástupců všech věkových kategorií a obou pohlaví. Domnívám se tedy, že výsledky poskytují dostačující a adekvatní informace, dle kterých si lze utvořit reálný obraz o názorech dnešní společnosti na tuto problematiku.

Při hodnocení činnosti administrátorů mne překvapilo, že jsem se setkala z mnohem menší kritikou než jsem předpokládala. U třech ze čtyř podotázek byla nejvíce zastoupena skupina respondentů, kteří se domnívají, že činnost úředníků sice není dokonalá, ale také nemohou říci, že by byla špatná. Pouze u podotázky týkající se rychlosti vyřízení se většina vyjádřila, že v této oblasti cítí velké rezervy ze strany úředníků, z čehož ovšem nemůžeme vyvozovat konečné závěry, jelikož nevíme jakým poměrem se na rychlosti vyřízení podílí osobní schopnosti úředníka a státní legislativa. Z hlediska genderu jsem zachytila v odpovědích respondentů jisté odchylky, které ovšem nebyly nijak významné a nelze tedy z nich vyvozovat jasné závěry o vlivu genderu na odpovědi dotazovaných.

U druhého souboru otázek se respondenti vyjadřovali k tomu, do jaké míry se domnívají, že administrátora ovlivňují tyto 3 faktory: věk, pohlaví a vzdělání. Zde měli jak muži, tak ženy téměř totožné názory. Největší důraz byl kladen na vzdělání, u kterého se opravdu silná většina shodla na tom, že jde o zásadní faktor. Pro mne překvapující byly výsledky u faktoru pohlaví, kde se většina vyjádřila neutrálně. V otázce věku, se respondenti téměř rovnoměrně rozdělili na dva tábory, kde jeden se přikláněl k názoru, že ovlivňuje činnost dministrátora, a druhý se domníval, že nikoliv.

V oblasti otázek, kde respondenti měli vyjádřit názor, v jakých jednotlivých činnostech úředníka se domnívají, že by obstálo lépe jedno nebo druhé pohlaví, se poprvé setkáváme s velmi odlišnými odpovědmi co se týče genderu. Jak už jsem v předešlém textu uvedla, vstřícné jednání a individuální přístup jsou spolu velmi úzce spjaty, což také dokazují velmi podobné výsledky. Zde můžeme vidět naprosto zrcadlové názory žen a mužů, kde obě pohlaví očekávají lepší přístup od jejich protějšků. Naproti tomu se jasně shodují, že operativní iniciativu projeví spíše muž než žena. Pokud hovoříme o rychlosti vyřízení, tak se názory jak mužů tak žen dělí v poměru 50:50.

Pozoruhodným zjištěním je, že muži i ženy se jasně shodli na tom, že

doposud jednali více s administrátory ženského pohlaví, ale v další otázce většina žen odpověděla, že kdyby si mohla vybrat, raději by jednaly s mužem, což je zajímavé v konfrontaci s první otázkou, kde ženy nevyjádřily nijak velkou kritiku k činnosti administrátorů. Muži oproti tomu ve většině odpověděli, že by raději jednali s ženou, což dokazuje, že jim současné zastoupení žen jako administrátorů vyhovuje.

## Závěr

Tělesné rozdíly mezi muži a ženami jsou nám jasné již na první pohled, a proto pro nás není problémem určit u konkrétního člověka, ke kterému pohlaví patří. Bohužel tak jak jednoduše identifikujeme pohlaví, tak jednoduše a automaticky přisuzujeme lidem určité vzorce chování. Odpovědi na otázku: „Co nás vede k tomuto jednání?“, se různí. Já osobně, jak už je patrné z mé práce, se přikláním k názoru, že podstatou našeho jednání jsou společenské normy. Již od narození je nám kromě pohlaví přisouzen i určitý gender a na základě toho je s námi také po celý zbytek života jednáno. Nejen, že se učíme, jak máme vnímat ostatní, ale také jak máme vnímat sami sebe. Jak se máme cítit, myslet a jednat jako individua určená pohlavím. Zasadní vliv na nás mají rodiče a jejich výchova, dle které si osvojíme jisté společenské hodnoty, které jsou později konfrontovány s hodnotami našich vrstevníků, přátel, vzorů. Dále také nelze opomenout masmédiá, která nás neustále „bombardují“ reklamami založenými na genderových stereotypch.

Pravdou tedy sice je, že genderové stereotypy vytváří a určuje společnost, ale důležité je také si uvědomit, kdo tu společnost tvoří. Jednotlivé kultury utvářeli určití jedinci a ti také vytvořili normy, které ostatní přijali. Tím pádem je jasné, že na rozdílném vnímání má také jistý podíl i genetika. Domnívám se tedy, že původem pohlavní rozdílnosti a různých rolí pohlaví je spleť biologických, psychologických a společenských kořenů.

Genderové rozdíly tu vždy byly a domnívám se, že ač se podnikají kroky k nápravě, jak ze strany Evropské unie, tak ze strany státu, tu také vždy budou. Pravdou je, že společnost se stává otevřenější, což připisuji především mladým generacím, které jsou mnohem tolerantnější k jistým kontroverzním otázkám, než ty starší. A ač osvícenost v otázce rovnosti žen a mužů neustále roste a situace se v této problematice lepší, nikdy nedosáhne 100%. Což ovšem neznamená, že bychom měli v usílí polevit. Myslím si, že ač nemůžeme výrazně ovlivnit naše cítění, jsme schopni zajistit, právě pomocí zákonů a osvěty, velká zlepšení např. v oblastech: zaměstnanosti a nezaměstnanosti, vzdělávání, pracovních podmínek, osobního ohodnocení, ale také i v osobním a rodinném životě.

Hlavním cílem mé práce bylo zjistit, jak vnímají lidé na Krajském úřadě v Hradci Králové administrátory z pohledu gender. Po vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření mohu říci, že získané informace se z velké části shodují s

mými teoretickými předpoklady. Z výsledků bylo jasně patrné, že ženy mají lepší předpoklady pro práci v sociální sféře, především díky tomu, že jsou více empatické a mají tedy větší schopnost se vcítit do problému jiných. Na druhou stranu se ženy i muži shodli na tom, že muži dovedou operativněji jednat v konkrétní situaci, což jistě vidíme jako výhodou vzhledem k obecnému mínění přehnané byrokracie v sektoru veřejné správy. Také byl jasně potvrzen předpoklad, že přirozeně cítíme, že se nám lépe bude jednat spíše s osobou opačného pohlaví, jelikož od našeho protějšku očekáváme příjemnější vystupování a větší vstřícnost než od pohlaví stejného.

Respondenti potvrdili, že doposud více jednali s administrátory ženského pohlaví, což je ve shodě se statistickými údaji, které potvrzují jasnou nadvládu pracovního zastoupení žen ve veřejné správě. Dále jsem zjistila, že k práci úředníků se většina respondentů vyjadřovala spíše neutrálně nebo kladně, což je jistě povzbuzujícím poznatkem. Zajímavým úkazem se stala skutečnost, že ač hodnocení spokojenosti s činností pracovníků z hlediska žen a mužů byla více méně vyrovnaná, většina mužů potvrdila, že kdyby mohli volit, vybrali by si spolupráci spíše se ženou, což potvrzuje fakt, že jsou s dosavadní prací spokojeni. A předpokládaný výsledek měl nastat tedy i u žen, což se ovšem nestalo, jelikož 80% žen se vyjádřilo, že by raději jednalo s mužem. Z tohoto zjištění tedy vyvozují, že jsou sice spokojeni, ale zlepšení by viděli právě ve zvýšení zastoupenosti mužů jako administrátorů.

Ideálním stavem by bylo, kdyby lidé nejdříve ke každému člověku přistupovali jako jedinečné bytosti a až po té se zajímali, zda je muž či žena. Bohužel skutečnost je taková, že žijeme v genderově strukturované světě, kde nám vládou genderové principy a smlouvy a je jen na naší volbě, zda se těmto principům podvolíme a necháme aby určovaly naši identitu, nebo využijeme náš potenciál a pokusíme se podílet na její tvorbě. Z půzkumu jasně vyplývá, že prozatím si lidé s tímto problémem ve všedním životě příliš „hlavu nelámou“, jak už bylo zmíněno především z důvodu, že postrádají osvětu v této oblasti a neuvědomují si hloubku a důležitost problematiky genderové rovnosti.

## Zdroje a použitá literatura

### Literatura

[1] BOUDON, Raymond. *Sociologický slovník*. Olomouc : Univerzita Palackého, 2004. 249 s. ISBN 80-244-0735-3.

[2] FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha : Gender Studies, 2007. 26 s. ISBN 978-80-86520-03-2.

[3] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Praha : Portál, 2001. 285 s. ISBN 80-7178-535-0.

[4] KARSTEN, Hartmut. *Ženy-muži : Genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha : Portál, 2006. 184 s. ISBN 80-7367-145-X.

[5] MACHOVCOVÁ, Kateřina. *Ženy na trhu práce: realita a perspektiva : sborník textů mezinárodního kolektivu autorek*. Praha : Gender Studies, 2007. 60 s. ISBN 978-80-86520-23-0.

[6] MAŘÍKOVÁ, Hana, et al. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha : Open Society Found, 1999. 171 s.

[7] NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha : Ministerstvo práce a sociální věcí, 2002. 124 s. ISBN 80-86552-35-7.

[8] OAKLY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha : Portál, 2000. 171 s. ISBN 80-7178-403-6.

[9] RENZETTI, Claire M.; CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Univerzita Karlova : Karolinium, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

[10] *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2005. 63s. ISBN 80-86520-06-4.

[11] VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost*. Ústí nad Labem : Univerzita J. E. Purkyně, 2006. 236 s. ISBN 80-7044-808-3.

[12] WEBSTER, J. *Shaping women's work: Gender, employment and informatik technology*. New York: Longman, 1996.

## Internet

[13] ČSÚ: *Práce a mzdy- datové údaje* [online]. 2008 [cit. 2010-04-06]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove\\_udaje/gender\\_pracemzdy](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/gender_pracemzdy)>.

[14] ČSÚ: *Vzdělávání a kultura* [online]. 2008 [cit. 2010-04-06]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr\\_od\\_roku\\_1989#12](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989#12)>.

[15] ČSÚ: *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS-časové řady* [online]. 2010 {cit. 2010-04-06}. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_cr](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_cr)>

[16] ČSÚ: *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS-4. čtvrtletí 2009* [online]. 2009 [cit. 2010-04-06]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020510.doc>>.

[17] *Europa- Zaměstnanost, rovné příležitosti a sociální věci* [online]. 2008 [cit. 2010-04-05]. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=cs>>.

[18] *Genderové stereotypy v médiích a jazyce* [online]. 2005 [cit. 2010-04-06]. Dostupné z WWW: <<http://zenskaprava.ecn.cz/?page=190&call=Infomateri%C3%84%E2%80%9A%C3%8B%E2%80%A1ly&lang=cs>>.

[19] *Ministerstvo spravedlnosti a rovné příležitosti mužů a žen* [online]. 2008 [cit. 2010-04-05]. Dostupné z WWW: <<http://portal.justice.cz/Justice2/ms/ms.aspx?o=23&j=33&k=398&d=7925>>.

[20] *Nezaměstnanost* In *Wikipedia : the free encyclopedia* [online]. St. Petersburg (Florida) : Wikipedia Foundation, , [cit. 2010-04-06]. Dostupné z WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezam%C4%9Bstnanost>>.

[21] *Příručka programu iniciativy společenství EQUA: Gender mainstreaming* [online]. 2004 [cit. 2010-04-06]. Dostupné z WWW: <[http://www.equalcr.cz/files/clanky/7/GENDER\\_mainstreaming\\_guide\\_final.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/7/GENDER_mainstreaming_guide_final.pdf)>.

[22] *Rovné příležitosti* [online]. 2010 [cit. 2010-04-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.euractiv.cz/socialni-politika/link-dossier/rovne-prilezitosti>>.

## Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Věková skladba respondentů

Tabulka č. 2: Hodnocení vstřícného jednání

Tabulka č. 3: Hodnocení rychlosti vyřízení

Tabulka č. 4: Hodnocení individuálního přístupu

Tabulka č. 5: Hodnocení operativní iniciativy

Tabulka č. 6: Hodnocení vlivu věku

Tabulka č. 7: Hodnocení vlivu pohlaví

Tabulka č. 8: Hodnocení vlivu vzdělání

Tabulka č. 9: Upřednostnění pohlaví z hlediska vstřícného jednání

Tabulka č. 10: Upřednostnění pohlaví z hlediska rychlosti vyřízení

Tabulka č. 11: Upřednostnění pohlaví z hlediska individuálního přístupu

Tabulka č. 12: Upřednostnění pohlaví z hlediska operativní iniciativy

Tabulka č. 13: Četnost jednání s administrátory určitého pohlaví

Tabulka č. 14: Upřednostnění administrátora dle pohlaví



## Seznam grafů

- Graf č. 1: Genderová segregace ve veřejné správě v letech 2005-2008
- Graf č. 2: Pracovní nezaměstnanost žen a mužů v letech 2006-2009 v procentech
- Graf č. 3: Hodnocení vstřícného jednání- MUŽI
- Graf č. 4: Hodnocení vstřícného jednání- ŽENY
- Graf č. 5: Hodnocení rychlosti vyřízení- MUŽI
- Graf č. 6: Hodnocení rychlosti vyřízení- ŽENY
- Graf č. 7: Hodnocení individuálního přístupu- MUŽI
- Graf č. 8: Hodnocení individuálního přístupu- ŽENY
- Graf č. 9: Hodnocení operativní iniciativy- MUŽI
- Graf č. 10: Hodnocení operativní iniciativy- ŽENY
- Graf č. 11: Hodnocení vlivu věku- MUŽI
- Graf č. 12: Hodnocení vlivu věku- ŽENY
- Graf č. 13: Hodnocení vlivu pohlaví- MUŽI
- Graf č. 14: Hodnocení vlivu pohlaví- ŽENY
- Graf č. 15: Hodnocení vlivu vzdělání- MUŽI
- Graf č. 16: Hodnocení vlivu vzdělání- ŽENY
- Graf č. 17: Upřednostnění pohlaví z hlediska vstřícného jednání- MUŽI
- Graf č. 18: Upřednostnění pohlaví z hlediska vstřícného jednání- ŽENY
- Graf č. 19: Upřednostnění pohlaví z hlediska rychlosti vyřízení- MUŽI
- Graf č. 20: Upřednostnění pohlaví z hlediska rychlosti vyřízení- ŽENY
- Graf č. 21: Upřednostnění pohlaví z hlediska individuálního přístupu- MUŽI
- Graf č. 22: Upřednostnění pohlaví z hlediska individuálního přístupu- ŽENY
- Graf č. 23: Upřednostnění pohlaví z hlediska operativní iniciativy- MUŽI
- Graf č. 24: Upřednostnění pohlaví z hlediska operativní iniciativy- ŽENY
- Graf č. 25: Četnost jednání s administrátory určitého pohlaví- MUŽI
- Graf č. 26: Četnost jednání s administrátory určitého pohlaví- ŽENY
- Graf č. 27: Upřednostnění administrátora dle pohlaví- MUŽI
- Graf č. 28: Upřednostnění administrátora dle pohlaví- ŽENY

## **Seznam příloh**

Příloha A - Dotazník

## Příloha A - Dotazník

\*Vysvětlivka k prvním dvěma otázkám: hodnocení 1 je nejhorší a 5 nejlepší

1) Jak hodnotíte činnost pracovníků úřadu?

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| a) Vstřícné jednání                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Rychlost vyřízení                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) Snaha individuálního přístupu                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) Operativní iniciativa při řešení vašeho problému | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

2) Do jaké míry si myslíte, že výkon pracovníků úřadu ovlivňuje tyto faktory:

- |             |   |   |   |   |   |
|-------------|---|---|---|---|---|
| a) Věk      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Pohlaví  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) Vzdělání | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3) Domníváte se, že příjemný a vstřícný přístup se vám dostane spíše od:

- a) Muže
- b) Ženy
- c) Nevím

4) Myslíte si, že váš problém rychleji vyřídí úředník/ce:

- a) Muž
- b) Žena
- c) Nevím

5) Řekl(a) byste, že větší snahu o individuální přístup k vašemu problému vyvine spíše:

- a) Muž
- b) Žena
- c) Nevím

6) Myslíte si, že operativní iniciativu při řešení vašeho problému projeví spíše:

- a) Muž
- b) Žena
- c) Nevím

7) Doposud jste při vyřizování úředních záležitostí jednali více s :

- a) Muži
- b) Ženami
- c) Nevím

8) Kdybyste si mohl(a) vybrat, dal(a) byste přednost raději úřednímu jednání s:

- a) Mužem
- b) Ženou
- c) Nevím

9) Jste:

- a) Muž
- b) Žena
- c) Nevím

10) Váš věk:

- a) Méně než 30 let
- b) 31- 49 let
- c) 50 a více let