

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko – správní

Percepce administrátora z pohledu gender

Vendula Pavlíková

Bakalářská práce

2011

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: **Vendula PAVLÍKOVÁ**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Management podniku - Management malých a středních podniků**  
Název tématu: **Percepce administrátora z pohledu gender**

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

Definice hlavních pojmů  
Historický vývoj postavení žen a mužů ve společnosti  
Specifikace Veřejné správy  
Problémy zajišťování rovných příležitostí žen a mužů při profesním postupu

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

Seznam odborné literatury:

FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara. Diskriminace a právo : diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva. Praha : Gender Studies, o.p.s., 2007. 46 s. ISBN 978-80-86520-20-9

FILADELFIOVÁ, Jarmila, et al. Aká práca, taká pláca? : Aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní. Dunajská Streda : VALEUR, w.r.o., 2007. 134 s. ISBN 978-80-85549-76-8

Gender Studies, o.p.s.. Ženy na trhu práce : Realita a perspektivy. Překlad A. Valouchová, K. Švehlová, T. Hornová. Praha : Gender Studies, o.p.s., 2007. 60 s. ISBN 978-80-85549-76-8

Bridge - Mainstreaming Gender Equality [online]. Dostupný z WWW: <<http://www.bridge.ids.ac.uk/>>.

Gender Studies: Gender Studies, o.p.s. [online]. 2008. Dostupný z WWW: <<http://genderstudies.cz/publikace/>>.

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

Datum zadání bakalářské práce: **30. 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 7. července 2009

## PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně a veškeré literární prameny a informace použité v této práci jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti plynoucí ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon a 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 Praze dne 25. dubna 2011

.....  
Vendula Pavlíková

## PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu své práce panu PhDr. Josefu Duplinskému, CSc. za jeho ochotu, spolupráci a užitečné rady při zpracování této práce. Dále bych ráda poděkovala všem respondentům, kteří mi byli ochotni prostřednictvím vyplnění dotazníků vypomoci při shromažďování informací k empirické části.

## ANOTACE

Bakalářská práce „Percepce administrátora z pohledu gender“ se zabývá problematikou nerovného postavení mužů a žen, respektive zkoumáním, jak veřejnost vnímá kvalitu činnosti zaměstnanců veřejné správy v závislosti na jejich pohlaví. Teoretická část se věnuje celkovému definování jednotlivých pojmů, vývoji problematiky gender a postavení českých žen ve veřejné správě. V závěru své práce je realizována dotazníková sonda, jak postavení mužů a žen ve veřejné správě vnímá česká veřejnost.

## KLÍČOVÁ SLOVA

gender, percepce mužů a žen, veřejná správa, trh práce

## TITLE

Perception of the administrator from the gender scope

## ANNOTATION

Bc. thesis „Perception of the administrator from the gender scope“ considers the problems of unequal treating of men and women, respectively considers the inquiry of the public perception of the office of the public service employees in accordance with their gender. The teoretical part considers general definition of the terms, evolution of the gender problematics, position of czech women in the public service. At the end of this thesis is a survey on a basis of performed analysis considering how czech general public treats the position of men and women in the public service.

## KEY WORDS

gender, perception of men and women, public administration, labour market

# Obsah

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>1 Vymezení základních pojmů</b> .....	<b>10</b>
1.1 Gender a pohlaví .....	10
1.2 Gender mainstreaming .....	10
1.3 Genderové rozpočtování .....	11
1.4 Genderové role .....	11
1.4.1 Genderové stereotypy pohlavních rolí .....	12
1.4.1.1 Tradiční genderový model .....	13
1.4.1.2 Moderní genderový model .....	13
1.5 Diskriminace .....	14
1.5.1 Typy diskriminace .....	15
1.5.1.1 Diskriminace přímá .....	16
1.5.1.2 Diskriminace nepřímá .....	16
1.5.1.3 Pozitivní diskriminace .....	17
1.6 Sociální dialog .....	17
<b>2 Historický vývoj postavení mužů a žen ve společnosti</b> .....	<b>18</b>
2.1 Emancipace žen, průnik žen do společnosti .....	18
2.2 Česká území .....	20
2.2.1 Postavení žen ve společnosti před rokem 1989 .....	20
2.2.2 Postavení žen ve společnosti po roce 1989 .....	22
<b>3 Nerovné odměňování</b> .....	<b>23</b>
<b>4 Právní zajištění rovných příležitostí</b> .....	<b>27</b>
4.1 Česká republika.....	27
4.1.1 Zákoník práce.....	27
4.1.2 Antidiskriminační zákon .....	28
4.2 Zakotvení rovnosti mužů a žen v dokumentech rady Evropy.....	29
4.2.1 Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.....	29
<b>5 Veřejná správa</b> .....	<b>31</b>
5.1 Specifika veřejné správy .....	31
5.2 Dnešní postavení mužů a žen ve veřejné správě .....	33
<b>6 Výzkum</b> .....	<b>35</b>
6.1 Cíle výzkumu .....	35

6.2	Metodika výzkumu .....	35
6.3	Zkoumaný vzorek .....	35
6.4	Výsledky výzkumu .....	36
6.4.1	Četnost návštěv na úřadech.....	36
6.4.2	Výskyt úředníků dle pohlaví.....	37
6.4.3	Rychlost vyřešení problému.....	37
6.4.4	Kvalita vyřešení problému .....	38
6.4.5	Jednání a chování na úřadech.....	38
6.4.6	Hodnocení žen a mužů na úřednických postech .....	39
6.4.7	Hodnocení znalostí úředníků .....	39
6.4.8	Ochota úředníků .....	40
6.4.9	Neochota úředníků .....	40
6.4.10	Preference podle pohlaví.....	41
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>42</b>
	<b>POUŽITÉ ZDROJE .....</b>	<b>44</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>48</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>49</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>50</b>
	<b>PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK.....</b>	<b>51</b>



## Úvod

Téma „Percepce administrátora z pohledu gender“ jsem si pro zpracování bakalářské práce vybrala proto, že problematika nerovného postavení mužů a žen existuje již od nepaměti, ale poslední dobou jde o čím dál tím více diskutované téma. Ženy vnímají tuto situaci velmi negativně a snaží se překonat tyto letité stereotypy. Diskriminace se vyskytuje v řadě odvětví a to jak na nižších, tak zejména na vyšších postech. Spousta národních i nadnárodních organizací se touto problematikou zabývá a snaží se diskriminaci žen eliminovat, ovšem situace stále není taková, aby byla diskriminace vymýcena zcela. Existují různé právní dokumenty, které definují problematiku gender a obsahují právní regulaci toho, co je za diskriminaci považováno a co nikoliv, ovšem ani ty nejsou zatím sepsány tak, aby nedocházelo k jejich obcházení. Ženy pronikají do společnosti čím dál tím více, mnoho společností se snaží splňovat kvóty pro počty mužů a žen, ale i přesto jsou ženy stále oceňovány nižšími platy oproti mužům, i když pracují na stejné pozici a mají stejné schopnosti, někdy dokonce i vyšší. Řešení problematiky genderové nerovnosti je otázka dlouhodobá. Nelze přesně specifikovat, jak dlouhou dobu řešení otázky nerovnosti mužů a žen potrvá, aby bylo dosaženo požadovaných výsledků, ovšem vývojové tendence se zdají být pozitivní.

Tato práce se dá rozdělit na dvě části – teoretickou a empirickou. Teoretická část je zpracována z literatury a dalších zdrojů, které se tomuto tématu věnují. V této části se budu zabývat popisem problematiky z historického hlediska a shrnutím hodnocení současného stavu. Dále zde budou rozebírány odlišné přístupy k mužům a ženám. Empirická část je sepsána na základě analýzy provedené prostřednictvím dotazníkové sondy předložené náhodnému souboru respondentů vybraného z obyvatel vybrané městské části hlavního města Prahy.

# 1 Vymezení základních pojmů

## 1.1 Gender a pohlaví

Pro účely této práce je nejprve nutné vysvětlit rozdíl mezi „gender“ a „pohlaví“, neboť se jedná o dva zcela odlišné pojmy. Mnoho platných právních předpisů používá pojem pohlaví, což ale ve své podstatě znamená pouze biologické a genetické rozdíly mezi mužem a ženou. Na rozdíl od pojmu gender, který bývá spíše opomíjen. Pojem gender je možno chápat jako souhrn kritérií, kterými lze rozlišovat rozdíly mezi muži a ženami. Mimo rozdílů daných pohlavím zahrnuje i další vlastnosti, kterými se každý člověk odlišuje od svého okolí. Gender (čteno džendr) pochází z řečtiny a znamená rod. Tento pojem souvisí s vývojem feminismu v 19. století. Popisuje rozdíly, které jsou dány výchovou, socializací jedince, např. společenským postavením, náboženským či kulturním vyznáním, nikoliv tedy jen rozdíly dané biologicky[9]. Tyto vlastnosti se na rozdíl od těch biologických mění dlouhodobým vývojem. Vytvořily se tak určité jednotlivé, stále se měnící role žen a mužů. Jedná se například o role mužů a žen v rodině, při výchově dětí, dále také vnímání postavení žen ve společnosti, které jsou rozdílné v závislosti na kultuře dané země.

## 1.2 Gender mainstreaming

Opatření na podporu rovných příležitostí dnes již nemají charakter pouhé pozitivní diskriminace, kdy šlo především o napravení postavení určité skupiny, jak tomu bylo dříve. Nyní se pro novou strategii používá pojem gender mainstreaming. Tento pojem se do českého jazyka nepřekládá, ponechává se v této formě v jazyce anglickém. Pouze se vysvětluje jeho podstata. V jednom z oficiálních materiálů Ministerstva práce a sociálních věcí je to vysvětleno takto: *„Gender mainstreaming představuje integraci perspektivy rovnosti pohlaví do každé etapy procesu politiky – do její formulace, realizace, sledování a vyhodnocování – s cílem podporovat rovnost žen a mužů. Gender mainstreaming není sám o sobě cílem, ale prostředkem k dosažení rovnosti. Nezabývá se pouze ženami, ale řeší vztah mezi ženami a muži ku prospěchu obou stran. Odstranění těch nerovností mezi ženami a muži, které byly vyjmenovány, si*

*může vyžádat zavedení zvláštních opatření navíc“.*<sup>1</sup> Z této definice vyplývá, že je více než nutné, aby byly kvalitně sepsány právní regulace k dané problematice, u kterých by bylo následně sledováno i jejich dodržování.

### **1.3 Genderové rozpočtování**

Součástí gender mainstreamingu je tzv. genderové rozpočtování (gender budgeting). Slouží pro stát, který se díky němu orientuje ve specifických podmínkách jednotlivých skupin obyvatelstva. Rozpočtování z hlediska genderu můžeme definovat jako: *„přístup k rozpočtům, ve kterém jde o spravedlivější přerozdělování finančních prostředků z hlediska rovného přístupu žen a mužů k čerpání finančních zdrojů, které společnost vytvořila“*<sup>2</sup>.

### **1.4 Genderové role**

Jedná se o společenské role, které jsou jednotlivcům nebo skupinám osob přisuzovány na základě pohlaví a předpokládají a do značné míry i předurčují způsoby našeho chování a vyjadřování podle toho, zda jsme muž či žena. Genderové role jsou velmi ovlivňovány kulturou, společenskými vrstvami, časem a stále se vyvíjí. Jedná se o soubor pravidel, podle kterých bychom se měli na základě našeho pohlaví chovat. Tato pravidla mohou být zjevná i skrytá, podle toho, zda jsou jasně daná, či takzvaně nepsaná, která jsou určována společností. Tyto pravidla vymezují, jaké jsou správné chování, myšlení, výběr partnerského vztahu v závislosti na pohlaví. Předurčená role by dle těchto pravidel měla pro ženu být starání se o domácnost, vychovávání dětí, na rozdíl od muže, který má zajišťovat finanční a materiální zabezpečení rodiny. Genderové role se vytvářejí a utvrzují zejména v oblasti rodiny, vzdělávacího systému, zaměstnání a celospolečenských norem a hodnot. Současné vývojové tendence jsou takové, že zde dochází k určitému prostupování dosud platných rolí a v dnešní době již není tak výjimečné, že jsou muži na rodičovské dovolené a ženy naopak zajišťují finanční potřeby rodiny.

---

<sup>1</sup> MPSV [online].12.3.2008[cit.2011-03-30].Manuál pro gender mainstreaming politik sociálního začleňování a sociální ochrany. Dostupné z WWW:  
<[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5204/manual\\_gender\\_CZ.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5204/manual_gender_CZ.pdf)>

<sup>2</sup> VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost*. Ústí nad Labem : Univerzita J.E.Purkyně v Ústí nad Labem, 2006. 236 s. ISBN 80-7044-808-3.(str. 159)

### 1.4.1 Genderové stereotypy pohlavních rolí

Při zkoumání genderových stereotypů pohlavních rolí se setkáváme s rozdělením lidských vlastností na typicky ženské a typicky mužské. Ovšem toto rozdělení není definováno pro každého. Každý člověk má samozřejmě jiné vlastnosti. Toto je pouze jakési rozdělení typických stavů, které spíše odpovídají jednomu či druhému pohlaví.

<b>Ženy jsou:</b>	<b>Muži jsou:</b>
bezmocné	agresivní
emocionální	autoritativní
empatické	bojovní
jemné	ctižádostiví
milovnice dětí	dominantní
náladové	nesnadno zranitelní
nelogické	nezávislí
nerozhodné	objektivní a věcní
nesamostatné	odhodlaní
něžné	odolní
ohleduplné	odvážný a opovázliví
pasivní	panovační
pečlivé a opatrné	podnikaví
plné porozumění	přímí
poslušné	racionální
povolné	realističtí
přitažlivé a dráždivé	rozhodní
příjemné	rozvážní
přívětivé	sebejistí
senzibilní	sebevědomí
slabé	schopní sebeovládání
soucitné	silní a energičtí
šarmantní	soutěživí
toužící po jistotě	stateční a smělí
úzkostné	tvrdí
vyžadující ochranu	velcí a silní
zaměřené a rodinu	vůdci
závislé	vyrovnaní

Tabulka č. 1 - Seznam vlastností, které jsou typické mužské a které typicky ženské.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> KARSTEN, Hartmut. *Ženy - muži*. Praha : Portál, s.r.o., 2006. 184 s. ISBN 80-7367-145-X. (str. 24)

### **1.4.1.1 Tradiční genderový model**

Tento model vyjadřuje v našich podmínkách takovou podobu soužití, kdy se žena stará o domácnost, děti, fungování rodiny atd. a muž se věnuje práci, své profesní kariéře a zajišťování finančních potřeb rodiny. V tomto případě je žena buď na delší rodičovské dovolené, nebo po rodičovské dovolené vůbec nenastoupila do práce. Prioritou těchto žen je rodina. Pokud je muž schopný finančně zajistit rodinu tak, aby žena nemusela pracovat, některé opravdu do práce již zpět nenastoupí a raději se věnují výchově dětí a domácnosti. Například ženy, které vykonávaly nějakou z manažerských funkcí. Po návratu z rodičovské dovolené do práce zjistily, že tam trávily tolik času, že své děti, svou rodinu, vidaly velice málo. Většinou na chvíli večer před spaním a o víkendech, pokud zrovna nešly do práce. A pokud vedle sebe měly muže, který také vykonával nějakou časově náročnější práci, neměl se o děti kdo starat. Žena by si buďto musela najít nějaké časově méně náročné zaměstnání, hospodyně, nebo by s největší pravděpodobností zůstala doma[2]. Tradiční model je chápán jako kompromis, který ne vždy musí být dobrovolný, je totiž ovlivňován i mnohými společenskými aspekty. Například pokud postavení muže vyžaduje, aby jeho žena žádnou práci nevykonávala. Jedná se zejména o vysoce postavené muže, jejichž ženy se poté věnují například charitativní činnosti. Z výsledků průzkumu, který je uveden v knize Dudová a spol.: Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR (2006, str. 59), totiž vyplývá, že muži uznávají takovou roli ženy v rodině a velice si jí váží, neboť aby mohli svá náročná zaměstnání vykonávat, potřebují ženu, která jim zajistí veškeré potřebné věci a postará se o chod domácnosti. Oni by totiž na zajištění veškerých těchto záležitostí vzhledem ke svému postavení čas neměli.

### **1.4.1.2 Moderní genderový model**

Takzvaně „moderní“ genderový model je druhým pólem genderového chápání postavení pohlaví v rodině. Představuje takové soužití, ve kterém jsou ženy manažerkami, které vzhledem ke své profesi neslevují ze svých ambicí a to i na úkor rodinného života. Oproti tradičnímu modelu je zde rozdíl v tom, že muži většinou nejsou ochotni se takovému ženám podrobit (na rozdíl od žen popisovaných v tradičním modelu) a zůstat s dětmi doma a starat se o zajištění chodu domácnosti. Je to dáno i vývojem společnosti, kdy se muž v této situaci může cítit být svou ženou

v očích okolí ponížen, jelikož nemá takové postavení jako ona. U mužů by se mohl cítit být z jejich strany podceňován, neboť většina z nich považuje za samozřejmé, aby se o zajištění finanční stránky staral muž a ne jeho žena. Muži by ve většině případů nepřijali takovéto soužití, proto ženy manažerky většinou žijí, stejně jako ostatní ženy, s muži na stejném či vyšším postu. Jedná se tedy o takzvané dvoukariérové manželství, kdy se oba dva manželé starají o finanční zajištění, ale domácnost stále připadá spíše na ženu, nebo na personál, který si mohou díky svému finančnímu ohodnocení dovolit. U takovýchto párů nejde o množství času, který spolu denně stráví, ale o jeho prožití. Aby měli společné zájmy, při nichž si budou rozumět[2]. Statisticky většina těchto manželství ovšem končí rozvodem, pokud žena nesleví ze svých nároků nebo jí muž nedá více prostoru k seberealizaci. Ženy pak žijí buďto s dětmi samy, nebo s novým partnerem. Muži si po rozvodu, po nasbíraných zkušenostech, většinou nacházejí ženy na nižších postech.

Oba dva typy genderových modelů rodiny jsou striktní, proto existují kompromisy v soužití obou partnerů, které se dají považovat za nejčastější a nejlepší řešení problematiky genderových rolí v rodině.

## **1.5 Diskriminace**

Problematika diskriminace a její řešení je velmi složitá a citlivá oblast v každém pracovním kolektivu. Je tedy nanejvýše vhodné, aby byla dána pevná pravidla omezující vznik situací, které by mohly vést k diskriminaci kohokoliv z jakýchkoliv příčin. Také je nutné upravit postupy, jak takovéto situace řešit.

Termín diskriminace bylo velmi obtížné přesně definovat, dá se chápat jako znevýhodněné zacházení. Proto, že nebylo snadné diskriminaci přesně definovat, byly definovány různé formy diskriminace, např. přímá, nepřímá, na základě pohlaví (za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace), sexuální obtěžování atd. Za diskriminaci se nepovažuje: *„rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci*

*2<sup>4</sup>Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislosti vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2 a opatření přijímaná podle §6 odst. 1 písm. e) a §8 odst. 1 písm. c).<sup>45</sup>*

Každý úřad veřejné správy a i organizace, které pod veřejnou správu spadají, by měly mít svá vnitřní opatření, která by se týkala dodržování rovného zacházení a antidiskriminační politiky. [6] Výhody mohou být v tom, že problémy týkající se těchto témat se posléze dají řešit rovnou v rámci pracoviště, které přijalo určitá pravidla v souladu s příslušnými zákony. Díky těmto opatřením mají zaměstnanci určitou záruku, že diskriminační jednání bude posléze podle daných pravidel potrestáno. V neposlední řadě to má velký význam pro samotné úřady, které si přijetím takovýchto pravidel mohou vylepšit svou image a mít důkaz pro kontrolní úřady, že se danou problematikou zabývají.

### **1.5.1 Typy diskriminace**

Diskriminace lze být rozdělována na několik typů, které jsou dále definovány. Podle Zákona 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) jsou to diskriminace přímá, nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

---

<sup>4</sup> Jako důvody jsou v odst. 2 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti uvedeny tyto: pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

<sup>5</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2004, 4.4.2011 [cit. 2011-04-07]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004)>.

### **1.5.1.1 Diskriminace přímá**

Tento druh diskriminace je přímo vymezen v Zákoníku práce. V tomto zákoně jsou dle §1 odst. 4 popsány diskriminační důvody, jako např. z důvodu pohlaví, což kupříkladu je situace, kdy v inzerátu na určitou pozici je přímo napsáno: „Hledáme muže na post generálního ředitele“, či „Pro naši společnost hledáme ženu na pozici recepční“. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se také považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Dále může jít o diskriminaci z důvodů sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.

### **1.5.1.2 Diskriminace nepřímá**

Jedná se o zdánlivě neutrální rozhodnutí zaměstnavatele, které však může mít negativní vliv, a to z důvodů vymezených výše pro přímou diskriminaci, na některého zaměstnance oproti jinému. Ovšem pouze pokud nejsou k rozhodnutí objektivní důvody. Nepřímá diskriminace je podrobněji popsána v Zákoníku práce i v Zákoně č. 455/2004 Sb., o zaměstnanosti.

### **Obtěžování**

Obtěžováním se dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §4, odst. 8 rozumí: *„jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí“*.

### **Sexuální obtěžování**

Sexuálním obtěžováním se dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §4, odst. 9 rozumí: *„jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména*



*když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí“.*

### **1.5.1.3 Pozitivní diskriminace**

Za účelem zajištění rovného zacházení v souvislosti s gender na pracovišti smějí fyzické i právnické osoby zavést tzv. pozitivní opatření. Jedná se o takovou diskriminaci, kterou zákon připouští jako přípustnou formu rozdílného zacházení, kdy zaměstnavatel schválně stanovuje taková pravidla, která jedno pohlaví znevýhodňují, a to nejčastěji kvůli snaze o vyrovnání kvalifikace mezi zaměstnanci nebo k vyrovnanému zastoupení mužů a žen. Základní pravidla pro přijímání těchto pozitivních opatření jsou uvedena v §16 odst. 3 Zákoníku práce. Zaměstnavatel může přijmout taková opatření, ovšem na omezenou dobu, ve které by mělo dojít k setření rozdílů, kvůli kterým byla tato opatření zavedena.

## **1.6 Sociální dialog**

Sociální dialog se dá vymezit jako: *„termín označující společnou poradní proceduru, které se účastní sociální partneři na evropské úrovni (Svaz průmyslu Evropského společenství, Evropské centrum pro veřejné podnikání, Konfederace evropských odborových svazů).“<sup>6</sup>* Při této příležitosti probíhají mezi evropskými sociálními partnery různé diskuse, společenské akce a vyjednávání.

Jde o snahu společnosti nalézt řešení pro různé pracovní konflikty nebo hospodářské krize, přičemž je zde kladen důraz na respektování sociálních a hospodářských práv jako nedílné součásti lidských občanských práv a svobod.

Evropské státy, které tohoto sociálního dialogu využívají nejvíce, patří mezi hospodářsky nejvyspělejší země světa. Jedná se především o skandinávské země. Sociální dialog se tak stal neodmyslitelnou součástí Evropského sociálního modelu a jeho zásluhou může být efektivnost ekonomiky na tak vysoké úrovni. Sociální dialog však není důležitý pouze pro rozlehlou Evropskou unii, má význam i na menších úrovních, jako např. na národní či odvětvové úrovni.

---

<sup>6</sup> *BusinessInfo* [online]. 14.02.2010 [cit. 2011-04-25]. Sociální dialog. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/s/socialni-dialog/1000711/5387/?fornewsid=5387>>.

## 2 Historický vývoj postavení mužů a žen ve společnosti

### 2.1 Emancipace žen, průnik žen do společnosti

Emancipace žen, jejíž počátky jsou spojovány s USA, je převážně spjata se snahou získat volební právo. Odtud pojem sufražetka (z francouzského suffrage = volební právo), jakým byly ženy snažící se prosadit volební právo pro ženy označovány. Ženy bojující za svá práva ovšem neměly ve svém zájmu pouze získání volebního práva, v jejich širším zájmu bylo: rovnoprávné postavení vůči mužům, právo na vzdělání atd. Svě zkušenosti čerpaly z organizací bojujících proti otroctví. Zhruba v letech 1830 – 1920 probíhala takzvaná první vlna feminismu, ovšem již předtím byly známy jisté známky bojujících žen za svá práva. Tato doba ovšem není zdokumentována. Jelikož bylo v této době vše určováno muži, nebyly dostupné informace a tudíž jednotlivá feministická „hnutí“ té doby o sobě nevěděla. Počátkem 19. století se feministická hnutí snažila o rovnost přístupu ke vzdělání, aby i ženy měly stejné možnosti. V průběhu 19. století se totiž ženám středních vrstev dařilo dosahovat vyššího vzdělání, avšak jim byl stále odepřen přístup na „mužské“ pracovní pozice. Jelikož nemohly pracovat a nechtěly, aby jejich život spočíval pouze ve starání se o domácnost, věnovaly se velice často dobročinným aktivitám, například sdružovaly charitativní spolky. Ženy z nižších kast volaly spíše po ochraně a odlišném přístupu. Pracovaly totiž za mzdu, aby vypomáhaly uživit rodinu. Jejich mzda se pohybovala okolo 4 – 12 \$ za měsíc odpracovaný ve zdravotně závadných továrnách a ani o tuto práci nechtěly přijít. Snaha feministických hnutí žen z vyšších vrstev se tedy nesetkala s velkým ohlasem a podporou.

Požadavek volebního práva se stal prvořadým až po americké občanské válce, dříve se ženy snažily např. o uvolnění pravidel oblékání, o změny týkající se rozvodů a svěřování dětí do péče, o právo na osobní vlastnictví nebo o svobodné nakládání s vlastními příjmy. V roce 1861, kdy občanská válka vypukla, došlo k polevení snah o dosahování rovnosti mezi muži a ženami. Ženy se věnovaly spíše válečnému úsilí, jelikož očekávaly, že na oplátku jim budou přiznány určité zásluhy, díky kterým jim bude volební právo uznáno. K tomu ovšem vůbec nedošlo, ba naopak. Bylo změněno znění zákona na „občané mužského pohlaví“. Feministky, znechuceny svými neúspěchy, začaly zakládat různá feministická hnutí, aby svou sílu a vliv zvýšily.

Vznikla například Americká společnost pro volební právo (American Woman Suffrage Association, AWSA), jejímž hlavním cílem bylo rozšíření volebního práva i na černošskou populaci. Oproti tomu vznikla organizace Národní společnost pro volební právo žen (National Woman Suffrage Association, NWSA), jejíž členky prosazovaly na rozdíl od AWSA i další politické požadavky. Obě organizace neměly velkou přízeň okolí, obzvláště pak NWSA byla označována jako proti-rodinná a proti-americká kvůli propagaci „volné lásky“ a marxismu. Aby ženy zvýšily šance k dosažení vytyčených cílů, spojily se tyto dvě organizace v jeden celek – Americkou národní společnost pro volební právo žen (National American Woman Suffrage Association, NAWSA). Stále přesvědčovaly okolní národ, že každý, takže i ženy, má svá práva. Tvrdily, že ženy přinesou očistu politického života, jelikož mají na rozdíl od mužů jiné vlastnosti a jsou tedy schopny jinak reagovat na určité situace a přinášet jiná řešení. Černé ženy se k bílým ženám ve spolcích připojovaly, i navzdory občasným rasistickým argumentům, které pro dosažení svých cílů používaly. Černé ženy v tom totiž viděly i vyšší cíle. Například zrovnoprávnění rasové, jelikož černoši byli v této době stále utlačováni a ponižováni, zvláště pak černošské ženy. I z bělošských feministických spolků byly černé ženy neustále vytlačovány, jednalo se tedy navzdory některým přesvědčením o spolky ne-rasistické. Z toho jasně plyne, že na počátku 20. století se nejednalo o spolky bez rozdílu, ale o spolky sdružující převážně bílé ženy ze středních tříd. Mezi prvními státy, které uzákonily volební právo žen, byly koncem 19. století Wyoming (1890), Colorado (1893), Utah (1896), Idaho (1896) – toto byly veškeré státy až do 1. světové války. Na jaře 1919 se konala legislativní schůze, na níž došlo ke schválení Devatenáctého dodatku americké ústavy, který byl předán k ratifikaci, ke které došlo až 26. 8. 1920. Výsledkem bylo uzákonění volebního práva žen, avšak ono očekávané markantní zasahování žen do politického dění nenastalo. Ženy totiž volily v menší míře a navíc prakticky stejně jako jejich muži. Některé ženy, především ty mladé, dokonce sdružení opouštěly, neboť si začaly myslet, že získáním volebního práva získaly také zrovnoprávnění s muži. V této době začínají být feministky vnímány a posuzovány jako „osamělé panny“, které si zbytečně muže zneprátelují. [10]

## 2.2 Česká území

### 2.2.1 Postavení žen ve společnosti před rokem 1989

Ve středověku existovaly rozdíly nejen mezi ženami a muži, ale také mezi ženami v rámci společenských vrstev. Ženy se staraly o domácnost, o děti, úklid, praní. Nejdříve vstávaly a jako poslední uléhaly. Ženy z vyšších vrstev na to měly služebnictvo, očekávalo se od nich, že budou mimo dům chodit co nejméně a v žádném případě samotné. Podle tehdejších zvyklostí měly mimo dům chodit pouze v doprovodu manžela nebo služebnictva. Na rozdíl od nich chodily ženy z těch nižších tříd ven samy, neboť žádné služebnictvo neměly. V průběhu doby přestaly zastávat pouze domácí práce, začaly se také podílet na finančním zajištění domácnosti zaměstnáním, čímž byla narušena představa o izolované ženě v domácnosti. I u těchto žen ale na prvním místě bylo postarání se o rodinu.

Ženy se zhruba v 60. letech 19. století snažily dosáhnout možnosti vzdělání, hospodářského osamostatnění se, později, na počátku 20. století, se snahy přesunuly i na politická práva, zejména na prosazení všeobecného volebního práva. T. G. Masaryk a ostatní intelektuálové kolem něj toto úsilí podporovali. Alois Hajn, novinář a politik, ve své knize *Ženská otázka v letech 1900-1920* (1939, str. 9), na nějž odkazuje Kristina Koldinská ve své knize *Gender a právo* (2010, str. 148), popsal Masarykovu ideu takto: „*Stanovisko Masarykovo v ženské otázce jest dáno jeho demokratismem. Právě v rodině, v poměru muže k ženě musí být tento demokratismus uplatňován: „V rodině musí přestat nadvláda muže nad ženou a dětmi. Ženské hnutí jest důsledkem demokratismu, žena chce být rovnou. Žena a muž tvoří intimní jednotku, o ženské otázce nemůže být řeči, jako nemůže být řeči o mužské otázce. Otázka ženská není pouze otázkou ženskou, nýbrž i mužskou, dětskou, slovem kulturní, lidskou.*““.

Ženy se již v 19., ale spíše během 20. století začaly sdružovat do seskupení, která by se dala rozdělit do dvou proudů: liberální ženské organizace a katolické ženské organizace. Liberální ženské organizace se sdružily v Národní ženskou radu, respektive Mezinárodní ženskou radu. Kladly důraz na vzdělání žen, ochranu rodiny a péči o dítě. Katolické ženské organizace sdružené ve Federaci ženských katolických sdružení se projevovaly více konzervativně, prosazovaly náboženskou výuku ve školách, ochranu mládeže v zaměstnání a sociální pomoc výdělečně činným ženám. Stejně jako liberální

ženské organizace kladly důraz na výchovu a péči o dítě. Oba tyto proudy měly velice společného, lišily se pouze v detailech, dá se tedy říci, že byly spíše totožné než odlišné. Právě na počátku 20. století došlo k nebyvalému rozvoji ženských organizačních aktivit, jaké již poté na našem území nebyly viděny. [9]

Ženy se velice snažily o volební rovnoprávnost. Volební právo na našem území bylo pro ženy uzákoněno již roku 1920 a Československá republika se tak zařadila na první příčky mezi zeměmi, které zavedení volebního práva žen přijaly.

V letech 1939 – 1945 došlo k velkému ovlivnění dění na našem území druhou světovou válkou, která vedla k hospodářskému útlumu a ztrátám na životech, což si po válce vyžádalo nákladné rekonstrukce a tudíž nutnost nasazení vysokého počtu pracovních sil. Po změně společenského systému v roce 1948 byla zahájena etapa takzvané socialistické industrializace, během níž se zásadním způsobem změnila struktura československého průmyslu ve prospěch těžkého strojírenství, a byl velmi silně budován zbrojní průmysl. Změna, která se zde odehrávala během let 1945 – 1989, vedla k obrovskému nárůstu potřeby pracovních sil, které byly následně hledány u všech obyvatel. To vedlo k masovému nasazení ženských pracovních sil. Ženy, které se původně staraly o domácnost, byly zařazeny do pracovních poměrů. Tyto změny byly ideologicky zdůvodňovány tím, že se jedná o prosazování rovnosti mezi muži a ženami, avšak šlo pouze o udržení produktivity. O tom, že celá otázka zapojení žen byla zpolitizována, svědčí i příklady extrémních činností, které byly pro ženy zcela nevhodné a které nerespektovaly fyzické předpoklady žen pro takové práce (například pomocné pracovnice na stavbách, oslavované údernice, které po nocích na traktorech oraly pole v nově zakládaných Jednotných Zemědělských Družstvech). Vše bylo promyšleno tak, že lidé měli velice nízké platy a aby užívali rodinu, nebylo myslitelné, aby pracoval v jedné domácnosti pouze muž, musely se tedy také zapojit i ženy. Ženy se samozřejmě i vedle zaměstnání musely stále věnovat domácnosti, zde k žádnému jinému rozdělení rolí nedošlo. Toto masové zapojení žen mělo i svá velká negativa, děti nemohly být již nadále se svými matkami doma, musely tedy chodit do jeslí, školek. V této době byly zavedeny tzv. týdenní jesle. Ženy, pracující na směny, své děti na celý týden odložily, aby se mohly věnovat obživě a starání se o manžela. Byla vybudována velká spousta těchto zařízení, ženy – matky byly státem velice podporovány. Zaměstnané ženy měly být díky tomu více společensky aktivní a ekonomicky nezávislé. Veškeré tyto negativní

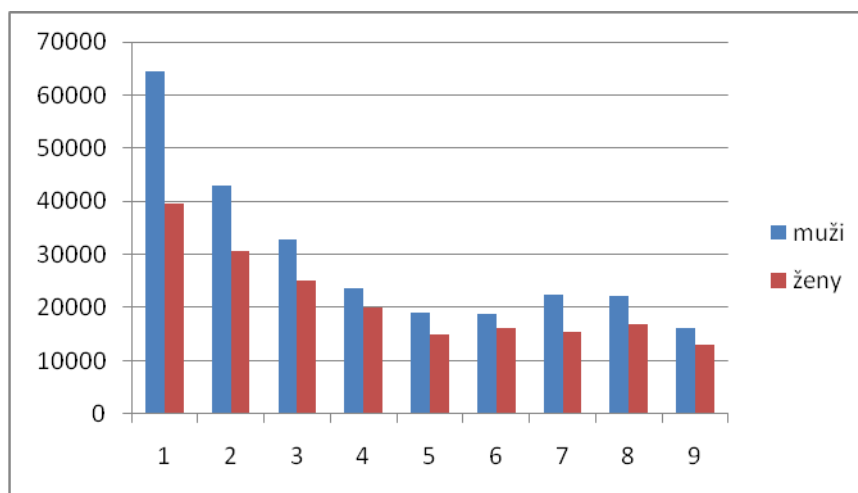
jevy byly nejvíce na počátku, tedy v 50. a počátkem 60. let, poté došlo k určitému zlepšení všech podmínek. [9]

### **2.2.2 Postavení žen ve společnosti po roce 1989**

Po roce 1989, po zavedení demokratického systému do společnosti, nenastaly v Československé republice nijaké výraznější změny v souvislosti se zrovnoprávněním žen a mužů. Až v roce 1994 byl například zrušen zákaz noční práce pro ženy. Společnost se začala v této době vyvíjet jiným směrem, což ovšem nebylo spojeno s vytvářením podmínek pro vyšší uplatnění žen. Byly totiž na tuto dobu již zastaralé. Docházelo tak k vyšší nezaměstnanosti žen než mužů, k rozdílům v odměňování, k diskriminačnímu chování vůči ženám. [9]

### 3 Nerovné odměňování

Z následujícího grafu, který popisuje průměrné hrubé měsíční mzdy v závislosti na vykonávané profesi, lze vidět, že ženy mají ve všech oborech platy nižší než muži, ať už se to týká profesí, kde mají muži větší předpoklady pro vykonávanou činnost (např. síla) či nikoliv.



Graf č.1 – Průměrné hrubé měsíční mzdy v třídění podle hlavních skupin zaměstnání<sup>7</sup>

- 1 zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci
- 2 vědečtí a odborní duševní pracovníci
- 3 techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci
- 4 nižší administrativní pracovníci
- 5 provozní pracovníci ve službách a obchodě
- 6 kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví, rybolovu
- 7 řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé
- 8 obsluha strojů a zařízení
- 9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

---

<sup>7</sup> CZSO [online]. 31.12.2010 [cit. 2011-03-05]. Zaostrěno na ženy a muže. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010ediciplan.nsf/kapitola/1413-10--14>>.

Z následující tabulky, v níž jsou zaznamenány hrubé měsíční mzdy, můžeme vyčíst, že průměrné mzdy se během let 1996 až 2009 u žen zvýšily o 237,2% a u mužů o 244,6%. Při tomto srovnání se průměrné platy žen platům mužů přibližují, ovšem rozdíl je stále vysoký – v roce 2009 byl 33,6%. Ženy průměrně stále dosahují pouze 75% platu mužů.

Ukazatel	1996	1998	2000	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Ženy</b>								
Průměrná mzda	9 449	11 036	12 641	18 221	19 305	20 684	21 798	22 414
<b>Muži</b>								
Průměrná mzda	12 245	15 323	17 251	24 271	25 593	27 489	29 429	29 953
<b>Celkem</b>								
Průměrná mzda	11 069	13 361	15 187	21 674	22 908	24 604	26 135	26 677
Podíl prům. mzdy žen na prům. mzdě mužů	77,2	72	73,3	75,1	75,4	75,2	74,1	74,8

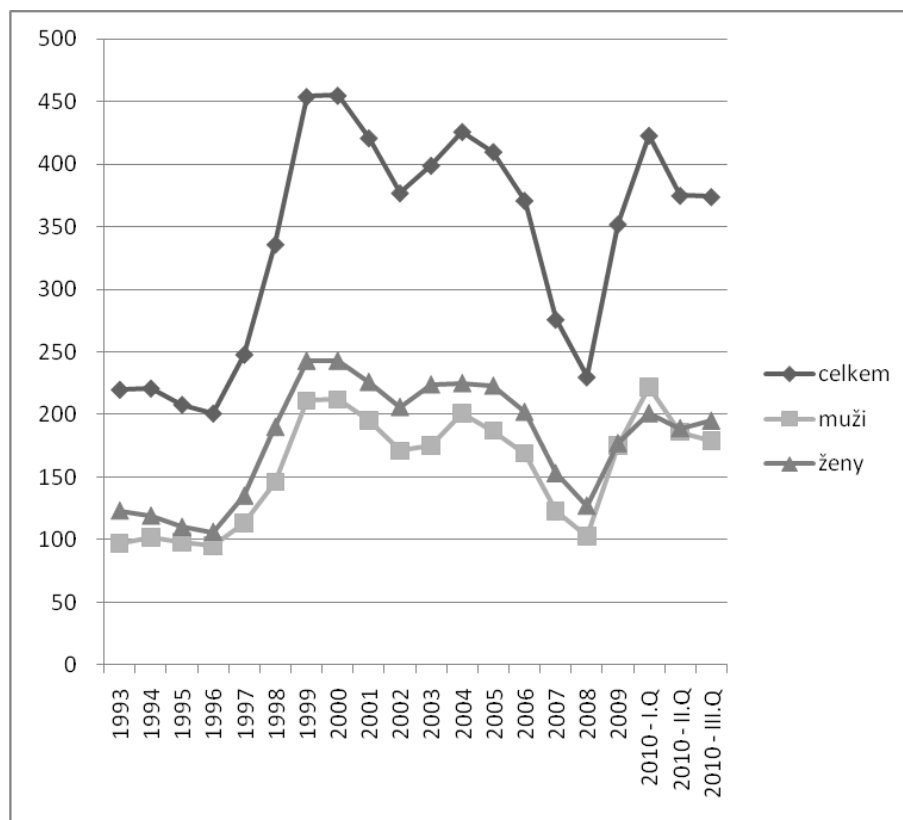
Tabulka č. 2 – Průměrné hrubé měsíční mzdy (v Kč)<sup>8</sup>

Z následujícího grafu je patrné, že problém vyšší nezaměstnanosti žen než mužů, který se začal vytvářet po roce 1989, trvá až do současnosti. Tento problém se zatím nepodařilo vymýtit. Z dlouhodobého hlediska je nezaměstnanost žen stále vyšší než nezaměstnanost mužů. Pouze na počátku roku 2010 tomu bylo obráceně, jednalo se však pouze o malý, zanedbatelný rozdíl. V průběhu roku 2010 opět došlo k obratu a nezaměstnanost žen se opět zvýšila.

---

<sup>8</sup> CZSO [online]. 31.12.2010 [cit. 2011-03-05]. Zaostřeno na ženy a muže. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/kapitola/1413-10--14>>.





Graf č. 2 – Vývoj nezaměstnanosti v letech 1993 – III.Q 2010. Údaje jsou uvedeny v tisících.<sup>9</sup>

Další oblastí, v níž se projevují nerovná postavení mužů a žen a jejich odlišné hodnocení je oblast důchodů. Z následující tabulky je patrný vývoj výše důchodů v České republice v období od roku 1995 do 2009 a to u jednotlivých druhů důchodů ve srovnání mezi muži a ženami. V jednotlivých letech se důchody zvyšují, ovšem nesrovnávají se výrazné rozdíly mezi muži a ženami. Starobní důchod mužů, ve srovnání se starobním důchodem žen, je stále vyšší o 22%, a to po celé období od roku 1995 do 2009.

U důchodů invalidních je vývoj jejich výše ve srovnatelném období odlišný. Oba typy invalidních důchodů mají tendenci k vyrovnání rozdílů muž/žena, a to z rozdílu 22% v roce 1995 na rozdíl 15% v roce 2009 ve prospěch mužů u plného invalidního

<sup>9</sup> Výzkumný ústav práce a sociálních věcí [online]. květen 2010 [cit. 2011-04-14]. Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů ČR. Dostupné z WWW: <[http://www.vupsv.cz/index.php?p=economic\\_social\\_indicators&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=economic_social_indicators&site=default)>.

důchodu, u částečného důchodu činil rozdíl 21% v roce 1995, v roce 2009 pak 12% ve prospěch mužů.

Zbývající vdovecké důchody mají sice ženy oproti mužům vyšší, ale nelze je použít pro hodnocení výše důchodů a jejich vývoje v závislosti na čase z genderových hledisek, protože výše těchto důchodů je stanovena s přihlédnutím k důchodu obou partnerů.

Druh důchodu	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
	<b>1995</b>		<b>2000</b>		<b>2005</b>		<b>2007</b>		<b>2008</b>		<b>2009</b>	
Starobní celkem	3 419	4 168	5 709	6 993	7 016	8 660	7 926	9 782	8 774	10 714	9 124	11 174
Invalidní plný	3 217	3 927	5 510	6 611	6 840	8 096	7 750	9 094	8 588	9 943	8 925	10 301
Invalidní částečný	2 038	2 463	3 598	4 132	4 235	4 861	4 800	5 457	5 535	6 193	5 718	6 384
Vdovský - sólo	2 806	x	4 584	x	5 291	x	5 875	x	6 577	x	6 743	x
Vdovský kombinovaný	4 135	x	6 894	x	8 502	x	9 671	x	10 549	x	10 955	x
Vdovecký - sólo	x	1 780	x	3 378	x	4 123	x	4 668	x	5 412	x	5 580
Vdovecký kombinovaný	x	4 005	x	7 711	x	9 611	x	10 907	x	11 847	x	12 348

Tabulka č. 3 – Průměrná měsíční výše důchodu (stav k 31.12.2009)<sup>10</sup>

<sup>10</sup> CZSO [online]. 22.04.2011 [cit. 2011-03-02]. Zaostřeno na ženy a muže. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/1420-11-n\\_2011-1900](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/1420-11-n_2011-1900)>.

## **4 Právní zajištění rovných příležitostí**

Hlavní právní předpisy upravující na vnitrostátní úrovni tuto problematiku jsou: Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce a Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Česká republika jako člen Evropské unie se také řídí evropskými předpisy, z nichž nejdůležitější pro tuto oblast je Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod.

### **4.1 Česká republika**

Řešení problematiky rovnosti mužů a žen se v České republice dostalo, na rozdíl od jiných částí Evropy, do popředí až na počátku 20. let 20. století v souvislosti se zakotvením demokratického systému, avšak již zhruba od poloviny 19. století se o tzv. „ženské otázce“ diskutovalo. Praktické zakotvení této problematiky v právním řádu však probíhalo až na konci posledního desetiletí. Většina právních předpisů upravujících problematiku genderové rovnosti v České republice je tedy nových, sepsaných jako příprava před vstupem České republiky do Evropské unie. Diskriminace, která se vyskytuje v souvislosti s pracovním poměrem, je u nás poměrně častým jevem, který se, i přes veškerá opatření, dosud nepodařilo vymýtit. Není to ovšem jen otázka České republiky, ale celosvětová. Dojde-li v pracovně právním vztahu k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení, má ten, kdo byl takovýmto jednáním dotčen (nejčastěji zaměstnanec), právo (podle §10 antidiskriminačního zákona) na vymáhání ukončení takového jednání, jakož i na odstranění následků z toho vyplývajících a i na přiměřené zadostiučinění, morální satisfakci, například veřejnou omluvu. Dále budou popsány jednotlivé právní předpisy, které se touto problematikou zabývají.

#### **4.1.1 Zákoník práce**

V Zákoníku práce mimo jiné nalezneme některá ustanovení týkající se rovnosti mezi pohlavími a zákazu diskriminace.

## **Hlava IV: Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů**

### **§ 16**

- (1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*
- (2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.*
- (3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.*

### **§ 17**

*Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon. [14]*

#### **4.1.2 Antidiskriminační zákon**

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) je sice v českém právním řádu nový, ale nepojednává o ničem neznámém, spíše v něm jde o sjednocení norem pro boj proti diskriminaci. Jeho sepsání bylo velmi vítaným jevem, neboť došlo ke sjednocení všech předpisů, které o této problematice pojednávaly. Zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství, jako např. různé směrnice Evropského parlamentu a Rady. Navazuje na Listinu základních práv a svobod a na

vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána.

Antidiskriminační zákon stanovuje důvody, ze kterých vyplývá právo nebýt diskriminován. Dále vymezuje druhy diskriminace a určuje, co se za diskriminaci nepovažuje.

Antidiskriminační zákon vyvolává mnoho otázek a má i řady svých odpůrců, kteří se mimo jiné zabývají otázkou, zda byl daný zákon vůbec potřeba, když se zabývá tím, co je již obsaženo v Listině základních práv a svobod a dalších mezinárodních smlouvách o lidských právech (Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen a Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace), a antidiskriminační zákon tak nepřináší nic nového. Vysvětlením může být, že všechny tyto úmluvy byly pouze proklamativní a poškození lidé se jen stěží mohli domáhat svých práv. Proto byl sepsán antidiskriminační zákon, aby přinesl záruky, které lidem dopomohou k dovolání se svých práv. Při sepisování tohoto zákona nebylo bráno v potaz politické či jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách a hnutích. Dlouho diskutovaným problémem, který byl vzhledem k antidiskriminačnímu zákonu probírán, bylo i institucionální zajištění ochrany před diskriminací. Nebyla vytvořena nová instituce, ale problematika diskriminace byla svěřena Veřejnému ochránci lidských práv – ombudsmanovi[26]. I přes všechny tyto výhrady lze konstatovat, že vytvoření antidiskriminačního zákona bylo zcela jistě věcí pozitivní.

## **4.2 Zakotvení rovnosti mužů a žen v dokumentech rady Evropy**

### **4.2.1 Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod**

V roce 1949 je založena organizace Rada Evropy jakožto dohlížející orgán nad dodržováním lidských práv, v současné době sdružující cirkou 50 evropských zemí. Jedná se o první organizaci tohoto typu, jelikož právě v Evropě počalo vůbec první uvažování o lidských právech. Za základní dokument Rady Evropy lze jistě považovat *Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod* přijatou bezprostředně po založení v roce 1950. ČSFR ratifikovala tuto smlouvu 18. 3. 1992 a v ČR vstoupila v platnost datem jejího vzniku, tedy 1. 1. 1993. [9]

Při ratifikaci této úmluvy ČSFR bylo prohlášeno: „Česká a Slovenská Federativní Republika prohlašuje, že po dobu pěti let, která se bude mlčky prodlužovat vždy o období dalších pěti let, pokud Česká a Slovenská Federativní Republika své prohlášení neodvolá před uplynutím probíhajícího období: uznává pravomoc Evropské komise pro lidská práva přijímat podle článku 25 Úmluvy stížnosti osob, nevládních organizací nebo skupin osob považujících se za poškozené v důsledku porušení práv přiznaných Úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, články 1-4 Protokolu č. 4 a články 1-5 Protokolu č. 7, pokud k porušení práv vyplývajících z těchto dokumentů došlo po nabytí jejich platnosti pro Českou a Slovenskou Federativní Republiku; uznává na základě vzájemnosti pravomoc Evropského soudu pro lidská práva podle článku 46 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod k výkladu a použití Úmluvy, článků 1-4 Protokolu č. 4 a článků 1-5 Protokolu č. 7, pokud k porušení práv vyplývajících z těchto dokumentů došlo po nabytí jejich platnosti pro Českou a Slovenskou Federativní Republiku“.<sup>11</sup>

Úmluva pojednává o právech, která by se dala rozdělit do tří základních složek:

- 1) práva absolutní,
- 2) práva omezená vnitrostátním právem a
- 3) práva omezená vlastní povahou.

Hlavním zájmem při sestavování tohoto dokumentu nebylo napsat co nejobsáhlejší dílo, ale naopak takové, které bude stručné, lehce pro každého srozumitelné a pochopitelné a bude snadné z hlediska vymahatelnosti. Více než polovina článků je věnována právě procesním otázkám. Původně byly zřízeny dva orgány, které se měly zabývat individuálními stížnostmi. Evropská komise pro lidská práva a Evropský soud pro lidská práva, přičemž Komise složí jako první stupeň před Soudem, kde se posuzovala přípustnost podaných stížností. Od roku 1998 se však tyto dva orgány spojily v jeden a vznikl tak samostatný Evropský soud pro lidská práva.

---

<sup>11</sup> Český helsinský výbor [online]. 2008 [cit. 2011-04-01]. Základní úmluvy o lidských právech. Dostupné z WWW: <<http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2005020107>>.

## 5 Veřejná správa

Veřejná správa je základním pojmem správního práva. Pojem „veřejná správa“ nemá přesnou definici, i když některé naše právní předpisy tento pojem používají. Nelze ani přesně specifikovat, co si pod tímto pojmem představit. Specifikovat bychom ji mohli jako „*správu veřejných záležitostí vykonávanou subjekty veřejné správy a jejich orgány*“<sup>12</sup>. Jelikož není definice veřejné správy přesně dána, nejsou veřejné záležitosti právně vymezeny, uplatňuje se zde tedy tzv. veřejná moc (výraz veřejné moci je vymezen usnesením Ústavního soudu ČSFR č. 3/1992, podle něhož „*se veřejnou mocí rozumí taková moc, která autoritativně rozhoduje o právech a povinnostech subjektů, a to přímo nebo zprostředkovaně. Subjekt, o jehož právech či povinnostech orgán veřejné moci rozhoduje, není k němu v rovnoprávném postavení a obsah rozhodnutí tohoto orgánu nezávisí na vůli subjektu. Orgány veřejné moci jsou tedy jednak příslušné státní orgány, orgány samosprávy, jakož i všechny orgány, jímž byla svěřena možnost svrchu uvedeným způsobem činit rozhodnutí*“<sup>13</sup>).

### 5.1 Specifika veřejné správy

Veřejnou správu lze chápat v dvojím smyslu – materiálním (funkčním) a organizačním (formálním). Pro organizační stránku je podstatný vykonavatel správních činností, patří sem především otázky spojené se zřizováním a působností orgánů veřejné správy, jejich postavení v soustavě orgánů atd. Jedná se o trvale vytvořený systém, který uskutečňuje stálé, cílově zaměřené vztahy a který lze měnit v souvislosti s vývojem společnosti. Pro materiální stránku je naopak podstatný obsah veřejné správy, jednotlivé úkoly a jejich povaha.

Veřejnou správu lze dále členit podle různých kritérií, někdy je však těžké jednotlivé subjekty přesně zařadit. Jedním z rozdělení může být podle subjektů na státní správu a veřejnou samosprávu (územní samospráva a zájmová samospráva) a ostatní

---

<sup>12</sup> HORZINKOVÁ, Eva; NOVOTNÝ, Vladimír. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 2. upravené vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 233 s. ISBN 978-80-7380-263-9.

<sup>13</sup> *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2008 [cit. 2011-04-06]. Definice důležitých pojmů. Dostupné z WWW: <[http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/micr/files/505/mi\\_20030212\\_zps\\_p1\\_pojmy.pdf](http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/micr/files/505/mi_20030212_zps_p1_pojmy.pdf)>.

veřejnou správu. Jednotlivé systémy působí paralelně a navzájem se ovlivňují, přičemž je kladen důraz na samosprávu, jak uvádí Ústava, Hlava 1., čl. 8 – zaručuje se samospráva územních samosprávných celků.

V klasickém pojetí je hlavním subjektem veřejné správy stát. Státní správu lze definovat jako orgán vykonávající „*organizující a mocensko – ochrannou činnost státu*“<sup>14</sup>. Ovšem nejedná se o úplnou definici činností státní správy, vytváří například ještě zákony, nebo provozuje služby veřejného zájmu. Vše uskutečňuje na základě definic zákonů, závazných interních předpisů (usnesení vlády, směrnic, atd.). Organizace státní správy se neustále vyvíjí a mění v závislosti na čase, vývoji společnosti atd.

Státní správou vykonávanou přímo označujeme veřejnou správu vykonávanou státem a jeho příslušnými orgány (např. správními úřady) a proto lze státní správu chápat jako realizaci části výkonné moci státu. Postavení ústředních orgánů státní moci je vymezeno v Ústavě a Zákoně o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy (tzv. kompetenční zákon). Ve státní správě platí vztahy podřízenosti a nadřízenosti – tzv. hierarchické uspořádání. Prezident se také podílí na výkonu státní moci, ovšem omezenou působností. Především je vrchním velitelem ozbrojených sil, podílí se na mezinárodním sjednávání a ratifikuje mezinárodní smlouvy.

Státní správa vykonávaná nepřímou je realizována prostřednictvím veřejnoprávních korporací či jiných soukromoprávních subjektů, na které byly zákonem přeneseny výkony státní správy. [7]

---

<sup>14</sup> HORZINKOVÁ, Eva; NOVOTNÝ, Vladimír. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 2. upravené vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 233 s. ISBN 978-80-7380-263-9. str. 15



## 5.2 Dnešní postavení mužů a žen ve veřejné správě

- **Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR**

### Rozbor výsledků voleb v roce 2010

Podle výsledků voleb v roce 2010 je zastoupení žen v Poslanecké sněmovně ve srovnání s výsledky voleb z roku 2006 vyšší o 5,5%. Dosahuje tedy nyní výše 21,5%. Nejvyšší zastoupení žen má Komunistická strana Čech a Moravy (42%), následují Věci veřejné s 33%, TOP09 s 27% a Občanská demokratická strana s 17%. Přehled uzavírá Česká strana sociálně demokratická s nízkým podílem pouhých 9%.

Předsedou Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky je Miroslava Němcová, místopředsedy pak PhDr. Lubomír Zaorálek, JUDr. Vlasta Parkanová a ThDr. Kateřina Klasnová. Zastoupení mužů a žen ke dni 16. 4. 2011 je takové: 43 žen (21,5 %), 157 mužů (78,5 %) <sup>15</sup>. Z těchto počtů jasně vidíme, že zastoupení žen je tak malé, že se zdaleka nejedná o vyrovnaný stav. [27 ]

- **Senát Parlamentu ČR**

Předsedou Senátu je Milan Štěch, 1. místopředsedou MUDr. Přemysl Sobotka, místopředsedové jsou PaedDr. Alena Gajdůšková, RNDr. Alena Palečková, Doc. JUDr. Petr Pithart a Ing. Zdeněk Škromach [28]. Celkový počet Senátorů je v České republice stanoven na 81. Ke dni 16. 4. 2010 je zastoupení žen v Senátu 18,5% (tj. 15 žen), mužů 81,5% (tj. 66 mužů) <sup>16</sup>. Mužů je tedy v Senátu 4,4x více. I zde je možno vidět veliký nepoměr ve srovnání počtu mužů a žen.

Předchozí kapitoly jednoznačně prokazují skutečnost, že otázka rovnosti pohlaví v České republice je stále málo naplňována a úspěšné řešení tohoto problému, pokud

---

<sup>15</sup> *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2011 [cit. 2011-04-27]. Poslanci. Dostupné z WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/fsnem.sqw>>.

<sup>16</sup> *Senát PČR* [online]. c2011, 2011-03-07 [cit. 2011-03-07]. Senátoři. Dostupné z WWW: <[http://www.senat.cz/senatori/index.php?ke\\_dni=27.04.2011&O=8&lng=cz&par\\_2=2](http://www.senat.cz/senatori/index.php?ke_dni=27.04.2011&O=8&lng=cz&par_2=2)>.

nedojde k výrazným změnám ve společensko – politické oblasti, je stále velmi vzdálené.

## 6 Výzkum

### 6.1 Cíle výzkumu

Hlavním cílem dotazníkové anketní sondy bylo zjistit, jak obyvatelé vnímají práci úředníků vybrané městské části hlavního města Prahy, kde byl průzkum organizován.

### 6.2 Metodika výzkumu

Zkoumaný vzorek zahrnuje sedmdesát pět náhodně dotázaných občanů. Dotazník obsahuje celkem třináct otázek, které byly sestaveny na základě poznatků z teoretické části této práce. Následná analýza, která je popsána níže, ukazuje, jaký mají lidé postoj k práci úředníků a úřednic v rozdělení podle pohlaví dotazovaných.

### 6.3 Zkoumaný vzorek

Výzkumu se zúčastnil náhodný vzorek 75 obyvatel jedné z městských částí hlavního města Prahy ve složení dle následující tabulky.

Pohlaví	Četnost dotazovaných	v %
<i>ženy</i>	45	60
<i>muži</i>	30	40

Tabulka č. 4 – Četnost dotazovaných respondentů dle pohlaví

Věková struktura zkoumaného vzorku je popsána v následující tabulce. Věkové skupiny byly rozděleny do třech kategorií: do 30 let, od 31 do 50 let a od 50 let. Nejvíce lidí bylo zahrnuto do věkového rozdělení do 30 let.

Věk	Četnost dotazovaných	v %
<i>do 30</i>	34	45,3
<i>31 - 50</i>	25	33,3
<i>50 a více</i>	16	21,3

Tabulka č. 5 – Četnost dotazovaných respondentů dle věku

U zkoumaného vzorku nás zajímalo vzdělání a jeho úrovně byly rozděleny do 4 kategorií dle následující tabulky. Nejvyšší četnost byla zaznamenána mezi obyvateli se středoškolským vzděláním, nejnižší pak u obyvatel se základním vzděláním. Převážná část respondentů tedy měla středoškolské a vysokoškolské vzdělání. U osob s vyšší úrovní vzdělání je předpoklad, že jejich pracovní zařazení a výkon práce je spojen s častějšími návštěvami úřadů a lze tedy usuzovat, že jejich odpovědi vychází z vyšší míry osobní zkušenosti než by tomu bylo u osob, jejichž míra vzdělání by byla nižší než průměr.

Vzdělání	Četnost dotazovaných	v %
<i>základní</i>	3	4
<i>středoškolské</i>	43	57,3
<i>střední odborné</i>	4	5,3
<i>vysokoškolské</i>	25	33,3

Tabulka č. 6 – Četnost dotazovaných pohlaví dle vzdělání

## 6.4 Výsledky výzkumu

### 6.4.1 Četnost návštěv na úřadech

Dotazovaní občané nenavštěvují úřady denně, jelikož si to jejich profesní činnost nejspíš ve většině případů nevyžaduje. Pravděpodobně si v nejvíce případech vyřizují své soukromé věci, a proto chodí na úřady v tak malé četnosti. Mezi muži je zcela patrné, že chodí méně než ženy. Tedy v 63% méně než jednou do měsíce. U žen je stav o něco lepší, 51% žen odpovědělo, že chodí na úřad méně než 1x měsíčně, ovšem alespoň 35,6% žen navštěvuje úřad alespoň jednou do měsíce. Tento výsledek, kdy ženy navštěvují úřady častěji než muži, je nejspíš daný tím, na jakých postech dotazované ženy pracují. Pravděpodobně více žen vykonává profese, které si návštěvy úřadů vyžadují ze své povahy častěji.

Četnost návštěv úřadů	ženy	v %	muži	v %	celkem	v %
<i>denně</i>	2	4,4	1	3,3	3	4
<i>týdně</i>	4	8,9	2	6,7	6	8
<i>měsíčně</i>	16	35,6	8	26,7	24	32
<i>méně častěji</i>	23	51,1	19	63,3	42	56

Tabulka č. 7 – Četnost návštěv na úřadech

## 6.4.2 Výskyt úředníků dle pohlaví

Na úřadech se nejvíce vyskytují ženy. Dotazovaní občané odpověděli, že v 68% převážně komunikují se ženami. Pravděpodobně je to dáno tím, že ženy pracují převážně v tzv. „první linii“, kdy se vyskytují za přepážkami či na jiných postech, kde dochází k přímému kontaktu s žadatelem. Muži pak spíše pracují ve vyšších funkcích, kdy nedochází k tak častému střetu s veřejností.

Převažující komunikace	Četnost	v %
<i>se ženami</i>	51	68,0
<i>s muži</i>	4	5,3
<i>nedokážou posoudit</i>	20	26,7

Tabulka č. 8 – Výskyt úředníků dle pohlaví

## 6.4.3 Rychlost vyřešení problému

V této části velká většina respondentů nebyla schopna zaujmout jednoznačné stanovisko, a to ženy až ze 3/4 a muži ze 2/3. Z toho lze odvodit závěr, že není obecně žádný zásadní rozdíl v tom, zda úřední požadavek řeší muž nebo žena. Zbývající část respondentů, která zaujala nějaké stanovisko, byla velmi ovlivněna tím, kdo tento názor zastává. Jednoduše řečeno, ženy preferovaly a byly spokojeny s rychlostí a kvalitou vyřízení požadavků ženami a muži v této skupině zase lépe hodnotili muže.

Rychlost vyřízení	ženy	v %	muži	v %	celkem	v %
<i>požadavek rychleji vyřídí žena</i>	14	31,1	4	13,3	18	24,0
<i>požadavek rychleji vyřídí muž</i>	4	8,9	7	23,3	11	14,7
<i>nedokážou posoudit</i>	27	60,0	19	63,3	46	61,3

Tabulka č. 9 – Rychlost vyřízení požadavku

#### 6.4.4 Kvalita vyřešení problému

U kvality řešení problému odpovídali respondenti obdobně jako u rychlosti řešení, tedy většina z dotazovaných nezaujala žádné stanovisko. V ostatních případech, kdy se přiklonili k určité odpovědi, ženy i muži upřednostňovali spíše ženy, a to v 21,3%. Oproti tomu si pouhá 4% myslí, že kvalitněji by problém vyřešil muž.

<b>Kvalita vyřešení</b>	<b>ženy</b>	<b>v %</b>	<b>muži</b>	<b>v %</b>	<b>celkem</b>	<b>v %</b>
<i>požadavek kvalitněji vyřídí žena</i>	11	24,4	5	16,7	16	21,3
<i>požadavek kvalitněji vyřídí muž</i>	0	0,0	3	10,0	3	4,0
<i>nedokážou posoudit</i>	34	75,6	22	73,3	56	74,7

Tabulka č. 10 – Kvalita vyřešení požadavku

#### 6.4.5 Jednání a chování na úřadech

Zajímavý výsledek přinesla odpověď na otázku, zda jsou jako úředníci vstřícnější muži nebo ženy.

Ženy jednoznačně a velkou většinou odpověděly, že vstřícnější jsou muži. I u respondentů mužů byla častější odpověď, že vstřícnější jsou muži, ale zde tento rozdíl nebyl tak markantní. Nabízí se vysvětlení, že zde hraje roli vliv zažitého sociálního stereotypu určité míry „galantnosti“ ve společenském kontaktu mužů a žen, který se zřejmě přenáší i do úředního jednání.

<b>Vstřícnější jsou</b>	<b>ženy</b>	<b>v %</b>	<b>muži</b>	<b>v %</b>	<b>celkem</b>	<b>v %</b>
<i>ženy</i>	3	6,7	6	20,0	9	12,0
<i>muži</i>	29	64,4	13	43,3	42	56,0
<i>nedokážou posoudit</i>	13	28,9	11	36,7	24	32,0

Tabulka č. 11 – Vstřícnost zaměstnanců na úřadech dle pohlaví

#### 6.4.6 Hodnocení žen a mužů na úřednických postech

U celkového hodnocení žen a mužů na úřednických postech jsme se nesetkali s krajními hodnoceními. Nikdo tedy neodpověděl, že by jejich hodnocení bylo zcela pozitivní či negativní. Odpovědi mužů i žen byly vcelku totožné. Ovšem více pozitivní hodnocení však měli muži. Odpověď „spíše pozitivní“ zaškrtnulo 76% (mužů i žen) a odpověď „spíše negativní“ pouhých 10,7% (mužů i žen). U žen bylo hodnocení více negativní, „spíše pozitivní“ odpověď označilo 68% (mužů i žen), ale 32% (mužů i žen) označilo, že hodnotí práci žen na úřednických postech pouze jako „spíše negativní“. To je o celých 21,3% více než u „spíše negativního“ hodnocení mužů na úřednických postech.

	Hodnocení	ženy	v %	muži	v %	celkem	v %
<i>ženy</i>	<i>pozitivní</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	<i>spíše pozitivní</i>	28	32,9	23	41,8	51	68,0
	<i>spíše negativní</i>	17	20,0	7	12,7	24	32,0
	<i>zcela negativní</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<i>muži</i>	<i>pozitivní</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	<i>spíše pozitivní</i>	36	42,4	21	70,0	57	76,0
	<i>spíše negativní</i>	4	4,7	4	13,3	8	10,7
	<i>zcela negativní</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Tabulka č. 12 – Hodnocení žen a mužů na úřednických postech

#### 6.4.7 Hodnocení znalostí úředníků

V hodnocení znalostí úředníků byly postoje mužů a žen přibližně stejné, a to jak ve vztahu k mužům, tak k ženám. U obou skupin byly potlačeny krajní postoje, a to jak pozitivní, tak negativní. Celkově lze z tabulky vyvodit závěr, že respondenti se domnívají, že více znalostí mají ženy, v ne o moc větší míře než muži.

	<b>Odborné znalosti jsou:</b>	<b>ženy</b>	<b>v %</b>	<b>muži</b>	<b>v %</b>	<b>celkem</b>	<b>v %</b>
<b>ženy</b>	<i>výborné</i>	5	11,1	2	6,7	7	9,3
	<i>dobré</i>	29	64,4	21	70,0	50	66,7
	<i>dostačující</i>	11	24,4	5	16,7	16	21,3
	<i>nevyhovující</i>	0	0,0	2	6,7	2	2,7
<b>muži</b>	<i>výborné</i>	5	11,1	2	6,7	7	9,3
	<i>dobré</i>	23	51,1	16	53,3	39	52,0
	<i>dostačující</i>	17	37,8	12	40,0	29	38,7
	<i>nevyhovující</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Tabulka č. 13 – Hodnocení odborných znalostí úředníků

#### 6.4.8 Ochota úředníků

Při hodnocení ochoty a neochoty úředníků byla respondenty uváděna častější neochota žen než mužů. I zde se projevil jev popsáný u otázky posuzující vstřícnost úředníků, a to vyšší míra ochoty mužů vůči ženám přicházejícím na úřad než u žen mezi sebou nebo chování žen vůči mužům. Domnívám se, že i zde platí výše uvedený závěr o vlivu kulturně společenských zvyklostí v kontaktu mužů a žen.

<b>Ochota úředníků</b>	<b>ženy</b>	<b>v %</b>	<b>muži</b>	<b>v %</b>	<b>celkem</b>	<b>v %</b>
<i>ochotnější jsou ženy</i>	2	4,4	3	10,0	5	6,7
<i>ochotnější jsou muži</i>	11	24,4	3	10,0	14	18,7
<i>muži i ženy se chovají stejně ochotně</i>	28	62,2	5	16,7	33	44,0
<i>muži i ženy se chovají spíše neochotně</i>	4	8,9	19	63,3	23	30,7

Tabulka č. 14 – Hodnocení ochoty mužů a žen na úřednických postech

#### 6.4.9 Neochota úředníků

Z odpovědí vyplývá, že převážná část respondentek se s neochotou u žen i mužů setkala vícekrát. A to v 75,6% u žen a u mužů v 46,7%. Muži se také setkali vícekrát s neochotou u žen, a to v 70%. S neochotou u mužů se ale převážná většina nesešla nikdy, a to v 46,7%.



	<b>Počet setkání s neochotou:</b>	<b>ženy</b>	<b>v %</b>	<b>muži</b>	<b>v %</b>	<b>celkem</b>	<b>v %</b>
<b>ženy</b>	<i>jedenkrát</i>	4	8,9	3	10,0	7	9,3
	<i>vícekrát</i>	34	75,6	21	70,0	55	73,3
	<i>nikdy</i>	7	15,6	6	20,0	13	17,3
<b>muži</b>	<i>jedenkrát</i>	11	24,4	5	16,7	16	21,3
	<i>vícekrát</i>	21	46,7	11	36,7	32	42,7
	<i>nikdy</i>	13	28,9	14	46,7	27	36,0

Tabulka č. 15 – Neochota úředníků dle pohlaví

#### 6.4.10 Preference podle pohlaví

Se závěry uvedenými k předcházejícím tabulkám, kde je kladně hodnocena vstřícnost a ochota mužů – úředníků ve vztahu k ženám – účastnicím úředního jednání, pak souhlasí i výsledek dotazu na preferenci úředníka podle pohlaví. Ženy i muži v nadpoloviční většině preferují, aby jednali s mužem. Pouze 12% nezáleží na pohlaví, z čehož vyplývá, že většině na pohlaví úředníka, se kterým mají komunikovat, záleží. Vzhledem k pohlaví přisuzují úředníkovi určité vlastnosti, kterými by měli úředník či úřednice disponovat.

<b>Preference</b>	<b>ženy</b>	<b>v %</b>	<b>muži</b>	<b>v %</b>	<b>celkem</b>	<b>v %</b>
<i>žena</i>	16	35,6	11	36,7	27	36,0
<i>muž</i>	23	51,1	16	53,3	39	52,0
<i>nezáleží na pohlaví</i>	6	13,3	3	10,0	9	12,0

Tabulka č. 16 – Preference úředníka dle pohlaví

## ZÁVĚR

Problematikou gender se v dnešní době zabývá řada organizací, které se snaží o dosažení rovného postavení mužů a žen ve společnosti. Členové těchto organizací bojují za práva žen. Ženy jsou společností neustále podceňovány, což se projevuje i nižšími platy. Tento stereotyp panuje již od nepaměti, kdy pracovali pouze muži a ženy se dostávaly do práce mimo rodinu a do společnosti postupně. Nejprve začaly námezdně pracovat v období průmyslové revoluce. Jejich nástup do pracovního poměru výrazně urychlily světové války, neboť po nich společnost přišla o značný počet mužské pracovní síly. Později se ženy snažily o dosažení stejného postavení, jaké zastávají v naší společnosti muži. V každé společnosti, v různých zemích, je tomu samozřejmě jinak, ovšem v těch vyspělých nechtějí být ženy pouze jakýmsi stínem muže starající se o domácnost, ale chtějí se také prosazovat a seberealizovat. Bohužel jim to různé společenské stereotypy ztěžují a někdy i přímo zabraňují.

Při psaní bakalářské práce jsem zaregistrovala, že Word 2007 nezná pojem gender a neustále hlásí, že je slovo napsáno špatně. A to i po fonetickém přepsání na džendr je slovo červeně podtrženo, což znamená, že není ve slovníku. Už to poukazuje, že pojmy gender, genderový atd. se užívají pouze okrajově, převážně v mluvené řeči, ale zapsány do slovníku spisovné češtiny zatím nejsou.

V této práci se zabývám převážně veřejnou správou, kde jsou ženy oceňovány pouze zhruba třemi čtvrtinami platu mužů. Praktická část bakalářské práce, ve které byla souboru náhodných dotazovaných předložena malá anketa, skládající se z 13 otázek, navazuje na teoretickou část a potvrzuje, co jsem v ní popsala. Dotazováno bylo 75 občanů vybrané městské části hlavního města Prahy. Osloveni byli před pobočkou České pošty. Z celkového počtu 75 lidí bylo osloveno 45 žen a 30 mužů, což je poměr 60% ku 40%. Nejvíce početná byla skupina mladých lidí ve věku do 30 let, u vzdělání převládalo středoškolské.

Z analýzy vyplynulo, že lidé na úřady chodí spíše zřídka, převážně v osobních záležitostech. Setkávají se nejvíce se ženami, které je obsluhují za přepážkami, k mužům, kteří jsou většinou na vyšších postech, se nedostanou. U rychlosti a kvality vyřízení se dotazovaní ve většině případů přiklonili k odpovědi „nedokážu posoudit“, z čehož vyplývá, že podle nich pohlaví nemá na rychlost a kvalitu řešení problému

žádný vliv. Pokud se dotazovaní u otázky kvality vyřešení požadavku přiklonili k výběru jednoho či druhého pohlaví, více z nich se přiklonilo k ženě, u rychlosti vyřízení tomu bylo obdobně. Co se týče vstřícnosti při jednání na úřadu, z odpovědí jednoznačně plyne, že ochotnější jsou muži. Z tohoto důvodu nejspíše vyplývají i odpovědi, ve kterých převážná většina dotazovaných uvedla, že by na úřadech nejraději komunikovala s muži, což si ale odporuje se skutečností, která byla zjištěna v dřívější otázce, kdy respondenti odpovídali, že rychleji a kvalitněji požadavek vyřídí žena. Při hodnocení znalostí se lidé vyjádřili spíše ve prospěch žen, ovšem ne zcela pozitivně. Vůči ženám jsou ochotnější muži a vůči mužům jsou muži i ženy spíše neochotné, většina dotazovaných se s neochotou úředníka setkala vícekrát. Z celkového závěru plyne, že lidé by preferovali v největší míře na postech úředníků muže, pak až ženy a přibližně desetině dotazovaných nezáleží na pohlaví, ale na dovednostech. Pravděpodobně proto, že se lidé častěji setkávají na úřadech se ženami a nejsou zcela spokojeni, věří, že pokud by se více setkávali s muži, došlo by k určitému zlepšení služeb. Přesto, že jsem vzhledem ke svým možnostem oslovila jen malý okruh respondentů a tudíž mé závěry nemohou být zcela přesvědčivé, poukázaly na některé zajímavé a snad i významné skutečnosti.

# POUŽITÉ ZDROJE

## LITERATURA

- [1] BUREŠOVÁ, Jana. *Proměny společenského postavení ženy v první polovině 20. století*. 1. vyd. Olomouc : Universita Palackého v Olomouci, 2001. 506 s. ISBN 80-244-0248-3.
- [2] DUDOVÁ, Radka, KŘÍŽKOVÁ, Alena, FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Gender v managementu : kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR. Radka Dudová, Alena Křížková, Drahomíra Fischlová*. 1. vyd. Praha : VÚPS, 2006. 120 s. ISBN 80-87007-32-8.
- [3] FERRAROVÁ, Mgr. Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha : Gender Studies, o.p.s., 2007. 26 s. ISBN 976-80-86520-03-2.
- [4] FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara. *Diskriminace a právo : Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva*. Praha : Gender Studies, o.p.s., 2007. 46 s. ISBN 978-80-86520-20-9.
- [5] FILADELFIOVÁ, Jarmila, et al. *Áká práca, taká pláca? : Aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní*. Dunajská Streda : VALEUR, s.r.o., 2007. 134 s. ISBN 978-80-85549-76-8.
- [6] Gender studies, o.p.s.. *Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy*. Kateřina Machovcová; překlad A. Valouchová, K. Švehlová, T. Hornová. Praha : Gender Studies, o.p.s., 2007. 60 s. ISBN 978-80-86520-23-0.
- [7] HORZINKOVÁ, Eva; NOVOTNÝ, Vladimír. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 2. upravené vydání. Plzeň : Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 233 s. ISBN 978-80-7380-263-9.
- [8] KARSTEN, Hartmut. *Ženy - muži*. Praha : Portál, s.r.o., 2006. 184 s. ISBN 80-7367-145-X.

[9] KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo : Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. První vydání. Praha : C.H.Beck, 2010. 240 s. ISBN 978-80-740-343-1.

[10] RENZETTI, Claire M.; CURRAN, Daniel J. *ženy, muži a společnost*. Praha : Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

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

## WEBOVÉ STRÁNKY

[12] Bridge – Mainstreaming Gender Equality [online]. Dostupný z WWW: <<http://www.bridge.ids.ac.uk/>>.

[13] *Business Center* [online]. 1993 [cit. 2011-04-30]. Ústava České republiky. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/ustava-cr/>>.

[14] *Business Center* [online]. 2006 [cit. 2011-02-25]. Zákoník práce. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>>. ISSN 1213-7235.

[15] *BusinessInfo* [online]. 14.02.2010 [cit. 2011-04-25]. Sociální dialog. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/s/socialni-dialog/1000711/5387/?fornewsid=5387>>.

[16] *Český helsinský výbor* [online]. 2008 [cit. 2011-04-01]. Základní úmluvy o lidských právech. Dostupné z WWW: <<http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2005020107>>.

[17] *Český statistický úřad* [online]. 11.2.2009 [cit. 2011-03-30]. Genderové statistiky - základní pojmy. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender\\_pojmy](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy)>.

[18] *CZSO* [online]. 18.02.2011 [cit. 2011-04-25]. Gender - práce a mzdy. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender\\_pojmy](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy)>.

- [19] CZSO [online]. 31.12.2010 [cit. 2011-03-05]. Zaostrěno na ženy a muže. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/kapitola/1413-10-14>>.
- [20] CZSO [online]. 22.04.2011 [cit. 2011-03-02]. Zaostrěno na ženy a muže. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/1420-11-n\\_2011-1900](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/1420-11-n_2011-1900)>.
- [21] *Feminismus* [online]. c2003 [cit. 2011-04-25]. Slovník pojmů. Dostupné z WWW: <<http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.
- [22] Gender Studies: Gender Studies, o.p.s. [online]. 2008. Dostupný z WWW: <<http://genderstudies.cz/publikace/>>.
- [23] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2004, 4.4.2011 [cit. 2011-04-07]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004)>.
- [24] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 12.3.2008 [cit. 2011-03-30]. Manuál pro gender mainstreaming politik sociálního začleňování a sociální ochrany. Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5204/manual\\_gender\\_CZ.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5204/manual_gender_CZ.pdf)>.
- [25] *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2008 [cit. 2011-04-06]. Definice důležitých pojmů. Dostupné z WWW: <[http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/micr/files/505/mi\\_20030212\\_zps\\_p1\\_pojmy.pdf](http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/micr/files/505/mi_20030212_zps_p1_pojmy.pdf)>.
- [26] *Občanská práva* [online]. 2009 [cit. 2011-02-25]. Antidiskriminační zákon. Dostupné z WWW: <<http://lidskaprava.poradna-prava.cz/antidiskriminacni-zakon.html>>.
- [27] *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2011 [cit. 2011-04-27]. Poslanci. Dostupné z WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/fsnem.sqw>>.
- [28] *Senát PČR* [online]. c2011, 2011-03-07 [cit. 2011-03-07]. Senátoři. Dostupné z WWW: <[http://www.senat.cz/senatori/index.php?ke\\_dni=27.04.2011&O=8&lng=cz&par\\_2=2](http://www.senat.cz/senatori/index.php?ke_dni=27.04.2011&O=8&lng=cz&par_2=2)>

[29] *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* [online]. květen 2010 [cit. 2011-04-14].  
Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů ČR. Dostupné z WWW:  
<[http://www.vupsv.cz/index.php?p=economic\\_social\\_indicators&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=economic_social_indicators&site=default)>.

## **SEZNAM TABULEK**

Tabulka č. 1 - Seznam vlastností, které jsou typické mužské a které typicky ženské.

Tabulka č. 2 – Průměrné hrubé měsíční mzdy (v Kč)

Tabulka č. 3 – Průměrná měsíční výše důchodu (stav k 31.12.2009)

Tabulka č. 4 – Četnost dotazovaných respondentů dle pohlaví

Tabulka č. 5 – Četnost dotazovaných respondentů dle věku

Tabulka č. 6 – Četnost dotazovaných pohlaví dle vzdělání

Tabulka č. 7 – Četnost návštěv na úřadech

Tabulka č. 8 – Výskyt úředníků dle pohlaví

Tabulka č. 9 – Rychlost vyřízení požadavku

Tabulka č. 10 – Kvalita vyřešení požadavku

Tabulka č. 11 – Vstřícnost zaměstnanců na úřadech dle pohlaví

Tabulka č. 12 – Hodnocení žen a mužů na úřednických postech

Tabulka č. 13 – Hodnocení odborných znalostí úředníků

Tabulka č. 14 – Hodnocení ochoty mužů a žen na úřednických postech

Tabulka č. 15 – Neochota úředníků dle pohlaví

Tabulka č. 16 – Preference úředníka dle pohlaví



## **SEZNAM GRAFŮ**

Graf č. 1 – Průměrné hrubé měsíční mzdy v třídění podle hlavních skupin

Graf č. 2 – Vývoj nezaměstnanosti v letech 1993 – III.Q 2010.

# **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha A – Dotazník

## PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK

Ráda bych Vás touto formou poprosila o spolupráci na mé bakalářské práci vyplněním tohoto dotazníku. Všem respondentům předem mockrát děkuji za ochotu. Výsledky budou anonymní.

- 1) Jak často se setkáváte s úředníky (Jak často navštěvujete úřady)?
  - a. denně
  - b. týdně
  - c. měsíčně
  - d. méně často
- 2) Na úřadech převážně komunikujete s:
  - a. ženami
  - b. muži
  - c. nedokážu posoudit
- 3) Kdo si myslíte, že Váš požadavek vyřídí rychleji?
  - a. žena
  - b. muž
  - c. nedokážu posoudit
- 4) Kdo si myslíte, že Váš požadavek vyřídí kvalitněji?
  - a. žena
  - b. muž
  - c. nedokážu posoudit
- 5) Jakou máte zkušenost s jednáním a chováním na úřadech?
  - a. vstřícnější jsou ženy
  - b. vstřícnější jsou muži
  - c. nedokážu posoudit
- 6) Jaká je Vaše praktická zkušenost se ženami na úřednickém postu?
  - a. zcela pozitivní
  - b. spíše pozitivní
  - c. spíše negativní
  - d. zcela negativní
- 7) Jaká je Vaše praktická zkušenost s muži na úřednickém postu? (Pokud jste se s mužem nikdy zatím nesešel/a, prosím, nevyplňujte)
  - a. vždy pozitivní
  - b. spíše pozitivní
  - c. spíše negativní
  - d. zcela negativní
- 8) Při jednání na úřadech se chovají ochotněji:
  - a. ženy
  - b. muži
  - c. muži i ženy se chovají stejně ochotně
  - d. muži i ženy se chovají spíše neochotně
- 9) Domníváte se, že odborné znalosti žen na úřednických postech jsou (2 možnosti):
  - a. výborné
  - b. dobré
  - c. dostatečné
  - d. nevyhovující

- 10) Domníváte se, že odborné znalosti mužů na úřednických postech jsou (2 možnosti):
- výborné
  - dobré
  - dostatečné
  - nevyhovující
- 11) Setkal/a jste se někdy s neochotou u ženy na úřednickém postu?
- jedenkrát
  - vícekrát
  - nikdy
- 12) Setkal/a jste se někdy s neochotou u muže na úřednickém postu?
- jedenkrát
  - vícekrát
  - nikdy
- 13) Pokud byste měli soudit dle pohlaví, s kým raději byste na úřadu komunikovali?
- s ženou
  - s mužem
  - pohlaví nerozhoduje

Jste:

- muž
- žena

Váš věk:

- do 30
- 31 – 50
- 51 a více

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- základní
- středoškolské
- vysokoškolské