

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

Institut mezioborových studií

POSTAVENÍ ŽENY V ČESKÉ RODINĚ A SPOLEČNOSTI

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce :

Doc. PhDr. Jaroslav Nevoránek, CSc.

Vypracovala :

Vladimíra Lichevníková

Brno 2005

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „ Postavení ženy v české rodině a společnosti“ zpracovala samostatně a použila jen literaturu uvedenou v seznamu literatury, který je v práci uveden.

.....
Lichevníková Vladimíra

Děkuji panu doc. PhDr. Jaroslavu Nevoránkovi, CSc. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce na téma „Postavení ženy v české rodině a společnosti“

Brno, listopad 2005

Lichevníková Vladimíra

Obsah	str.
Úvod	5
1. <u>Historický vývoj postavení ženy</u>	
1.1 Matriarchát	7
1.2 Patriarchát	7
1.3 Žena starověká	8
1.4 Žena ve středověku	10
1.5 Postavení ženy v 19. století	12
1.6 Dovršení emancipace žen	15
2. <u>Rovnost mužů a žen</u>	
2.1 Role muže a ženy	18
2.2 Proměny role muže a ženy	20
2.3 Teorie rovnosti muže a ženy	21
2.4 Nástroje prosazování rovnosti	22
3. <u>Pracovní uplatnění žen</u>	
3.1 Přijímání do zaměstnání	25
3.2 Pracovní uplatnění	29
3.3 Rovné odměňování	35
3.4 Vztah práce a rodiny	38
3.5 Sladění pracovního a rodinného života	39
3.6 Opatření, praxe	41
Závěr	45
Resumé	47
Anotace	48
Literatura a prameny	49
Přílohy	51

Úvod

Má práce pojednává o postavení ženy v české rodině a společnosti. Vycházím zde z konstatování, že rodina patří mezi nejvýznamnější společenské instituce a proto její struktura odráží změny a vývoj ve společnosti. V závislosti na vývoji společnosti se také mění názory na funkce, význam a podobu rodiny a na postavení ženy v ní.

Již více než 150 let se diskutuje o problémech postavení ženy ve společnosti a o problémech, které vyplývají z jejího mateřství, emancipaci i ekonomického postavení. Existuje mnoho knih pro ženy, které dávají rady o ekonomickém vedení domácnosti, o významu tělesného cvičení, o sexuálním životě, o porodu a dalších problémech, které se týkají především žen. Podstatně méně je věnována pozornost významu žen při vytváření rodinných vztahů, sociální psychologii nebo problémům rodiny a ženy z hlediska sociologického.

S ohledem na limitovaný rozsah práce je vyloučené věnovat pozornost celé škále problémů, s kterými je dnešní postavení ženy spojováno. Rozhodla jsem se proto zaměřit pozornost na postavení ženy v kontextu se změnou její sociální role, na dělbu rolí v rodině a na porovnání rovných šancí pracovního a společenského uplatnění.

Cílem bakalářské práce je vybrané problémy ženy zobrazit z pohledu historického vývoje a navázat na současné problémy. Porovnat role muže a ženy v rodině i společnosti s důrazem na porovnání šancí pracovního i společenského uplatnění. Prezentovat celkový pohled společnosti na role muže a ženy a pohled muže a ženy na jejich společný život. Poukázat na nutnost řešit současné problémy života rodiny, realizovat teorie o zlepšení kvality rodinného života a sladění rodinného a pracovního života v souvislosti se strategií zaměstnanosti a sociální politikou ČR.

První kapitola je věnována historickému vývoji postavení ženy v rodině a společnosti. Ženské pohlaví bylo nesporně považováno za slabší a proto bylo mnoho let podřízeno moci muže. Charakter ženské identity vycházel z kulturních tradic společnosti a měnil se v čase s tím, jak se proměňovaly základní společenské hodnoty a postoje. Rodina existovala ve všech historicky známých typech společnosti a její význam a struktura odráželi změny a vývoj ve společnosti.

Hypotéza č. 1 : Vývoj společnosti ovlivňuje postavení ženy ve společnosti a v rodině

Druhá kapitola je zaměřena na srovnání role muže a ženy z pohledu základních biologických a psychologických rozdílů i z pohledu sociologického. Dynamický vývoj moderní společnosti se odráží v proměně rolí ženy i muže a zákonitě vede k jejich větší zastupitelnosti a zaměnitelnosti. Teoretické a praktické prosazování rovnosti vychází z respektu k odlišnostem ale i podstaty práva na dosažení stejné míry životního uspokojení. Vycházím zde z faktu, že muž a žena jsou rozdílní. Jinak komunikují, myslí, cítí, vnímají a reagují. Přesto naprostá většina žen i mužů potřebuje pro pocit spokojenosti v životě být spokojena s rodinou a svým partnerským životem.

Hypotéza č. 2: Poznání a respektování odlišností muže a ženy povede ke zkvalitnění vztahů

Třetí kapitola je věnována pracovnímu uplatnění žen a harmonizaci pracovního a rodinného životě. Vycházím zde z konstatování, že práce není pro ženy pouhým finančním zdrojem příjmů, ale stala se pro ně zdrojem sociálního kapitálu. Považovala jsem za důležité poukázat na nutnost vytváření a naplňování rovných příležitostí pro muže a ženy. Jsem si vědoma toho, že realizace bude vyžadovat postupnou změnu chování, postojů a společenských hodnot v naší společnosti. O to více je nutné informovat společnost o problémech každodenního života a posilovat povědomí o rovnosti mužů a žen.

Hypotéza č. 3 : Rozdíly v možnostech získání trvalého zaměstnání vykazují prvky diskriminace a rozdíly ve výši příjmů jsou stále vysoké

Pro výběru tohoto tématu jsem se rozhodla především proto, že jsem žena, rozvedená , zaměstnaná matka, prošla jsem obdobím návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené. Práce byla pro mne ekonomickou nutností, ale stala se také zdrojem seberealizace, možností uplatnit své vzdělání. Jsem zaměstnaná v organizaci, kde počet mužů převyšuje počet žen, přesto profesi strážníka, která bylo dříve typicky mužské, již dnes vykonávají také ženy.

1. Historický vývoj postavení ženy

1.1 Matriarchát

Příbuzenská doba lidstva, kdy celá sociální organizace spočívala na příbuzenstvu, vyvrcholila v období, kdy se lidé začali usazovat a zemědělství upoutalo člověka k půdě. Příslušníci rodu společně vlastnili půdu, společně ji obdělávali a úrodu rozdělovali všem jako společné vlastnictví. Rod nebyl jen hospodářským a územním společenstvím, ale i společenstvím právním, sociálním a politickým. Na tomto kulturním stupni dosáhlo ženské pohlaví společensky nevyššího postavení. Manželství a rodina zcela ustoupili silnému rodovému svazku. Děti patřily mateřskému rodu, všechna práva, povinnosti a celé sociální postavení se určovalo a dědilo podle mateřského práva. Muž byl pouze přívěskem ženské organizace, od které si musel ženu vysloužit. Otec ani nebyl považován za spřízněného se svými dětmi, těm byl bližší strýc z matčiny strany než vlastní otec. Tento vztah je patrný také v tom, že se v této době mluvilo o mateřství místo o otcovství, o matce rodiny místo o otci rodiny apod.

I když se nám mateřskoprávní rodová organizace dnes může zdát velmi zvláštním a zdánlivě ojedinělým jevem v dějinách ženy, byl její vznik přirozeným důsledkem hospodářského převratu a v sociálním vývoji lidstva normální a logická epocha přirozených důsledků ekonomické funkce a svobody žen v primitivních poměrech.

1.2 Patriarchát

Se vzrůstající vospělostí vědomostí a techniky rostly nároky společnosti a tak vznikla potřeba specializace. Ta potom umožnila obsáhnout větší množství práce a zefektivnit výrobu. Došlo k dělbě práce i jejich výsledků. Se vznikem zemědělství se situace ještě více prohloubila. Společnost získala bohatství, jež velmi převyšovalo její nároky. Vzhledem k tomu, že na nadprodukcii měl největší zásluhu mužský prvek, začali se muži pomalu stávat majiteli bohatství a jejich činnost se rozrostla o obchodování. Přestože se muž stal v důsledku své činnosti vlastníkem stád, nástrojů, půdy, zbraní a později i peněz, nemohl se svým majetkem volně nakládat, neboť až doposud platilo staré gentové zřízení a stále, i když ve zmenšené míře, přetrvávalo společné hospodaření. Dalším problémem bylo, že gentové matriarchální zřízení zamezovalo dědění v otcovské linii, a to způsobilo, že pokrevní děti zemřelého otce neměly šanci získat jeho majetek.

Tento stav byl neudržitelný. Postupem času se začal gent pod tlakem mužů rozpadat a vznikla nová autonomní sociální skupina – párová rodina. Ta již byla založena na majetku soukromém a dědictví přecházelo v mužské linii. Gent se stal pouhým náboženským útvarem a ztratil jakýkoliv hospodářský význam. Mateřské právo zaniklo a vzniklo právo otcovské.

V pravěku se uplatňovala mezipohlavní dělba práce a sociální postavení ženy z ní vyplývalo. První a nejstarší zásada dělby práce je, že muž obstarával především živočišnou potravu a žena potravu rostlinnou. Ve skutečnosti musely ženy vykonávat všechnu hrubou práci. Žena patřila muži, který si ji koupil od jejich rodičů jako kus vlastnictví. Mohl ji tedy podle libosti vyhnat, půjčit, vyměnit nebo dále prodat. Z otce přecházely ženy dědictvím na syny. Vládlo mnohoženství, o počtu žen rozhodoval mužův majetek. Z náboženských slavností byly ženy vyloučeny, často nesměly se svými muži ani jíst. Všeobecně byla žena mnohem níže než muž.

1.3 Žena starověká

Vznik soukromého vlastnictví a především shromažďování bohatství v rukou mužů, rozkvět rodiny jako absolutního mužova panství vedlo k zániku rodového pouta, rod přestává existovat a na jeho místo nastupuje rodina a stát. Rodiny měly formu patriarchální velkorodiny, která byla nejdůležitějším hospodářským útvarem, protože vykonávaly téměř všechny hospodářské funkce a samy si vyráběly převážnou část svých potřeb. Muž byl v této rodině svrchovaným pánem. Muž i ženu přímo kupoval, kromě hlavní manželky měl ještě jiné ženy.

Stát měl válečný a dobovačný charakter, vládla v něm nadřazenost, poddanství, otroctví a vykořisťování. Mužská mentalita byla proto také panovačná a muži tuto vlastnost vnášeli i do manželství a rodiny.

Patriarchální velkorodina byla hospodářsko-sociální instituce, v níž panovala libovůle jednoho člověka. Nevytvářela příjemné a harmonické ovzduší, pro ženu i děti byly patriarchální mravy zdrojem vzájemné nenávisti. *Postavení ženy v této době nemohlo být svobodné, i když mezi jednotlivými národy existovaly značné rozdíly.*

1.3.1 Starověké Řecko

Postavení ženy v Athénské společnosti spočívalo v tom, že celá její individualita byla snížena na strážkyni domu, na rodielku, služku a otrokyni. V domě jí byly dokonce vykázány pouze určité místnosti, kde trávila život, aniž by přišla do styku s jinými muži. Opustila-li žena dům, musela být zahalena, aby na sebe neupoutala zraky jiných mužů. Žena se svým manželem sdílela lože, ale nikdy ne stůl, neboť v domácnosti byla pouze služkou a manžel byl jejím pánem.

V Řecku změna společnosti vzala ženě svobodu i možnost veřejného vystupování.

Ve Spartě byla společenská situace odlišná, přetrvával zde dosud starý gentový řád. Rodinný život byl výrazně ovlivněn tím, že děti, chlapci i dívky, byly v sedmi letech svěřovány do péče a výchovy státu. Spartáané si svých matek a manželek vážili. Mužům a ženám se zde od dětství dostávalo stejné výchovy. Spartské ženy nebyly odlučovány od veřejného života tak jako ženy v Athénách, dokonce mohly částečně rozhodovat o chodu obce.

1.3.2 Starověký Řím

Ve starém Římě se žena těšila opravdové úctě. Společnost věnovala stejnou pozornost jak mužskému, tak i ženskému principu. Přestože byla žena v římské společnosti vysoce vážena mravně a společensky, s jejím právním postavením to bylo horší. Dcera byla do doby, než se provdala, zcela v poručení otce, který za ni nesl plnou odpovědnost a rozhodoval o důležitých věcech v jejím životě. Po provdání tuto roli přebíral její manžel. Zemřel-li její zákonný manžel, dostala se žena do područí jeho nejbližšího mužského příbuzného. Žena nesměla volně nakládat se svým majetkem.

Přes tyto aspekty však bylo její postavení nepoměrně volnější a zajisté i příjemnější než postavení ženy v Řecku. Žena se podílela na chodu domácnosti a mohla se volně pohybovat mezi přáteli i po veřejných prostorech.

Všeobecně však bylo postavení ženy v této době ubohé. Muž se zmocnil všech důležitých a čestných zaměstnání, především vojenského, kněžského, politických záležitostí, obchodu, řemesla atd., takže se stal výhradním pánem všeho bohatství. Zaměstnání ženy bylo podřadné, jejím údělem byly namáhavé domácí práce, jimiž každý pohrdal. Muž viděl v manželství instituci, která mu především obstarává

legitimní dědice jeho vlastnictví. Postavení ženy se v této době rozhodně velmi zhoršilo v porovnání s předchozím obdobím.

1.3.2.1 Rozklad rodiny v římských dějinách

Římská rodina byla ve starověku mohutnou a pevnou, stmelovala ji železná vůle otce, jemuž byli vydáni na milost a nemilost nejen děti a otroci, ale i ženy. Muž měl nad ženou *manus*, tj. *poručnictví*. Objevila se snaha obcházet poručnictví a jejím výsledkem bylo manželství ve formě *úzus*, poručnictví získal manžel až po roce držení ženy, žena se mu mohla vyhnout, když tři noci v roce spala mimo manželův dům. Žena tak zůstává ve „volném manželství“, může se rozvést i proti manželově vůli. Majetek zůstává jejím nebo otcovým vlastnictvím. Během jednoho století se římská žena postupně osvobodila z mužova poručnictví, nabyla úplné samostatnosti a její i mužovu státní individualitu přímo vázalo státní zřízení. Mohla volně disponovat přineseným i zděděným majetkem po otci. To způsobilo úplný převrat v organizaci rodiny, která se už nezakládala na zásadě neomezeného mužova panství, ale na rovnoprávnosti ženy. Žena se podle zákona stala celkově nezávislá a zaujímala vysoce vážené společenské postavení. Také děti se stále více osvobozovaly z otcovy moci. Stát odňal otci soudcovské funkce, za císařství byla otcovská moc postupně zrušena, zůstalo z ní jen to, co vyplývalo z otcova přirozeného poměru k dítěti.

Rozklad rodiny sám o sobě nebyl vůbec úpadkovým jevem, ale naopak pokrokem. Nelze pokládat za úpadek to, že se žena a děti osvobodily od moci hlavy rodiny a na jeho místo nastoupila tzv. přirozená rodinná forma.

1.4 Žena ve středověku

Podle kanonického práva a feudálně-křesťanského zákonodárství bylo postavení ženy mnohem nižší než za římského císařství. Vedle osobního omezení, které vyplývalo z církevních názorů na podřízenost slabšího pohlaví a na rozvod, existovala přísná nařízení, která ženám znemožňovala vlastnictví většího jmění a ponechávala jim pouze volbu mezi manželstvím nebo klášterem. Zákon neustále zdůrazňoval zcela podřízenou přirozenost ženského pohlaví, kde bylo kanonické právo základem zákonodárství, se vyskytovaly zákony o dědické posloupnosti, které obětovaly zájmy dcer a manželek.

Žena získala jen to, že rodina už nestála jen na *agnaci*¹, nýbrž také *kognaci*². Manželka nesměla samostatně provádět obchody. Podle papežského práva nesměla žena svědčit před soudem, její svědectví bylo nevěrohodné. Podle anglického práva *common law* byla provdaná žena v podstatě zcela bez práv, neboť všechna její práva přešla na muže. Nemohla pořídit závět', smlouvy, ani vystoupit před soudem. Dokonce zločiny, které spáchala v přítomnosti svého muže, byly přičítány jemu. Její movité jmění i vlastní výdělek připadly muži. Ani po rozvodu nedostávala žádné vyrovnání a její nemovité statky nemohl sice manžel ani se svolením ženy prodat, ale spravoval je a zisk byl jeho.

V rytířských dobách vznikl jakýsi kult ženy a ve vyšších šlechtických kruzích se žena stala středem bohatého společenského života. Ženy z těchto kruhů uměly psát a číst, měly jakési vědomosti, znaly hudbu a cizí jazyk. Od mládí se učily číst, šít a vyšívát. Při turnajích rytířů udílely pochvaly a ceny. Žena zdravila muže jako první a muži bylo ctí jí poděkovat poklonou. Na hon a lov jezdily spolu s muži, tance byly společné.

Rytíř věnoval lásku duše Bohu a církvi, ale lásku srdce ženě. Tou však nebyla manželka, s níž by byl v dobrém i zlém, nýbrž milenka, chápána pouze jako bytost pohlavní. Tak se společnost rytířů stala postupně silně promiskuitní. Žena však přirozeně toužila i po duševním životě a tak se objevila žena gotická, plná mystického nadšení a hluboce nábožensky založená.

Názorem 15. a 16. století, v době renesance, bylo, že stav manželský je stav nevyšší. Staromládenectví a staropanenství se pokládalo za něco špatného. Proto nebylo nic zvláštního, měli-li manželé i tucet dětí.

Povaha obecného renesančního manželství byla čistě patriarchální, muž byl nejen svrchovaný pán a velitel ve svém závodě, ale i ve své domácnosti. Platily zde všechny mužské výsady, jak je známe z předešlých patriarchálních manželských forem. Muž byl pán ženina těla a statku, žena musela poslouchat mužovy rady a jednat podle jeho vůle. Rovněž podle zákona měl muž právo trestat ženu bitím.

Přes toto poddanské postavení pokládala žena manželství za nejvyšší cíl svého života. Protože nebylo příliš ženských povolání, bylo pro ni manželství jediným zaopatřovacím ústavem.

V této době ale také dochází k překonání předsudků minulých století a pozvolna se ženám přiznávají lidská práva. Vznikají první ženské spolky, ve kterých ženy debatují o umění, duchovnu a krásnu. Prohlubuje se také vzdělání žen a dostává se jim

¹ Příbuzenstvo po meči

² Příbuzenstvo po přeslici

ucelenějších informací. Byl překonán předsudek, že žena není schopna intelektuální činnosti a že ji snaha vymknout se svému učení pouze poškozuje a ničí její pravé kouzlo.

1.5 Postavení ženy v 19. století

První kroky za získání práv pro ženy se odehrály zhruba v polovině 18. století. Úzce souvisí s Velkou francouzskou revolucí a s „Deklarací práv ženy a občanky“, kterou v roce 1791 sepsala Francouzka Olympe de Gouges, jako reakci na „Deklaraci lidských práv“. Obsahovala aspekty sociální, politické a ekonomické. Stala se prvním impulsem tzv. 1. vlny feminismu³, která měla za cíl především zavedení přístupu žen ke vzdělání a volebního práva pro ženy.

Ve Francii přinesla revoluce z roku 1789 i změny, které postavení žen zlepšily. Podařilo se přijmout zákony o rozvodu, který umožňoval manželství rozvést, pokud obě zainteresované strany souhlasily. V letech 1791 – 1794 Francie přijala řadu dalších zákonů, které ženu osvobodily. Všechny, včetně rozvodového, potom roku 1799 zrušil Napoleon⁴ zároveň s direktoriem. Některé nezrušil de facto, ale například podmínky pro rozvod změnil takovým způsobem, že se výsledek rovnal jeho faktickému zrušení. Žena s výjimkou jediného případu nemohla požádat o rozvod z důvodu nevěry, zatímco muž ano. Tím jediným případem bylo, že si muž dovedl konkubínu až domů. Co se týká majetku, bylo ženě zacházení s ním přesně právně vymezeno.

V roce 1789 začaly vznikat ženské kluby, ale již v roce 1793 byly tyto aktivity zrušeny a „Výbor pro veřejné blaho“ ženám výslovně zakázal vstupovat do vlády, požívat politických práv a sdružovat se v klubech.

V Anglii došlo k podstatnému uvolnění života žen ve společnosti, ale jejich právní postavení se příliš nezlepšilo. Například teprve manželství dávalo ženě právní subjektivitu, ale pouze v tom smyslu, že se muž a žena stali jediným subjektem, pod plnou mocí muže. Žena měla ale kupříkladu právo na vdovský podíl z majetku a to do výše jedné třetiny, a manžel, který se po sňatku stával správcem rodinného jmění, musel při svých finančních a hospodářských transakcích brát na tento její vdovský podíl

³ Feminismus – ženské hnutí, začalo vznikat na konci 18. století a působí dodnes, cílem je odstranit společenskou a právní nerovnoprávnost mezi muži a ženami, docílit emancipaci žen

⁴ Napoleon I. – francouzský císař (1769-1821), od r. 1802 se stal doživotním konzulem, 1804 se dal korunovat dědičným císařem, vydal Občanský zákoník (Code civil, 1804)

zřetel. Dále ručil za manželčiny případné dluhy a byl ze zákona povinen poskytovat jí živobytí.

I přes tyto problematické výhody byla ženina situace po sňatku z dnešního pohledu dost nepochopitelná. Oplátkou za ně musela manželovi sloužit a tvořit s ním manželské společenství. Vdaná žena ani nesměla uzavírat smlouvy, pouze v podřadných záležitostech a ještě zastoupena manželem. Nemohla napsat závěť, rozhodovat o svém majetku ani pěstounovi svých dětí.

Konec 18. a počátek 19. století pro ženské hnutí znamenal dobu prvních reformních pokusů o výchovu ženského pohlaví se zřetelem k odborné práci. Vznikaly dívčí školy a měšťanské ženy začaly volat po právu na práci.

Ve Spojených státech amerických si ženy za poměrně malého odporu razily cestu do hospodářského života. V normálních školách byla zavedena *koedukace*⁵, stejně tak i ve vyšších školách na úrovni našich gymnázií. V roce 1860 vznikla první „Vassarova ženská kolej“. V roce 1856 byla v New Yorku zařízena první obchodní a průmyslová škola pro ženy. V roce 1874 byl na lékařské fakultě bostonské univerzity zřízen zvláštní kurz pro ženy. Ženy byly tedy ke vzdělání připuštěny, ale složitější bylo, jestliže chtěly své povolání vykonávat. Když odpor proti ženskému vzdělávání slábl, bylo v roce 1872 ve státě Illinois zákonem stanoveno, že všechna povolání jsou přístupná každému bez rozdílu pohlaví. Tohoto příkladu následovala většina severoamerických států a v roce 1879 postavil washingtonský Nejvyšší soud zákonem ženy na úroveň mužům.

V Anglii v roce 1859 vznikla „Společnost pro podporu ženského zaměstnání“, která otevřela kurzy pro prodavačky, kreslířky, fotografky atd. Od roku 1851 do roku 1861, tedy za pouhých 10 let, vzrostl např. počet prodavaček z 1742 na 7000. Tento příznivý vývoj způsobil náhlý hospodářský rozkvět v Anglii spojený s politickou svobodou a zásadou svobodné soutěže. Nicméně odpor mužů, kteří se silně obávali konkurence, byl i zde dlouhý a houževnatý. Na rozdíl od Ameriky se nikde neujala koedukace a mnohé odborné školy pro ženy měly kratší a méně důkladnou studijní dobu než školy určené pro muže. Důležitou událostí bylo v roce 1892 zřízení „komise k prozkoumání dělnických poměrů“, která čtyřem ženám svěřila vyšetření stavu dělnic. Osvědčily se tak, že jedna z nich byla dosazena za první tovární inspektorku a druhá za korespondentku v oddělení práce. Anglické ženy vynikly v medicíně a nejsilněji v učitelském povolání.

⁵ Koedukace – z lat. spolu vychovávat, společné vzdělávání obou pohlaví

V Čechách a na Moravě se boj o zavedení přístupu žen ke vzdělání prosazoval až kolem poloviny 19. století a reprezentovaly ji např. Magdalena Dobromila Rettigová, Karolína Světlá⁶, Božena Němcová, Eliška Krásnohorská⁷ a další. Milníkem pro české ženské uvědomění bylo založení „Amerického klubu dam“, který se zabýval vzděláváním. Zaměřoval se však jen na ženy z vyšších a středních vrstev. Klub stál u vzniku mnoha dalších seskupení, v roce 1871 např. u založení „Ženského výrobního spolku. Ten vydával „Ženské listy“, zřídil průmyslové školy i pro dívky z nižších vrstev a vedl zprostředkovatelnou práce. Spolek se podílel i na vzniku prvního dívčího gymnázia, které bylo v roce 1890 prvním svého druhu ve Střední Evropě.

Vysokoškolské studium bylo ženám v Čechách a na Moravě otevřeno od roku 1897, kdy studium ženám povolila filozofická fakulta. Počínaje rokem 1900 mohly ženy studovat i medicínu a farmacii.

Boj o vzdělání a zaměstnání se tedy ve II. polovině 19. století stal promyšleným a rostoucím tažením. Je nutné jej pokládat za zákonitý sociologický jev, jehož příčiny byly v hospodářských a sociálních poměrech.

První pohnutkou měšťanských žen k boji o práci bylo i to, že se mnohé z nich nemohly vdát a to z důvodu statistického přebytku žen. Druhou příčinou byla nechuť mužů k ženění. Další příčina vpádu měšťanských žen do úřadů a odborně pracujícího světa souvisí se zanikajícími rodinnými funkcemi. Jejich počet vzrůstá, čím více je průmysl zbavuje povinností hospodyně a škola povinností matky.

Jednou z důležitých hospodářských příčin rychlého vnikání žen do měšťanských povolání však byly a jsou jejich nižší mzdové požadavky. Jak pro továrníka, tak i pro stát a jiné podniky znamenala ženská práce úsporu. Příčiny nižšího oceňování ženské práce však nelze hledat v horších výkonech žen, ale v jiných okolnostech. Samostatně si vydělávající žena se nesnáší s pojmem „mužem živěné ženy“. Na odměnu za její práci je tedy hleděno jen jako na příspěvek na živobytí, nikoli jako na úplné krytí jejích potřeb.

Celkem tedy můžeme říci, že ženské hnutí, které mělo původ ve středních měšťanských vrstvách, bylo nejvíce poháněno bojem o práci, vyvolávaným přebytkem žen, jejich špatnými vyhlídkami na sňatek a hospodářskou tísní. Boj o práci vyvolal ženskou

⁶ K. Světlá (1830-1899), česká prozaička, působila v ženském emancipačním hnutí, uměleckým vrcholem jsou vesnické „Prózy z Podještědí“

⁷ E. Krásnohorská (1847-1926), česká básnířka a prozaička, propagátorka ženského emancipačního hnutí (tajemnice a pak předsedkyně Ženského výrobního spolku, zakladatelka první dívčí školy v Rakousku Minerva, 1890)

snahu o vzdělání, s nimiž se objevily stejně nutné požadavky rovnoprávnosti a osvobození z poddanství.

1.6 Dověšení emancipace žen

Komunisté v dějinách ženy způsobily zásadní obrat. V žádných jiných ideologiích nebylo zrovnoprávnění ženy zahrnuto jako jedna z hlavních podmínek. Postavení ženy v socialistické společnosti lze nejlépe vyjádřit slovy :“Dělejte to, co děláme my, přizpůsobte se a my Vás pak uznáme za rovnoprávné“.

Ve 30. letech dorůstala nová generace žen, která poznala, jak náročná je úloha matky zaměstnané za pultem obchodu, v kuchyni či na poli. Třicátá léta zaznamenala návaly ženské studující mládeže do škol, vystudované pak do úřadů a výdělečných povolání. Zájmy společnosti však spočívaly v tom, aby dívky z bohatých rodin, které nežene do práce bída, zůstávaly doma a dělaly to, co jejich matky a babičky, věnovaly se domácnosti a nebraly práci potřebným.

Válečná léta ve většině evropských zemích znamenala další krok k faktické emancipaci ženy, a to daleko důslednější. Emancipace se zredukovala na pouhé napodobování muže ve smyslu „co dovede muž, žena dokáže také“. Ženy nastoupily za II. světové války na místa mužů ve více oborech a ve větším počtu a také si svá zaměstnání udržely i po válce.

V Československu v 50. letech emancipace nabyla svého vrcholu a také velmi rychle skončila. Hlavní otázkou socialistického systému nebylo, zda se má žena držet spíše plotny nebo psacího stroje. Komunisté vsadili na ženu jako na důležitou pracovní sílu. Postavení ženy ve společnosti nebylo otázkou žen samotných, jejich svobodného rozhodování, ale předmětem politických diskusí, do nichž samotné ženy neměly možnost zasahovat. Po únoru 1948 byly ženy vyzvány, aby se zapojily do budování socialismu, k tomuto účelu jim v květnu 1948 byla ústavním zákonem přiznána rovnoprávnost. Žena byla s mužem postavena naroveň, ovšem jen po stránce materiální, pracovní. Samotným ženám, ale ani mužům, se tímto život nezlepšil.

Ženy žijící v socialistické společnosti se mnohem výrazněji podílely na trhu práce než ženy z kapitalistických zemí. Není však pravda, že by množství a kvalita vykonané práce byla finančně stejně ohodnocená jako práce mužů. Přestože zásada stejné mzdy za stejnou práci byla formálně uznávaná, v praxi se neuskutečňovala.

Základní podmínkou rovnoprávnosti žen a mužů jsou stejné šance pro získání práce. Tyto šance jsou podmíněny přístupem ke vzdělání a dále, což je aktuální i v dnešní době, uvádění rovných podmínek do praktického života. Poskytnutí stejných podmínek pro odbornou přípravu ženám jako mužům bylo v socialistických zemích učiněno zadost. Dívky měly možnost se hlásit na jakoukoli školu.

Římské právo emancipací označovalo právní jednání, kterým byla zrušena otcovská moc, a to „dobrovolným propuštěním osoby jí podrobené“. Až mnohem později se tímto slovem vyjadřuje „vymanění se z nedůstojného postavení ve společnosti“ a teprve pak se ujímá ve smyslu osvobození ženy z tradičně pojímaných rolí ve společnosti. Socialisté, kteří vycházeli z Engelsova pojetí, považovali emancipaci ženy za součást všeobecného sociálního osvobození celé společnosti. K definitivní emancipaci dojde po odstranění společenských protikladů, protože sociální závislost a útlak pochází z ekonomické závislosti utlačovaného na utlačovateli, Teprve až se žena ekonomicky osamostatní, přestane být závislá na muži, bude začleněna do výroby a bude mít stejné pracovní podmínky jako muž, bude také vychovávána jako muž a rodina přestane být hospodářskou jednotkou společnosti, teprve pak bude žena zcela emancipovaná.

Během století se tedy vyhranila dvě pojetí emancipace, která zdůrazňují různé roviny rovnoprávnosti – buď více formální, právní či více hospodářskou, ekonomickou. Právní stránka emancipace byla v socialismu naplněna, byly setřeny společenské rozdíly, ekonomicky se žena stala nezávislou na muži, přesto, že stejné pracovní podmínky nebyly naplněny, ale uvnitř rodiny jí kromě role živitelky zůstala nadále tradiční role hospodyně.

V knize „Dějiny ženy“ shrnul S.K. Neumann⁸ na základě poznatků různých vědců, antropologů, historiků i sociologů, data o postavení ženy v minulosti. Žena byla po staletí bezprávná, plně poddaná svému muži a závislá i svým životem na jeho libovůli. Sebevraždy či pohřbívání vdov současně se zemřelým manželem byly skutečností, stejně jako jediné právo, které ženám vyhrazovala církev, tj. právo „mlčet ve shromáždění mužů“.

Žena v minulosti však nebyla jen trpícím a trýzněným tvorem, ale byla i obdivovanou bohyní, matkou boží, předmětem proseb a uctívání a jindy zase opěvovanou a nedostupnou kráskou, favoritkou králů i bojovníků.

⁸ S.K. Neumann (1875-1947), český básník, prozaik, publicista, překladatel, literární a výtvarný kritik. Redaktor mnoha novin a časopisů („Moderní revue“, „Omladina“, „Lidové noviny“, „Tvorba“)

Jednou si ženu kupovali, podruhé ji museli unést nebo ji získat lstí, potřetí se i bez její vědomí dohodli s rodiči o svatbě a uzavřeli o tom obsáhlou smlouvu, připomínající spíše koupi nemovitosti, než jednání o člověku.

Formy ucházení se o ženu i míra jejího područí muži a podřízeného postavení se měnila, stoupala či klesala podle kulturní úrovně země. Ale jediné zůstávalo, žena byla tak či onak podřízena. Byla zotročena nebo milována, sloužila muži nebo ho inspirovala. V žádném případě však sama nejednala, s její veřejnou činností se vlastně ani nepočítalo a jakákoliv její aktivita mimo rodinu a dům byla jen na obtíž.

2. Rovnost mužů a žen

2.1 Role muže a ženy

Pojmy pohlaví (sex) a rod (gender) nejsou synonyma, i když spolu úzce souvisejí. Mluvíme-li o sexuálních, tedy biologických rozdílech, rozlišujeme mezi samčím a samicím. Zkoumáme-li obsah genderových rozdílů, pak mluvíme o mužském a ženském. Zatímco pojem pohlaví je vymezen biologicky a jeho obsah se nemění v závislosti na čase či místě působení, pojem gender vyjadřuje skutečnost, že sociální role a atributy, jež slouží jako znak sociálních dimenzí rodové identity, jsou sociálními konstrukty. Pojem gender vyjadřuje mnohdy velmi rozdílné názory na přiměřené, očekávané akceptovatelné chování mužů a žen, diferencované jak z hlediska prostorového, tak časového. S odlišnými nároky, předpisy na roli muže a ženy se setkáváme nejen mezi odlišnými společnostmi a kulturami, ale i mezi odlišnými sociálními skupinami uvnitř společnosti.

V této souvislosti se nabízí otázka, zda je role muže a ženy konstruována pouze biologicky či pouze sociálně, eventuálně do jaké míry je dána biologicky a do jaké míry sociálně? Stoupenci biologického determinismu dokazují, že role muže a ženy jsou přirozené a jsou tedy determinovány vrozenými biologickými vlastnostmi. Podle nich je tato přirozenost realitou nevyhnutelnou či nezměnitelnou nebo dokonce žádoucí. Přirozenou úlohou ženy je rodit děti a pečovat o ně, starat se o rodinný „krb“ (žena je chápána jen v roli manželky, matky, pečovatelky a vychovatelky), muži-otci je z tohoto zorného úhlu vymezena role ochránce a živitele.

Ze základních biologických, tj. fyziologických a psychologických rozdílů se odvozuje přirozenost dělby práce, rozdělení práce na mužské a ženské. Existuje přirozená tendence, založená na biologické podstatě člověka, a to podřízení se žen mužům a vlády mužů nad ženami. Role ženy je spojována výlučně se sférou rodiny. Žena je zde nenahraditelná a nezastupitelná ve své rodičovské roli matky, má primární odpovědnost za intimní a nepřetržitou péči o dítě a domácnost.

Proč tedy existuje taková variabilita obsahů sociálních rolí a taková rozdílnost v pojmání obsahů ženské a mužské práce? Mužskost a ženskost a role vázící se k nim jsou v první řadě konstruovány sociálně. Kdyby byly odvozeny biologicky, pak by byl nadbytečný proces socializace i proces sociální kontroly. Podle sociologického přístupu

nikoli příroda, ale proces socializace určuje rozdíly v chování obou pohlaví. Rozdíly mezi muži a ženami uvnitř kultury jsou závislé především na odlišném způsobu, jakým společnost zachází s chlapci a muži na jedné straně a dívkami a ženami na straně druhé, tj. na odlišné socializaci příslušníků obou pohlaví. Klíčovým momentem „nerovnosti“ v dělbě práce nejsou tedy v první řadě rozdílné či odlišné schopnosti mužů a žen, ale rozdílné „ohodnocení“ práce vykonávané muži a ženami, rozdílný společenský status přiznaný „ženské“ a „mužské“ práci. A tak podle sociálního přístupu biologické rozdíly nejsou v determinování sociálních rolí. Tyto role jsou podmíněny genderově, jsou tedy sociálně konstruovány kategorií. Tento pohled odlišný od pohledu biologického je pohledem většiny kulturních antropologů a sociologů.

Mezi oběma přístupy se nachází umírněnější stoupenci obou skupin. Tvoří ji vědci hledající „zlatou střední cestu“ mezi vlivy přírody a kultury, mezi determinací biologickou a společenskou. Biologicky do jisté míry determinované společenské role muže a ženy jsou v jejich pojetí chápány jako komplementární. Z tohoto vyvozují závěr, že není nutné měnit sociální role, jejich obsahy, ale hodnotový systém společnosti. Ocenění ženské role a ženské práce by tedy podle nich mělo vycházet z nezaměnitelného a zvláštního významu, jež mají pro udržení existence života nejen biologického ale i sociálního.

Bez ohledu na to, zda je dominantní původ v přírodě či ve společnosti, faktem zůstává, že ve většině společností mají muži, ať již jejich rod-gender charakterizuje cokoli, více moci a autority než ženy. V praxi to znamená, že muži a ženy nejsou pouze jiní, odlišní, ale jsou ve vztahu subordinace a dominance.

Mezi mužem a ženou musí dojít ke změně kvalit jejich vztahů, které budou založeny na poznání a respektování odlišností obou pohlaví. John Gray ve své knize „Muži jsou z Marsu a ženy z Venuše“ považuje za nejdůležitější :“uvědomit si a pochopit tyto rozdíly, to nám pomůže přes všechny rozdíly společně klidně žít a spolupracovat.“

2.2 Proměny role muže a ženy v rodině

Dnešní malá rodina, neboli nukleární rodina, skládající se pouze z rodičů a dětí, žije odděleně od ostatního příbuzenstva. Většinu funkcí, které zastávala rodina v minulosti převzala společnost. Čím je společnost rozvinutější a lépe organizovaná, tím více funkcí původní rodiny přejímá. Ale přejímá pouze funkce ekonomické, ne funkce emocionální, skutečně lidské a vztahové. Řadu funkcí sice dnešní rodina opravdu ztratila, ale ty nejdůležitější ji zůstaly i nadále. Naopak se prohlubují. V rodině se děti nejen rodí, ale rodina uspokojuje i jejich emocionální potřeby, poskytuje bezpečí, jistotu a současně předává i kulturní dědictví, tradice a normy sociálního chování.

Objevily se dokonce teorie o všeobecné a zásadní krizi rodiny, které tvrdí, že v současné průmyslové civilizaci přestává rodina plnit své společenské funkce, že je to rozpadající se a zanikající instituce. Fakta však takové teorie nepotvrzují. Rodina mění svou strukturu a funkci, přizpůsobuje se změnám celé společnosti.

Moderní člověk nachází v rodině oddych, uvolnění po práci, je nejdůležitějším zázemím a místem, kde je milován ne pro to, co ve společnosti znamená, ale proto, že prostě je. Význam rodiny v moderní době tedy ještě stoupl a žena v ní má své nejvýznamnější místo.

Vztahy muže a ženy v rodině se v průběhu staletí měnily a mění. Skupinové manželství a matriarchát vystřídal dlouhé období, kdy centrální autoritou rodiny byl otec a kdy jeho moc nad členy rodiny byla neomezená a jeho vůle neporušitelná. Postupem doby se i tyto vztahy změnily, muž ztratil své mocenské postavení v rodině, žena nabyla rovnoprávnosti a rodina se demokratizovala.

Dynamický vývoj moderní společnosti otevřel ženám prostor pro seberealizaci i mimo rodinu. Muž je naopak stále více a častěji vtahován do soukromí instituce rodiny, aby zde plnil, anebo se alespoň spolupodílel na plnění některých rolí, jež byly dříve vyhrazeny pouze ženám. V každodenním životě to znamená, že role muže a ženy jsou v zásadě stále více zastupitelné, zaměnitelné a neměl by existovat předěl mezi mužskou a ženskou prací v rámci domácnosti.

Jaký dopad má fakt, že žena pracuje, na rodinu? K jaké proměně role muže dochází uvnitř rodiny?

Podle výzkumů provedených v Sociologickém ústavu v letech 1994-1995 je příklon či odklon k tradičnímu⁹ nebo modernímu¹⁰ pojetí role ženy následující : podle názoru nadpoloviční většiny žen, může pracující matka poskytnout svému dítěti stejnou lásku a jistotu jako matka, která není zaměstnaná. Více než 50% nesouhlasilo s výrokem, že být ženou v domácnosti uspokojuje stejně jako pracovat v zaměstnání. S výrokem, že většina žen musí pracovat, aby mohly finančně zabezpečit svou rodinu souhlasilo 93,2% žen a 89,2% mužů .

K tradičnímu modelu rodiny se častěji přikláněli lidé se základním a nižším středním vzděláním, vyučení, lidé starší (obvykle nad 60 let), lidé ovdovělí a nepatrně častěji muži než ženy. Moderní model je více akceptovatelný pro ženy, lidi mladších věkových ročníků (obvykle do 30 let věku), lidi se všeobecným středním vzděláním a neukončeným a ukončeným vysokoškolským vzděláním, dále pro vdané a rozvedené. Z tohoto je patrné, že do odpovědí na jednotlivé otázky kromě znaku pohlaví intervenují i další sociální charakteristiky jako je věk, vzdělání a sociální postavení.

Pro záměnu rolí v rodině, pro seberealizaci ženy prostřednictvím práce, nikoli jen prostřednictvím rodiny, pro větší zaangažovanost muže v rodině a jeho menší zaangažovanost v práci byly spíše ženy než muži, lidé s vyšším vzděláním, svobodní a rozvedení a lidé nižších věkových ročníků. Co to znamená? Záměna rolí v rodině je spíše akceptovatelná pro ženy. Muži jsou ve svém pohledu na rodinu a obsahy rolí v rodině více konzervativní. Do této kategorie se řadí také lidé s nižším vzděláním a lidé staří.

2.3 Teorie „rovnosti mužů a žen“

Teorie vychází z respektu k odlišnostem mezi mužem a ženou a potlačuje jakékoliv snahy tyto odlišnosti zastírat nebo bagatelizovat. Uznává nejen odlišnosti biologické a fyzické ale i rozdíly dané různými vzorci chování, růzností sociálních funkcí a rolím, odlišnými životními aspiracemi a prioritami. Podstatou teorie je právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uspokojení, které bývá zpravidla u mužů a žen představováno preferencí odlišných životních hodnot.

⁹ v tradičním modelu je žena pevně zakomponována do rodiny a její hierarchie hodnot začíná a končí rodinou a dětmi

¹⁰ v moderním pojetí je žena reprezentována jako zaměstnaná matka, kde výkon jejího povolání intervenuje výrazně do sociálního statutu rodiny

Základními obecnými předpoklady dosažení stejné míry životního uspokojení je zejména možnost rovného přístupu ke zdrojům financí ze soukromého i veřejného sektoru, ke zdrojům veřejné moci, rovného přístupu ke vzdělání a k zaměstnání.

Pojem „rovné příležitosti pro muže a ženy“ podle slovníku z roku 1998 znamená „absenci překážek bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti. Podle práva je tento pojem definován jako stav, v němž neexistuje diskriminace podle pohlaví, ať přímá nebo nepřímá, s odvoláním zejména na manželský nebo rodinný stav.

Zásada rodného zacházení však nemůže platit vždy a ve všech případech. Nevztahuje se na oblast vztahů týkajících se zvláštní ochrany žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství, včetně přístupu k výkonu prací zakázaných ženám. Zákoník práce obsahuje ustanovení, která jsou věnována pracovním podmínkám žen, těhotných žen a matek (§§ 149-161). Ustanovení upravují obecný zákaz některých prací pro všechny ženy, povinnosti zaměstnavatelů a zvýšenou ochranu těhotných žen a matek.

Zákaz prací všem ženám, které stanovovalo Ministerstvo zdravotnictví (vyhláška č. 288/2003 Sb.), se projevil v důsledku požadavku rovnosti žen a mužů a zásady rovných příležitostí jako diskriminující. Proto se umožnilo prováděcím předpisem stanovit práce, které jsou zakázány nikoliv všem ženám, ale pouze se zřetelem na jejich mateřské poslání, ženám, které kojí a matkám do konce 9 měsíce po porodu.

2.4 Nástroje prosazování rovnosti

Formální rovnost občanů bez rozdílu je u nás zaručena Ústavou¹¹, resp. Listinou základních práv a svobod¹², které jsou součástí ústavního pořádku ČR. Z obecného principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákazu jakékoliv diskriminace (zvýhodnění či znevýhodnění) vychází také např. Zákoník práce, Zákon o zaměstnanosti, Zákon o mzdě, Zákon o platu a další. Zákonem vymezené diskriminační znaky odpovídají čl. 13 Listiny základní práv a svobod, Úmluvy č. 111 Mezinárodní organizace práce, o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání a směrnicím Evropských společenství.

Tato obecná a formálně deklarovaná rovnost však vyžaduje důsledné rozpracování a zavádění principu rovnosti. V roce 1998 proto přijala vláda „Priority a

¹¹ Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

¹² Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., hlava čtvrtá, čl. 26-35

postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů“ jako národní akční plán pro vytváření rovných příležitostí žen a mužů. Tento plán byl vytvořen v souladu s naplňováním závěrů IV. světové konference OSN o ženách, konané v září 1995 v Pekingu. Národní akční plán se v České republice zaměřuje na tyto aktuální oblasti :

- Prosazování principu rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády
- Právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního povědomí
- Zajišťování rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě
- Vyrovnání sociálního postavení žen a mužů pečujících a dětí a potřebné členy rodiny
- Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností
- Potlačování násilí páchaného na ženách
- Sledování a vyhodnocování účinnosti přijatých opatření, která se uplatňují v principu rovného postavení žen a mužů

Vláda ve své souhrnné zprávě o plnění „Priorit a postupů“ ze dne 4.5.2005 pozitivně hodnotí zejména vývoj ve sféře *formálně právních předpokladů* rovnosti mužů a žen. Vytvoření legislativního rámce je zajisté nezbytným předpokladem k prosazování „principu“, nicméně žádný zákon sám nezajistí účinné prosazování „principu“ v praktickém životě. Příčinou nerovností je především fakt, že ženy při integraci do společenských aktivit musí čelit překážkám spočívajících v tradičních rolích, kultuře a sociálním prostředí.

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů¹³ předložila vládě několik doporučení, která mají pomoci naplňovat „princip“ v praxi. Mezi tato doporučení patří např. :

- Požadavek, aby všechny materiály, které jsou předmětem jednání vlády obsahovaly ve statistických a jiných údajích o fyzických osobách též členění na muže a ženy.

¹³ Předsedkyní „Rady“ a poslankyní za ČSSD je Anna Čurdová, do funkce jmenována 6.11.2002, Rada je složena z 10.ti členek a 13.ti členů

- Doporučení zpracovat věcný záměr volebního zákona, který by legislativně zajistil mechanismy na rovné zastoupení žen a mužů ve volených zastupitelských orgánech
- V oblasti trestního práva zavedení skutkové podstaty nového trestného činu domácího násilí
- Podpořit návrh zřízení Evropského genderového institutu se sídlem v Praze
- Zřízení jednoho pracovního místa, ve všech resortech, nejméně na poloviční úvazek, pro zaměstnance, který se bude v rámci tohoto úvazku plně věnovat agendě rovných příležitostí pro muže a ženy

Výsledky vytváření rovných příležitostí jsou předmětem pravidelného a soustavného monitorování. Novým a velmi často užívaným pojmem je „mainstreaming“. Podstatou této metody je postup, kterým je do každé veřejně správní činnosti automaticky projektován požadavek dbát na vytváření a zachování rovných příležitostí mužům a ženám. Nedílnou součástí je provádění genderové analýzy, zahrnující zejména vyhodnocování stavu z hlediska bilancí, zda výsledek provádění dané činnosti má a bude mít vliv na stav rovných příležitostí. Gender mainstreaming je princip, který staví do popředí význam vztahů muž-žena.

Praktické naplňování „principu“ vyžaduje cílenou osvětu a postupnou změnu chování, postojů, norem a společenských hodnot s cílem překonat stereotypní nahlížení na ženy a muže. Nerovné postavení je zakotveno v kulturně-společenském stereotypu, dle kterého většina odpovědnosti v rodině je kladena na bedra ženy a úlohou muže je finanční zabezpečení. Tento přístup vede k neúměrnému dvojímu zatížení ženy a nesouladu mezi pracovním a rodinným životem.

3. Pracovní uplatnění žen

3.1 Přijímání do zaměstnání

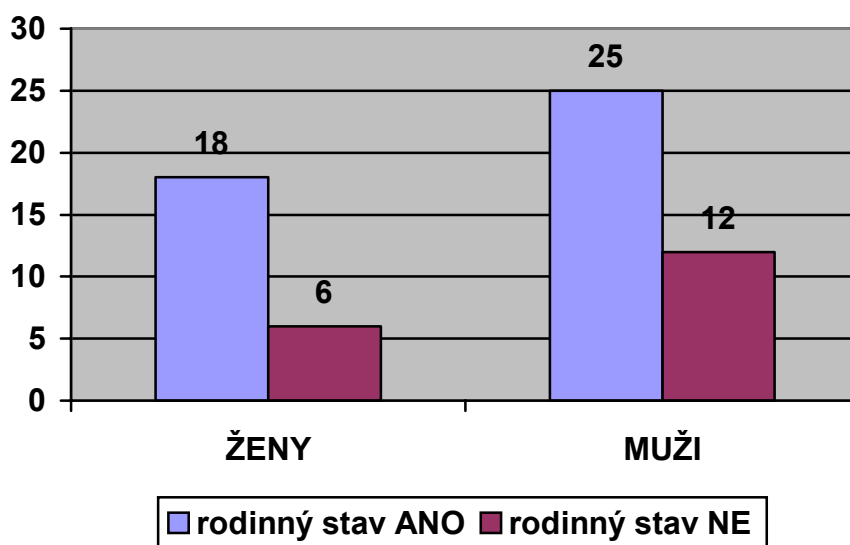
Povinnost zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací se vztahuje nejen na pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až po jejich skončení, ale i na předšmluvní jednání (příslib zaměstnání, výběrové řízení) o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu. Vedle Zákoníku práce se diskriminací v zaměstnání, včetně přístupu k zaměstnání, zabývá i Zákon o zaměstnanosti¹⁴, jehož novela je v platnosti od 1.10.2004. Zákon při uplatňování práva na zaměstnání zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, rodinného stavu a povinností v rodině. V realitě to znamená, že potencionální zaměstnavatel nemá právo se dotazovat na okolnosti, které *nejsou směrodatné* pro výkon povolání a odporují dobrým mravům, tj. na počet dětí, rodinný stav, plány v soukromém životě apod. Zaměstnavatel by se měl soustředit pouze na kvalifikaci, znalosti odpovídající dané pozici, zkušenosti a osobní předpoklady. Stejně standarty by měl dodržovat u žen i mužů bez ohledu na jejich stav či povinnosti k rodině.

Jaká je úroveň dodržování principů rovného přístupu k zaměstnání v praxi?

Z osobních jednání s uchazečkami o zaměstnání, které se přichází ucházet o práci u Městské policie Brno se často dovídám, že jsou pravidelně v rámci výběrových řízení nebo pohovorů právě na tyto okolnosti dotazovány nebo nuceny údaje o rodinném stavu a počtu dětí uvádět do osobních dotazníků. Bez jejich uvedení nejsou do výběrových řízení ani zařazeny. Ženy nám tyto skutečnosti sami sdělují a jsou překvapené, když o tyto irelevantní skutečnosti nemáme zájem. Při jednání s uchazeči muži jsem se nikdy nesečkala s případem, že by uvedli skutečnosti týkající se rodinného stavu event. počtu dětí.

Na základě takto získaných zkušeností se domnívám, že princip dodržování rovných příležitostí při přijímání do pracovních nebo obdobných poměrů není ve většině případů budoucími zaměstnavateli dodržován. Schopnosti ženy nejsou posuzovány podle její kvalifikace a zkušeností, ale podle jejich specifických zájmů, které jsou ženám přidělovány na základě jejich pohlaví. Průzkumem veřejného mínění z roku

¹⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., hlava pátá – právo na zaměstnání, §§10-12



Téměř většina žen i mužů, tedy přesně 21 žen a 35 mužů preferují ve svých žádostech a životopisech vzdělání, znalosti, zkušenosti a odbornou praxi. Ženy i muži nabízí zaměstnavatelům schopnosti přizpůsobit se novým požadavkům, zodpovědnost, pečlivost, časovou flexibilitu, vysoké pracovní nasazení, dobré komunikační a organizační schopnosti atd. V této části se má domněnka naplnila. Překvapující jsou pro mne výsledky týkající počtu žen i mužů, kteří uvedli rodinný stav event. počet dětí (17% žen a 13,5% mužů). Domnívala jsem se, že tento údaj nebude uváděn vůbec, nebo tuto skutečnost uvedou spíše starší ženy.

Z těchto výsledků se lze domnívat, že občané neznají a zaměstnavatelé nedodržují zásadu, že hodnotící kritérium pro přístup k volnému pracovnímu místu nesmí mít žádnou souvislost s rodinným stavem uchazeče.

B) Jaké jsou požadavky pro přijetí „Strážníka městské policie Brno“, jsou stejné a stejným způsobem ověřované?

Požadavky pro uchazeče o práci strážníka MP Brno tvoří přílohu č. 1 této práce. V souladu s § 4 zák.č. 553/1991 Sb. o obecní policii je zde stanoveno, že strážníkem MP Brno se může stát občan ČR, starší 21 let, který je tělesně a duševně způsobilý k výkonu povinností a oprávnění podle tohoto zákona. V souladu s § 4a a § 4b je na uchazeče kladen požadavek bezúhonnosti a spolehlivosti. Již ze slova občan je patrné, že

strážníkem se může stát jak muž tak i žena, za předpokladu, že splňují další uvedené podmínky. Množství zaevidovaných zájemců o toto povolání nasvědčuje tomu, že poměrně velké množství žen i mužů mají o tuto práci zájem. Zásada rovného přístupu k zaměstnání není, dle mého názoru, porušována. Od uchazečů nejsou požadovány ani evidovány žádné skutečnosti související s pohlavím, rodinným stavem nebo osobním životem.

V rámci výběrového řízení uchazeč absolvuje fyzické a psychologické testy, vstupní lékařskou prohlídku. Vstupní lékařská prohlídka je stanovena zákonem a zdravotní stav posuzuje závodní lékař. Psychologické testy provádí externí psycholog MP, obsahová i časová náročnost kladená na uchazeče je stejná jak pro muže i ženy. Posuzuji i podle vlastní zkušenosti, protože psychologických testů na pozici strážníka MP jsem se osobně zúčastnila. Fyzické testy uchazečů provádí instruktor tělesné přípravy MP, pro které jsou hodnotící parametry rozděleny jak pro ženy a muže tak i podle věkových kategorií. Tabulky pro přezkoušení z fyzické připravenosti žen a mužů tvoří přílohy č. 2,3 této práce. Tato část výběrového řízení by se mohl jevit jako diskriminační vůči mužům, protože jsou na ně kladeny větší požadavky než na ženy. Domnívám se, že právě stanovením rozdílných požadavků na fyzickou zdatnost jsou vytvořeny reálné podmínky pro ženy, aby vzhledem k jejich tělesné stavbě těla byly schopny prokázat svou fyzickou připravenost pro práci strážníka. Nestanovením rozdílných požadavků fyzického přezkoušení, by ženy měly mnohem menší možnost se v tomto povolání realizovat. Tuto skutečnost bych přirovnala ke sportovním výkonům mužů a žen (např. v atletice). Ženy dosahují nižší sportovní výkony než muži, ale přesto jsou tyto výkony v jejich kategorii špičkové.

Pravidlo stejného zacházení s muži i ženami je v průběhu výběrového řízení dodržováno, nedochází k diskriminaci z důvodu příslušnosti k pohlaví.

Přístup k volnému pracovnímu místu na kterékoliv funkční úrovni vyžaduje, aby výběrové předpoklady a hodnotící kritéria byla pro muže i ženy shodná a neměla žádnou souvislost s pohlavím, rodinným nebo manželským stavem uchazeče. Tuto zásadu je nutné dodržovat při jakékoliv formě nabídky volného místa, vč. veřejné inzerce a ohlašování volného místa úřadu práce.

Uvádí inzerenti jako hlavní kritérium pro novou pracovní sílu pohlaví, věk, atraktivitu a rodinný stav? Nebo převládají požadavky na schopnosti a zkušenosti? Odpověď na tuto otázku jsem se snažila najít v inzertních novinách Inzert expres z 30.8. 2005 v rubrice „volná místa“. Bylo zde uveřejněno 97 inzerátů s nabídkou práce.

- 5 inzerátů obsahovalo požadavek na věk
- 20 zaměstnavatelů hledalo ženy i muže, obecně pracovníky, zaměstnance, lidi
- 7 inzerátů obsahovalo nabídku práce v mužském i ženském rodě (např. kuchaře/kuchařky)
- 59 inzerentů hledalo zaměstnance do konkrétních profesí, z kterých bylo zřejmé, zda se jedná o nabídku pro muže nebo ženu
- ostatní inzeráty obsahovaly nabídku práce pro atraktivní mladé dívky za výborných platových podmínek
- 11 inzerovaných nabídek obsahovalo požadavek na praxi, většinou bez uvedené délky
- 2 inzeráty obsahovaly požadavek na vzdělání

Jsem si vědoma toho, že tento vzorek inzerátů nevyovídá o celkové úrovni inzerovaných volných pracovních míst. Zaměstnavatelé si jistě nedovolí při ohlašování volných míst na úřad práce zásadu rovného přístupu k zaměstnání nedodržet. Překvapující je skutečnost, jak málo zaměstnavatelů klade důraz na schopnosti, zkušenosti a vzdělání a to i u takových pracovních pozic jako je ředitel hotelu, mistr, stavbyvedoucí apod. *Z nabídky zaměstnání do konkrétních profesí lze vysledovat klasické rozdělení na mužská a ženská povolání (u mužů např. zámečnick, klempíř, pokrývač, automechanik, u žen např. sekretářka, kadeřnice, prodavačka, účetní).*

3.2 Pracovní uplatnění

Národní akční plán zaměstnanosti zpracovaný na léta 2004-2006, ve své poslední úpravě ze dne 28.8. 2005, nehodnotí situaci žen na trhu práce pozitivně. Již několik let zůstává nezměněna. Pro český trh práce je charakteristická vysoká nezaměstnanost žen na jedné straně, na druhé straně se ženy často setkávají s diskriminačním jednáním zaměstnavatelů a jsou to většinou právě ženy, kdo přijímá hůře placené zaměstnání za horších podmínek.

Tabulkově zpracované počty zaměstnaných mužů a žen podle postavení v hlavním zaměstnání a vývoj zaměstnanosti mužů a žen v letech 2003-2004 tvoří přílohu č. 4 této práce. Z vývoje zaměstnanosti je zřejmé, že počet zaměstnaných mužů i žen se snižuje. O této skutečnosti vypovídá i níže uvedená struktura uchazečů o zaměstnání.

Struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2003

	ŽENY/ v tis.	ŽENY/ %	MUŽI / v tis.	MUŽI/ %
CELKEM	272,5	100	269,9	100
nad 12 měsíců	113,3	41,5	105,1	38,9

Struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2004

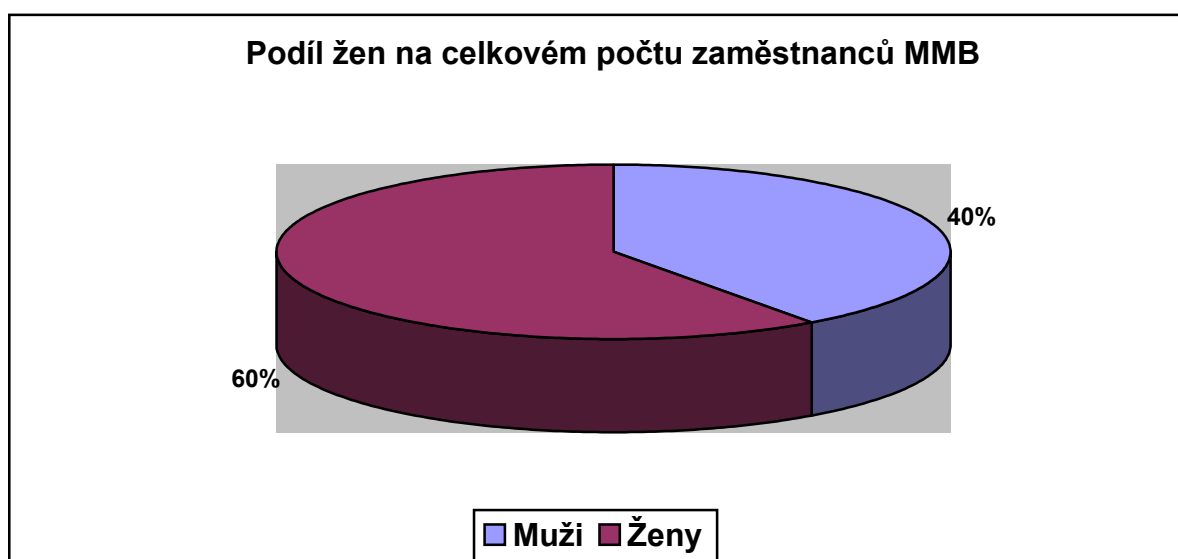
	ŽENY/ v tis.	ŽENY/ %	MUŽI / v tis.	MUŽI/ %
CELKEM	276,3	100	265,4	100
nad 12 měsíců	118,6	43	101,1	381

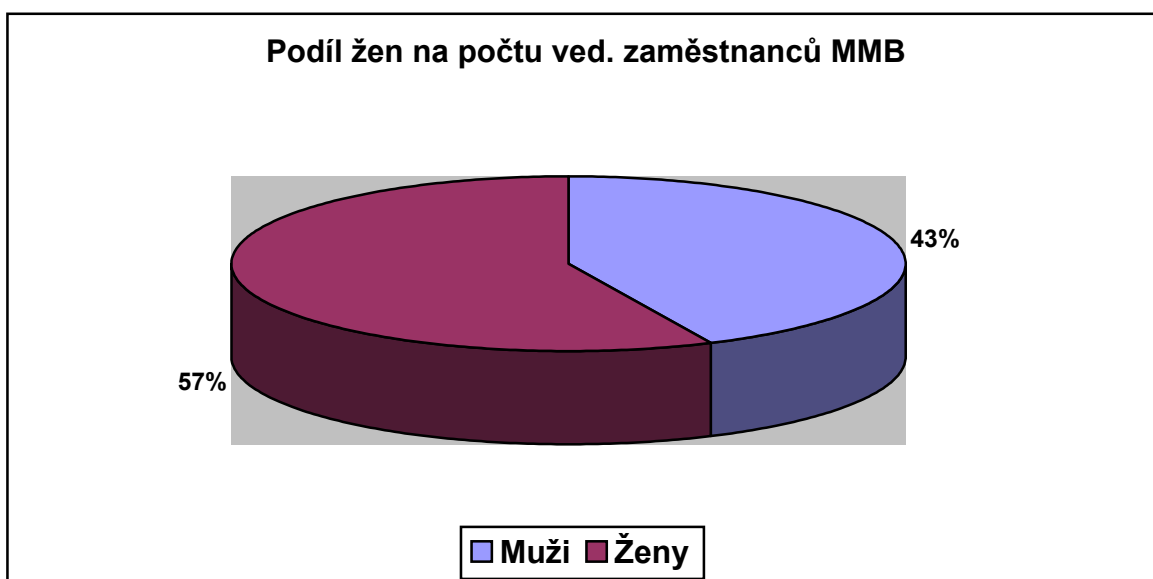
Pro konkrétní představu o podílu zaměstnaných žen jsem porovnávala dvě organizace s odlišnou organizační strukturou a odlišným předmětem výkonu práce. První organizací je Magistrát města Brna a druhou je Městská policie Brno. Statistika podílu žen na celkovém počtu zaměstnanců byla zpracována v roce 2002. U Městské policie Brno jsem v rámci odborné stáže zpracovala srovnání se skutečností k září 2005.

Podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců MMB v roce 2002

	Počet zaměstnanců MMB		Počet vedoucích zam. MMB	
	počet	podíl v %	počet	podíl v %
MUŽI	655	40	134	43
ŽENY	990	60	178	57
CELKEM	1645	100	312	100

Zdroj : statistika Magistrátu města Brna





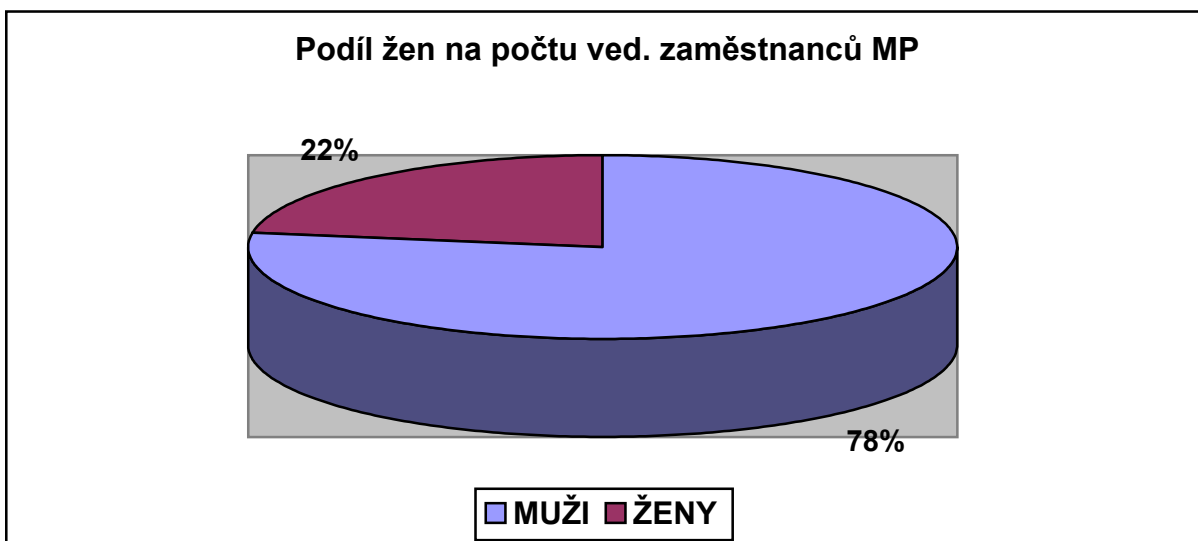
Podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců MP v r. 2002

	Počet zaměstnanců MP		Počet vedoucích zam. MP	
	počet	podíl v %	počet	podíl v %
MUŽI	392	69	34	72
ŽENY	178	31	13	28
CELKEM	570	100	47	100

Podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců MP v r. 2005

	počet	podíl v %	počet	podíl v %
MUŽI	419	68	52	78
ŽENY	194	32	15	22
CELKEM	613	100	67	100

Zdroj : statistika městské policie



Z tohoto srovnání je patrné, že na MMB je zaměstnáno mnohem více žen než u Městské policie Brno, v roce 2002 činil tento rozdíl 29%. Tento stav je možné vysvětlit jednak členitější organizační strukturou MMB, která obsahuje mnohem více pracovních míst, a také počtem míst, která jsou přístupnější ne-li přímo typicky „ženská“ (např. jídelna-stravování, mzdová účtárna, podatelna, bytový odbor). Zabezpečovací činnost, tj. podpůrná, specifická a operativní činnost Městské policie je zajišťována mnohem menším počtem zaměstnanců, protože základním a stěžejním úkolem městské policie je zabezpečování místních záležitostí veřejného pořádku. V této oblasti je zaměstnáno celkem 459 zaměstnanců z toho 92 žen. S ohledem na charakter práce není zastoupení žen tak velké jako mužů. Přesto si v zaměstnání, které bylo dříve typicky „mužské“ našly své uplatnění.

Z výsledků výzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce provedeném v říjnu 2003 vyplynulo, že většina české populace (77%) si myslí, že při srovnání postavení mužů a žen na trhu práce je jasné, že ženy obecně nebo některé skupiny žen jsou znevýhodněny. Polovina ženské, ale i polovina mužské populace si myslí, že znevýhodněny jsou v práci některé skupiny žen. O tom, že v práci jsou znevýhodněny některé skupiny mužů je přesvědčeno pouze 1% žen a 3% mužů. Na základě výsledků uvedeného výzkumu se také potvrdilo, že za nejvíce znevýhodněné na trhu práce jsou považovány ženy a to především ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené.

Jaké jsou důvody znevýhodnění žen na trhu práce? Za významný důvod považuje 91% české populace jejich zatížení kromě prací ještě péčí o děti. Mezi další důvody patří skutečnost, že lidé preferují na vedoucích pozicích muže (s tímto souhlasí 88% žen i mužů). Horší pozici žen způsobuje také současné nastavení pracovní sféry a zaměstnavatelské politiky.

Z tohoto výčtu důvodů znevýhodňujících postavení žen je patrné, že příčinou nejsou důvody týkající se nedostatku schopností, znalostí, vzdělání, autority, průbojnosti ani nezájmu o vedoucí funkce.

Další oblastí, která rozšiřuje genderovou nerovnost na trhu práce a zároveň způsobuje rozdíl ve mzdách mužů a žen je práce žen na zkrácený pracovní úvazek. Z tabulky vývoje zaměstnanosti je zřejmé, že k 31.12.2004 bylo celkem 230 osob zaměstnáno na zkrácený PÚ. Z toho žen 169 tisíc, což činí cca 73% , mužů 61 tisíc, což činí cca 27%. Počet žen na zkrácený PÚ tedy mnohonásobně převyšuje počet mužů na zkrácený PÚ. Zajímavé jsou také důvody proč ženy pracují na zkrácený PÚ, cca 29 tisíc žen nemůže najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu a cca 38 tisíc pečuje o děti nebo postiženou osobu.



Zdroj : ČSÚ

Domnívám se, že i přes platný zákon či kontroly úřadů práce, zaměstnavatelé nadále některé pozice stereotypně přisuzují ženám a jiné mužům. Personální politika zaměstnavatelů nepočítá se schopností ženy sladit rodinný a pracovní život, ženy tak čelí diskriminaci z důvodu potencionálního mateřství či předpokladu, že budou trávit hodně času péčí o nemocné děti či závislé osoby.

Za přímou diskriminaci se považuje situace, kdy je s osobou zacházeno hůře kvůli jejímu pohlaví. Princip nepřímé diskriminace odkazuje na situace, které se na první pohled jeví jako neutrální, ale mají spíše negativní dopad na příslušníky jednoho pohlaví. Takovým případem může a často bývá rozhodnutí zaměstnavatele, že zaměstnanci na částečný úvazek nemají v rámci zaměstnaneckých výhod nárok na jazykové či jiné kurzy, dalšího vzdělávání nebo penzijního připojištění. Protože na částečný úvazek pracují téměř výhradně ženy, toto opatření působí diskriminačně proti nim.

Hlavním důvodem znevýhodněného postavení žen na trhu práce je jejich zatížení kromě prací i péčí o děti a nastavením pravidel trhu práce. Je tedy nutné řešit tuto sociálně-politickou otázku a to harmonizací pracovních a rodinných závazků

3.3 Rovné odměňování

V souladu se Smlouvou o Evropském společenství a směrnicí Rady 75/117/EHS se do zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost¹⁵ promítá zásada stejného odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty. Tuto zásadu obsahuje i Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100, o rovnosti v odměňování mužů a žen za stejnou práci. Zákon vylučuje diskriminaci při poskytování platu podle kritérií, které nelze považovat za spravedlivá z hlediska lidských práv. Taktéž zákon o mzdě¹⁶ stanoví obecné podmínky pro poskytování mzdy. Podmínky musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, dále §4a uvedeného zákona.

Konkrétně tato zásada znamená, že muži a ženy zaměstnaní u téhož zaměstnavatele budou odměňováni na základě stejného mzdového tarifu. Odměňováním se nerozumí pouze základní složky platu event. mzdy, ale i veškeré dávky, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci z titulu pracovního vztahu. V našich podmínkách je to např. příspěvek na stravování, dopravu a na penzijní připojištění.

Jak se daří tuto obecnou zásadu prosazovat v praxi? Mají muži a ženy skutečně za stejnou práci stejnou mzdu?

Podle výběrových šetření mají ženy v České republice průměrnou měsíční mzdu stabilně významně nižší než muži. Ženy pobírají v průměru jen zhruba ¾ mzdy mužů. Z tabulky vývoje mezd, která tvoří přílohu č. 5 plyne, že ve vztahu průměrných výdělků mužů a žen došlo k určitému vývoji. V roce 1996 dosahovaly ženy 77,2% průměrné mzdy mužů, v roce 1998 již jen 72%. V dalším vývoji docházelo k pozvolnému zmenšování rozdílů, v roce 2004 se poměr zvýšil na 74,9%.

Podle vývoje v mediánových hodnotách¹⁷, který je uváděn jako serióznější ukazatel, je vývoj podobný, jen rozestup mezi mzdou muže a ženy je menší a podstatně rychleji se snižoval. Podle mediánů je výdělek průměrné ženy na úrovni zhruba 81% výdělku průměrného muže.

¹⁵ zákon č. 143/1992 Sb.

¹⁶ zákon č. 1/1992 Sb.

¹⁷ ukazatel, který říká, kolik pobíral zaměstnanec uprostřed rozdělení mezd, v seřazení od nejnižšího po nejvyšší mzdu. Mzda prostředního zaměstnance není ovlivněna extrémny, je to skutečná mzda, nikoliv vypočtené číslo

Ženy tedy opravdu pobírají méně než muži. Z vývoje lze říci, že se situace plynule zlepšuje. Kde jsou příčiny rozdílů ve mzdách mužů a žen? Na mzdovou úroveň působí vliv menšího počtu odpracovaných hodin žen proti mužům a to především v důsledku péče o děti nebo jiné nemocné členy rodiny. Podle dat získaných z šetření veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, odpracují ženy v průměru týdně 43 hodin a muži 48 hodin. Dalším vlivem je vyšší četnost částečných úvazků (tato oblast je znázorněna v kap. 5.2) a také menší počet přesčasových hodin, které jsou placeny zvýhodněnou sazbou.

Dalším důvodem rozdílů mezd mužů a žen může být skutečnost, že muži a ženy obecně pracují na jiných pracovních místech. Ženy tvoří 82% zaměstnanosti ve zdravotnictví, 77% ve vzdělávání, 65% v peněžnictví a pojišťovnictví, 61% v ubytování a stravování. Naopak ve stavebnictví tvoří ženy jen 12% zaměstnanosti a v těžbě nerostných surovin 15%. Zajímavé je např. srovnání mzdy u vedoucích pracovníků v organizacích zaměřených na poskytování obchodních služeb (pracovníci s třetí nejvyšší průměrnou mzdou), která činí 71.384,- Kč (medián jejich mezd je 52.250,- Kč). Diferenciace mezd je zde velmi vysoká a významným faktorem je pohlaví zaměstnance. Muži zde mají medián 61 512,- Kč, ženy jen 40 430,- Kč a to je pouze 65,7% mzdy jejich kolegů.

Pro konkrétní porovnání mzdy muže a ženy jsem si vybrala dva zaměstnance - strážníky městské policie Brno. Oba pracují jako strážníci hlídkové služby a jsou zařazeni podle nejnáročnější vykonávané práce v 8. tarifní třídě a podle započitatelné praxe v 6. stupni :

Srovnání platu muže a ženy (1 – 9/2005)

	Zaměstnanec MUŽ	Zaměstnanec ŽENA
Základní plat	13. 760,-	13. 760,-
Rizikový příplatek	1. 800,-	1. 800,-
Příplatek za směnnost	500,-	500,-
Osobní ohodnocení	1. 600,-	2. 200,-
CELKEM	17. 660,-	18. 260,-

Z výše uvedeného srovnání je patrné, že s ohledem na stejnou tarifní třídu a stupeň mají oba zaměstnanci stejný platový základ, za výkon stejně náročné práce strážníka pobírají stejný příplatek rizikový a protože pracují v nepřetržitém provozu mají oba příplatek za směnnost a to ve stejné výši. Jejich plat se liší pouze výší osobního ohodnocení, které je u ženy vyšší o 600,- Kč.

Přehled výdělků muže a ženy (za 1 – 9/2005)

	Zaměstnanec MUŽ	Zaměstnanec ŽENA
LEDEN	22.644,-	22.936,-
ÚNOR	20.883,-	20.520,-
BŘEZEN	23.873,-	19.400,-
DUBEN	22.090,-	21.333,-
KVĚTEN	23.285,-	21.993,-
ČERVEN	24.469,-	25.067,-
ČERVENEC	23.194,-	22.734,-
SRPEN	21.901,-	21.703,-
ZÁŘÍ	18.501,-	18.260,-
CELKEM	200.840,-	193.946,-

Výdělek muže za uvedené období činí 200.840,- Kč a výdělek ženy 193.946,-Kč. Rozdíl činí 6. 894,- Kč za 9 měsíců. Vzhledem k tomu, že oba zaměstnanci pracují na plný pracovní úvazek a vykonávají stejně náročnou práci, výsledný rozdíl mezd mezi mužem a ženou je způsoben menším počtem přesčasových hodin, které může žena s ohledem na její rodinné povinnosti odpracovat.

Domnívám se, že konstatování, že ženy jsou hůře placeny než muži nelze paušalizovat. Rozdíly ve mzdách nejsou vždy způsobovány výlučně diskriminací. Podstatným faktem ale zůstává, že ženy představují méně stabilní pracovní sílu, z důvodu dvojího zatížení nemohou pracovat přesčas a obecně hůře se dostávají na lépe placená pracovní místa.

3.4 Vztah práce a rodiny

Tento vztah představuje velmi důležitý, dalo by se říci dokonce klíčový moment v životě většiny českých žen. Toto konstatování vyplývá jak z výzkumu provedeném v roce 1995, tak z výzkumu z října 2003.

Na dotaz, jak zvládají pracovní a rodinné povinnosti, odpověděla většina dotazovaných ve výzkumu „Žena a muži na trhu práce“ provedeném v roce 1995, že bez větších problémů (kolem 63% mužů a žen). Rodinu však „šidí“ každý 5 muž a každá 6 žena, kteří však dobře zvládají své pracovní povinnosti. Opak, že by zanedbávali práci na úkor rodiny doznalo jen zcela nepatrné procento mužů a žen (cca 1,5%). Nejvíce zvládají kombinaci práce a rodiny lidé, kteří jsou vdaní a ženatí nebo žijí s partnerem. Nejméně pak ovdovělí a rozvedení.

Z těchto výsledků vyplývá, že úplná rodina nepředstavuje zásadní překážku výkonu povolání. Naopak, v úplné rodině s oběma rodiči se daří zvládat pracovní a rodinné povinnosti lépe než v neúplných rodinách s rozvedeným či ovdovělým rodičem. Otázkou však zůstává, za jakou cenu? Zda je to za cenu, že se žena „obětuje“ zcela či částečně pro rodinu na úkor výkonu svého povolání, nebo zda dojde mezi partnery k dohodě o podíl na rodinných povinnostech tak, aby existovala relativně stejná možnost věnovat se povolání i rodině, resp. aby mezi tím neexistovala výrazná disproporce.

Ve výzkumu „Pracující žena a rodina“ také z roku 1995 bylo zjištěno, že téměř 1/3 mužů (podle názoru jejich žen) pokládá kombinaci práce a rodiny čistě za záležitost ženy. Čtvrtina žen se musí obejít bez faktické pomoci partnera, který pro ni obvykle bývá oporou psychickou, má pro ni sice velké pochopení, ale z důvodu svého pracovního vytížení ji nemůže nijak výrazněji pomoci. Skloubení práce a rodiny tak fakticky zůstává na bedrech ženy. Jen zhruba 40% mužů ženě v tomto směru pomáhá, má pro ni velké pochopení a tento problém řeší společně.

Z uvedených výsledků vyplývá, že i když rodina zůstává osou života českých žen, není ženská populace naladěna vrátit se do domácnosti a věnovat se trvale pouze své mateřské roli a rolím, které se váží k rodině a domácnosti. České ženy dokáží ve velké míře skloubit práci a rodinu, své pracovní a rodinné povinnosti a role pracující, zaměstnané matky je pro ně akceptovatelná více než pro jejich mužské protějšky. Práce pro většinu z nich není pouhým prostředkem k získání či doplnění rodinného příjmu, ale má i svůj výrazný sociální rozměr. Stává se pro ně zdrojem sociálního kapitálu.

Umožňuje navazovat důležité osobní i pracovní kontakty, významně zvyšuje podíl známých a přátel. Práce má pro většinu českých žen vysokou seberealizační hodnotu.

Výzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, který pro Ministerstvo práce a sociálních věcí provedl Sociologický ústav AV ČR v říjnu 2003 prokázal, že pro většinu českých žen je práce druhou nejvýznamnější životní hodnotou a ženy se v míře připisované významu práce neliší od většiny mužů. Za důležitou ve svém životě považuje práci 85% mužů a 83% žen. Ženy jsou vedeny stejnými důvody, proč pracovat, jako muži. Rozhodující význam má práce pro ženy i muže jako prostředek finančního zajištění a jako vylepšení rodinného rozpočtu. Následují důvody : nezávislost, zajištění pro nemoc a stáří, práce mne baví, jsem rád/a mezi lidmi.

3.5 Sladění pracovního a rodinného života

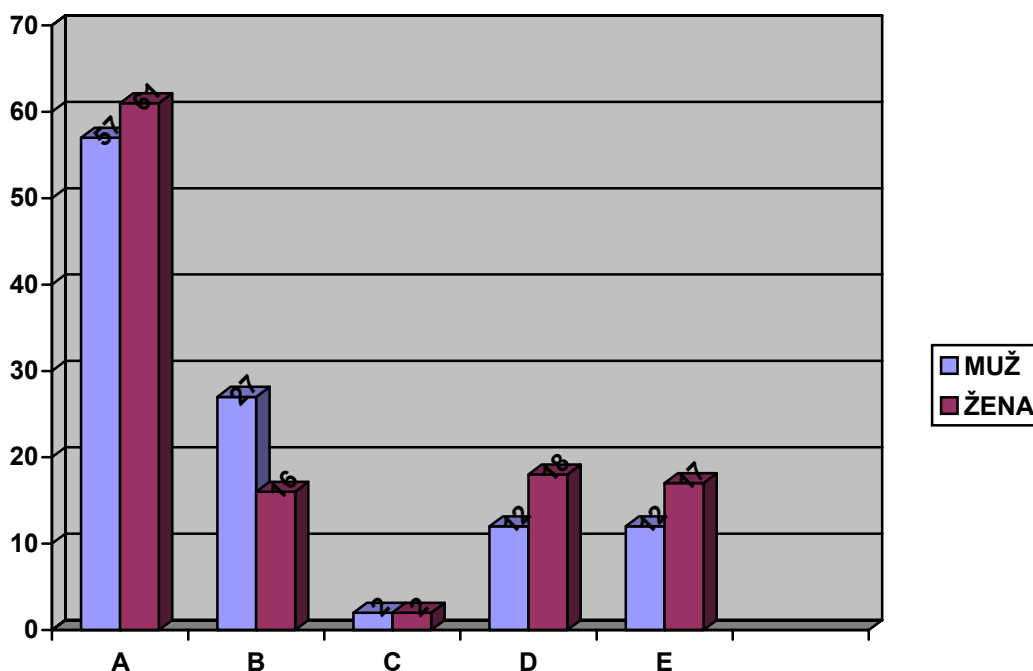
Tématem sladění pracovního a rodinného života byla věnována XXVII. Konference evropských ministrů rodiny, konaná v červnu 2001. V rámci této konference bylo konstatováno, že řešení problémů sladění rodinného a pracovního života patří k hlavním cílům rodinné politiky a je důležité jak pro ženy a muže, tak i pro děti. Má též důležitý vliv na změny ve složení pracovních sil, nové metody v organizaci práce a na změny struktur systémů sociální ochrany. Pomáhá rovněž vytvářet nové pracovní příležitosti jak pro ženy tak pro muže, pro osoby, které pečují o druhé. Může též podpořit rovnost mužů a žen, povzbudit otce k přijetí jejich pečovatelských povinností, zlepšit ekonomickou situaci rodin, zlepšit život dětí, rodičů a společnosti jako celku.

Následující graf znázorňuje odpovědi mužů /271/a žen /275/ v rámci průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu z roku 2003 na otázku „Jak zvládáte pracovní a rodinné povinnosti“?

Odpovědi :

- A obojí zvládám bez větších problémů
- B dobře zvládám pracovní povinnosti, šidím rodinu
- C dobře zvládám rodinnou zátěž, le šidím práci
- D zvládám obojí tak napůl
- E mám problémy v práci i v rodině, nedá se to zvládnout

Zvládání rodinných a pracovních povinností v %



Z těchto odpovědí vyplynulo, že zhruba 1/3 žen a necelá 1/2 mužů, kterých se rodinná a pracovní zátěž týká, mají větší či menší problémy s jejich harmonizací. Jako období největších problémů uvádí ženy období do 6 let věku dítěte. Toto období je shodné s obdobím, kde jsou ženy nejvíce znevýhodněny na trhu práce. Mezi další příčiny problémů s harmonizací je uváděna častá nemocnost dětí (uvádí muži i ženy), ženy dále nejčastěji poukazují na nedostatečnou výpomoc, neochotu pomoci nebo nepřítomnost dalších členů rodiny (výpomoc od prarodičů, práce partnera způsobuje jeho častou nepřítomnost v domácnosti apod.) Ženy také zdůrazňují i nemožnost najmutí placené osoby pro péči o děti. Pro muže jsou důvodem problémů s harmonizací vysoké nároky v zaměstnání, nedostupnost výpomoci od prarodičů, nemožnost najmutí placené osoby pro péči o děti.

Harmonizace mezi pracovním a rodinným životem může být dosažena buď na základě vzájemné pomoci partnerů v péči o rodinu nebo na základě ochoty jednoho z partnerů k převzetí hlavní zodpovědnosti za fungování rodiny. Tím z partnerů, který ve většině případů přebírá hlavní zodpovědnost, je žena. Pouze v polovině rodin je totiž péče o rodinu a domácnost do určité míry sdílena oběma partnery, ve více než třetině rodin je většina rodinné zátěže ponechána na ženě.

3.6 Opatření, praxe

V této oblasti jsou doporučována opatření, která by podpořila sladění pracovního a rodinného práva. Patří mezi ně změna v organizaci pracovní doby, v rozvoji a dostupnosti služeb ve prospěch rodin, v přizpůsobení systémů sociálního zabezpečení a daňových systémů a v neposlední řadě v organizaci výuky a rozvrhu hodin ve školách.

Na základě argumentů z praxe např. úprava pracovní doby, která zaměstnancům umožní sladit pracovní požadavky s jejich dalšími povinnostmi a zájmy vede ke snížení fluktuace zaměstnanců a vede ke zvýšení produktivity práce. Zaměstnavatelé by měli být podporováni při zavádění opatření, které by umožnily sladit pracovní život s dalšími povinnostmi. Zajímavým opatřením se nabízí realizace práce vykonávané doma nebo v jiných alternativních místech. Tato flexibilní forma zaměstnávání, jako je práce mimo pracoviště vykonávaná pomocí počítače nebo práce doma je považována pro sladění pracovního a rodinného života za stěžejní.

Zhruba 20-30% ekonomicky aktivních mužů a žen spokojených se svým současným stavem harmonizace práce a rodinného života řadí mezi faktory, které přispívají k této situaci, využívání „alternativních“ forem práce. Tyto formy práce jsou v míře jejich využití genderově zatížené. Ženy spoléhají na svůj možný pracovní zástup jinou osobou (34% žen, jen 26% mužů), který bývá založen na dohodě s kolegou či kolegyní. Okolo 10% žen (oproti 4% mužů) připisuje spokojenost na konto práce na zkrácený pracovní úvazek. Muži naopak častěji uvádí, že jim forma jejich zaměstnání již sama o sobě dovoluje jistou nezávislost v rozhodování o časovém rozložení práce. Mezi tyto formy patří především volná/flexibilní pracovní doba (31% mužů, jen 22% žen) nebo možnost vykonávat práci z domova.

Všechny tyto uvedené alternativní formy práce jsou všeobecně považovány za tzv. „family-friendly“ formy práce. Jde o přístup, kdy zaměstnavatel neuvažuje o zaměstnancích pouze jako o pracujících, ale také jako o lidech vedoucích soukromý život. Ale i v rámci těchto forem může docházet k problémům. Práce na částečný pracovní úvazek je spojována s nízkými platy, nárůstem neplacených přesčasů případně i zhoršenou situací dopravy z a do zaměstnání. Naproti tomu je flexibilní pracovní doba považována za velice vhodnou formu zaměstnání za účelem harmonizace rodinného a pracovního života. Ovšem pouze tehdy, je-li pracující schopen sám vhodným způsobem organizovat svou pracovní dobu. Práce vykonávaná z domácnosti může přinášet riziko ztráty přímých sociálních kontaktů, kterých si hlavně cení ženy.

Poskytování vhodných, pružných, dobrých a finančně dostupných služeb v oblasti péče o děti a o další závislé osoby je prioritou, která by usnadnila přístup žen i mužů na trh práce. Muži a ženy pečující o další osoby by nemuseli přestat pracovat a neměli by problémy s znovuzачleněním na trhu práce.

Ze zařízení péče o předškolní děti jsou nejvíce využívány mateřské školy, které navštěvuje v ČR 87% z celkového počtu 3-5letých dětí. Jesle jsou využívány v daleko menší míře. Využívání mateřských škol rodiči s předškolními dětmi od 3 let je velmi významné. Kromě toho bývají služby mateřských škol doplňovány péčí o dítě v rámci zájmových kroužků. Roste využívání „alternativních organizací péče o děti“ jako jsou např. mateřská centra, provozující svépomocí péči o děti. Nejméně využívanou dosud byla, je a do budoucna pravděpodobně bude výpomoc s péčí o děti ze strany placené soukromé služby. Pouze necelá pětina pracujících rodičů soudí, že je pro ně soukromá placená péče finančně dostupná. Více než třetina pracujících rodičů by takovou formu péče o předškolní děti využila ráda, pokud by na ně měla finanční prostředky.

Kromě posílení výše uvedených zásahů ze strany státu a zaměstnavatelů je nutné pro sladění pracovního a rodinného života přijmout opatření, která by umožnila mužům, aby se více podíleli na rodinných povinnostech. Zavedením opatření, které se výlučně týkají mužů, aby se mohli skutečně podílet na rodinném životě. Například dovolená vyhrazená otcům může být efektivním prostředkem pro jejich zapojení. Promítnutím ustanovení směrnice 96/34/ES o rodičovském volnu umožňuje Zákoník práce dle § 158, aby o dítě pečovala buď matka, nebo otec, nebo oba současně. Jde o individuální právo každého z rodičů. Úprava umožnila oběma rodičům, aby sladili péči o dítě a pracovní a profesní růst tak, jak jim to oběma vyhovuje. Úprava odstranila dosavadní nerovné zacházení se zaměstnanci z hlediska povinností k rodině.

V pořadu „Událostí“ na programu ČT 1 dne 28.8.2005 byly sděleny informace o koncepci MPSV „Tatínkové na mateřské dovolené“. Tato koncepce rodinné politiky MPSV ve snaze motivovat české tatínky, aby se více zapojily do péče o své potomky, usiluje o změnu zákona především zavedením „OTCOVSKÉ DOVOLENÉ“, která by činila 70% platu a to v délce po šestinedělí do 28. týdne. V současné době existuje pouze mateřská dovolená, která je zakotvena v § 157 Zákoníku práce. V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě má žena nárok na mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů (ve stanovených případech 37 týdnů). Další změnou by mělo být zavedení „OŠETŘOVNÉHO“ pro oba rodiče při střídavé péči. Ministerstvo práce a sociálních

věcí chce také v rámci této koncepce zlepšit a zpopularizovat obraz českého otce na mateřské dovolené.

A jaký je názor českých otců? V „Událostech“ bylo ČT 1 zveřejněno, že 42% mužů si neumí představit, že by zůstalo s dítětem doma. V České republice zůstává doma s potomkem pouze 1 otec ze 100.

Porovnání s muži na rodičovské dovolené v jiných zemích :

ISLAND	85 %
NORSKO	80%
ŠVÉDSKO	16%
NĚMECKO	5%
SLOVENSKO	2%

Z tohoto srovnání je patrné, že český otec zaostává nejen za otci ze severských zemí, ale že jej předstihují i otcové ze sousedních zemí jako je Slovensko a Německo.

Na objednávku vládní Rady pro postavení ženy byl v roce 1995 v kanadském Quebecu proveden jeden z nejrozsáhlejších výzkumu mužů na rodičovské dovolené. Výzkum odhalil, že hlavními problémy jsou nedostatečná délka rodičovské a také mateřské dovolené, nedostatečná výše rodičovského příspěvku. Další skupinou problémů jsou otázky tradičního chápání genderových rolí. Podle výzkumu si ženy přejí nastoupit na rodičovskou dovolenou a muži si přejí jim tuto možnost přenechat. Další faktory jsou spojeny se světem práce. Čím více hodin týdně člověk pracuje, tím menší je pravděpodobnost, že nastoupí na rodičovskou dovolenou, a muži tráví v zaměstnání tradičně více hodin a pracují přesčasy. Ti muži, kteří tráví v práci hodně času, spojují svou mužskou a otcovskou identitu s rolí živitele rodiny a je pro ně méně lákavé pečovat o dítě. Velký vliv měly také postoje nadřízených a kolegů. Z pohledu nadřízených byl odchod vnímán jako neloyalita k pracovišti. Důležité je, aby muž znal určitý počet jiných mužů, kteří si vzali rodičovskou dovolenou a zda je ve svém rozhodnutí podporován přáteli.

Úspěšnému propojení rodinné politiky a politiky rovných příležitostí vedlo např. v Norsku k vysoké porodnosti i vysoké účasti žen na trhu práce. Klíčovým prvkem

úspěšnosti byly flexibilní formy práce uzpůsobené individuálním požadavkům, větší počet levnějších středisek denní péče o děti, delší rodičovská dovolená umožňující vyšší podíl účasti mužů na rodinných povinnostech.

Zajímavý je také projekt, jehož iniciátorem byla nevládní organizace Gender Studies, o.p.s. „Soutěž o nejlepšího zaměstnavatele s rovnými příležitostmi pro ženy a muže“, která proběhla v roce 2004. Tento projekt přinesl do České republiky model soutěže o nejlepšího zaměstnavatele přátelského k pracovním a rodinným rolím žen a mužů. Konceptem soutěže bylo analyzovat a vyhodnotit míru pochopení implementace rovných příležitostí, definici interní personální politiky z pohledu rodnosti žen a mužů, vstřícnost zaměstnavatele k matkám a otcům na mateřské a rodičovské dovolené, přístup k flexibilní pracovní době apod. Výsledky soutěže na jednu stranu potvrdily, že jsou to zatím spíše zahraniční firmy investující v České republice, pro něž jsou rovné příležitosti uvnitř firmy také součástí image firmy navenek. Na druhou stranu se však soutěže zúčastnily i malé české firmy, z nichž mnohé prokázaly úspěchy v rámci interní politiky či snahu o pozitivní kroky směrem k většímu zapojení žen do rozhodovacích procesů.

Vysoký význam pracovních rolí v životě českých žen je již několik generací naprosto nezpochybnitelný a ekonomická aktivita žen je nutnou podmínkou udržení životní většiny českých rodin. Přesto na českém trhu práce přetrvávají genderové nerovnosti a skryté formy diskriminačního chování jsou stále v praxi i přes legislativní zákaz diskriminace vůči ženám uplatňovány.

K jedné ze základních problémových oblastí patří motivace zaměstnavatelů prosazovat rovnost pohlaví. Doposud jsou motivováni k dodržování pouze hrozbou sankce, která může být uložena v případě porušování principu rovnosti. Je třeba stimulovat zaměstnavatele též pozitivním způsobem, např. podporou zaměstnavatelů, kteří vypracovali plán rovnosti a řídí se jím, zadáváním veřejných zakázek pouze takovým uchazečům, kteří dodržují princip rovných příležitostí, realizací informační kampaně, jejímž cílem by bylo přesvědčit zaměstnavatele o výhodách smíšených kolektivů v porovnání s kolektivy s výraznou převahou jednoho pohlaví.

Závěr

Postavení ženy ve společnosti vždy určovaly dvě základní funkce, funkce reprodukční (biologická), tedy mateřská a funkce hospodářská. Dělbba práce byla v primitivních společnostech prováděna podle pohlaví členů tlupy a oba druhy práce byly stejně hodnoceny. Teprve na mnohem vyšším stupni ekonomického rozvoje, kdy se půda stala soukromým vlastnictvím muže a kdy se vytváří monogamní rodina, roste význam práce mužů a na rození a výchovu dětí stejně jako na vedení hospodářství se pohlíží jako na soukromou službu jednomu muži. Žena byla vytlačována z účasti na společenské výrobě, došlo k jejímu plnému ekonomickému ovládnutí mužem a její výrobní činnost a práce byla degradována.

Žena jasně náležela pod nadvládu manžela, byla vnímána jako dcera, manželka a matka. Muži měli prvotní povinnost vůči společnosti a vůči sobě, ženy pak hlavně vůči muži a sekundárně vůči dětem. Tento nastíněný pohled na ženu přetrvával až do 20. století. Změny které nastaly přicházely pomalu a byly přijímány neochotně. Společnost pochopila, že diskriminace její významné části brzdí její rozvoj a začala vyžadovat změny. Mizí právní nadřazenost muže, ženy se formují jako individua.

Skutečnosti, které charakterizují jednotlivé etapy historického vývoje společnosti *potvrzují hypotézu č. 1*, a to, že postavení ve společnosti a v rodině bylo a je ovlivňováno vývojem společnosti, proměnami společenských hodnot a postojů.

Rodina je primární a zároveň i sociální instituce považovaná za základ lidské společnosti. Základem rodiny je manželský pár, který reprezentuje zároveň dvě hlavní rodinné role – rodičů. Ti společně s dětmi tvoří tzv. jádrovou či nukleární, elementární rodinu. Je to malá uzavřená skupina s intimními vazbami a poměrně jasně vymezenou dělbou rolí. Výzkumy potvrdily, že ve všech společnostech žijí lidé v rodině a všude je významnou institucí, i když má různé podoby.

Rodina je sice stabilizačním prvkem společnosti, ale není neměnná, co se týče dělby rolí i funkcí ve společnosti. Změna sociálního postavení a společenského uplatnění žen způsobila také posun ve vztahu muže a ženy, posun a změnu v jejich sociálních rolích. Žena na sebe přejala řadu sociálních rolí, které byly po staletí vyhrazeny mužům. Žena se stala rovnoprávnou nejen formálně, ale i ekonomicky. Vlastní manžel se s ní setkává nejen jako s ženou a matkou svých dětí, ale i jako s kolegou v oboru, rovnoprávným partnerem.

V emancipaci nejde jen o vyrovnání postavení muže a ženy, ale i o změnu kvalit jejich vztahů, jde o lidskou emancipaci, která bude založena na poznání a respektování odlišností obou pohlaví a která odstraní rozpor mezi mateřskou, ženskou a ekonomickou funkcí ženy nejen v praxi, ale i v myslích lidí a v jejich předsudcích.

Zdůraznění odlišných hodnot muže a ženy, zachování rozdílů obou pohlaví a respektování nejpřirozenějšího vztahu člověka k člověku povede ke spokojenosti v životě muže i ženy. Tyto skutečnosti *potvrzují hypotézu č. 2.*

„Ženská práce“ jsou druhy práce, které tradičně či převážně vykonávají ženy. Jde o práce související s původní i přetrvávající rolí ženy v rodině a v domácnosti. Podceňování ženské práce v domácnosti a v zaměstnání je jedním z projevů určité diskriminace. Mezi další problémy patří diskrepance mezi vzděláním žen, které se v mnoha zemích vyrovná vzdělání mužů a jejich koncentraci do méně kvalifikovaných profesí, nízké uplatnění ve vedoucích funkcích, ale i nevyhovující pracovní režim žen, které jsou vedle zaměstnání vázány stále daleko než muži pracemi pro rodinu a domácnost.

Na základě poznatků získaných z osobních jednání s uchazečkami, z výsledků analýzy písemných žádostí o zaměstnání, z výsledků výzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce byla *potvrzena hypotéza č. 3*, a to, že možnosti žen získat trvalé zaměstnání vykazují prvky diskriminace. Z vývoje mezd plyne, že ženy mají průměrnou měsíční mzdu stabilně významně nižší než muži. Na mzdovou úroveň působí více faktorů. Mnou provedené srovnání platu muže a ženy *potvrzuje hypotézu č. 3*, a to, že existují rozdíly ve výši příjmu. Zároveň se však domnívám, že konstatování, že ženy jsou hůře placeny než muži nelze paušalizovat. Podstatným faktem ale zůstává, že ženy nadále představují méně stabilní pracovní sílu, z důvodu dvojího zatížení a obecně hůře se dostávají na lépe placená pracovní místa.

Resumé

Otázkami postavení ženy v rodině a společnosti se zabývali nejen historikové, ale i psychologové, filozofové, politologové a sociologové. Porovnáme-li dokumenty o postavení ženy v minulosti s jejím postavením a právy v současnosti, můžeme říci, že se jedná o skutečný lidský pokrok. I přes tyto rozdíly a změny je však současné postavení ženy doposud poznamenáno minulostí a vyvolává nové konflikty, má nové klady, ale i zápory.

Rovnost žen a mužů je v současné době předmětem veřejné diskuse a veřejnost i média mu věnují trvalou pozornost. Problémem, s nímž se Česká republika stejně jako ostatní státy potýká, je skutečnost, že ačkoliv je v právním řádu rovnost žen a mužů zakotvena, v praxi nedochází k jejímu naplňování. Převládají genderové stereotypy ve veřejném mínění o vrozených dispozicích mužů na jedné straně a žen na straně druhé.

Prosazování politiky rovných příležitostí žen a mužů je proces velmi složitý a nelze jej omezit pouze na legislativní opatření. Nejdůležitějším úkolem je změna hluboce zakořeněných stereotypů v myšlení nejširší veřejnosti a té není možné dosáhnout jen změnou zákonů, spíše výchovou k vzájemné úctě, respektu a toleranci mezi muži a ženami.

První kapitola je věnována historickému vývoji postavení ženy v rodině a společnosti. Je zde zachyceno měnící se postavení ženy v souvislosti s proměnami základních společenských hodnot a postojů. Žena byla po staletí bezprávná, náležela pod nadvládu manžela, bez muže byla pouze jakýmsi sociálním konstruktem. Teprve v polovině 20. století mizí právní nadřazenost muže a ženy se formují jako individua.

Druhá kapitola je zaměřena na srovnání role muže a ženy z pohledu základních biologických a psychologických rozdílů i z pohledu sociologického. Je zde zdůrazněna změna sociálního postavení a společenského uplatnění žen, která způsobila také posun ve vztahu muže a ženy, posun a změnu v jejich sociálních rolích.

Třetí kapitola je zaměřena na možnosti pracovního uplatnění žen a harmonizaci pracovního a rodinného života. Ženy mají větší problémy při uplatnění na trhu práce a při možnostech získat lépe placené zaměstnání. Rozdíl v příjmech mužů a žen je způsoben horizontální a vertikální segregací povolání. Snaha o co nejlepší slučitelnost rodiny a zaměstnání má svoje opodstatnění nejen v tom, že možnost svobodné životní volby patří k základním lidským právům, ale i ve skutečnosti, že rodina a profesní práce jsou dva systémy, které jsou na sobě vzájemně závislé.

Anotace

Lichevníková, V. Postavení ženy v české rodině a společnosti. (Bakalářská práce). Brno, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Institut mezioborových studií, 2005, 50 s.

Práce je věnována postavení ženy v české rodině a společnosti. Vybrané problémy jsou zobrazeny z pohledu historického vývoje a navazují na postavení ženy v současné společnosti. Pro zdůraznění a pochopení vlivů působících na postavení ženy jsou popsány aktuální proměny role muže a ženy, otázky prosazování rovných příležitostí pracovního uplatnění, odměňování. Pozornost je věnována klíčovým momentům v životě mužů a žen. Harmonizaci pracovních a rodinných závazků, respektování odlišností obou pohlaví a kvalitu jejich vztahů.

Klíčová slova :

Matriarchát, patriarchát, rovnoprávnost, rod, rodina, role, diskriminace, rovné zacházení, harmonizace

The work is dealing with position of woman in czech family and society. Selected issues are depicted from view of historical development and are connected with position of woman in current society. For underlining and understanding are described current changes of man and woman role enforcing of equal labour oportunities and financial compensation. Great attentation is paid to key moments in life of men and women. Harmonisation of labour and family commitments, differencies respecting both gender and quality of their relationships.

Matriarchy, patriarchate, equality, gender, family, status, discrimination, equal opportunities, harmonisation

POUŽITÁ LITERATURA A PRAMENY :

Tištěné prameny :

1. Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod
2. Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti
3. Zákon č. 65/1965 Sb. Zákoník práce
4. Zákon č. 143/1992 Sb. O platu a odměně za pracovní pohotovost

Knihy :

5. NEUMANN, Stanislav Kostka. *Dějiny ženy*. 1. vyd. Praha : Otakar II, knižní klub, 1999, 1077 s.
6. MATULOVÁ, N. *Žena v dnešní rodině*. 1. vyd. Praha : Mladá fronta, 1976, 250 s.
7. MOŽNÝ, I. *Česká společnost: nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*. 1. vyd. Praha : Portál, 2002, 207 s.
8. HORSKÁ, P. *Naše prababičky feministky*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 1999, 123 s.
9. HAUSEROVÁ, E. *Na koštěti se dá i létat aneb Nemožné ženy dokážou i nemožné*. Praha : Nakladatelství Lidové noviny, 1995, 193 s.
10. UTRIO, Kaari. *Dcery Eviny: historie evropské ženy*. 1. vyd. Havlíčkův Brod : Hejkal, 1994, 210 s.
11. BIEDERMANNOVÁ, C. *Litostivá kantiléna*. 1. vyd. Praha : I. Železný, 1995, 125 s.
12. SPOLEČNOST žen a mužů z aspektu gender . *Sborník studií*. Praha, 1999, 171 s.
13. JOHN, G. *Muži jsou z Marsu a ženy z Venuše*. Z anglického originálu přeložil Václav A. Černý, 1994, 203 s.
14. JOHN, G. *Jak mít co chceme a chtít co už máme*. 1. vyd. Praha : Práh/Knižní klub, 2001, 291 s.
15. NEVORÁNEK, J., ŘEHOŘ, A. *Skripta Kapitoly ze sociologie rodiny*. Brno: Institut mezioborových studií, 2004, 38 s.

Časopisy :

16. Lidové noviny, *Česká rodina v proměnách*. 26.10.2004,s. 24
17. Servis, *Měsíčník Odborového svazu UNIOS č. 10*. 13.12.2004, s. 1

Internetové stránky :

18. www.mpsv.cz – stránky Ministerstva práce a sociálních věcí

19. www.czso.cz – stránky Českého statistického ústavu

20. www.feminismus.cz

Přílohy

Příloha č. 1 Požadavky pro uchazeče o zaměstnání u MP Brno

Příloha č. 2 Tabulky přezkoušení z fyzické připravenosti žen

Příloha č. 3 Tabulky přezkoušení z fyzické připravenosti mužů

Příloha č. 4 Počty zaměstnaných mužů a žen, rok 2003 – 2004

**Příloha č. 5 Mzdy mužů a žen a jejich vzájemný poměr za roky
1996 - 2004**

Požadavky pro uchazeče o zaměstnání u MP Brno

*Strážníkem MP Brno se může stát jen **bezúhonný a spolehlivý občan ČR, starší 21 let, fyzicky a psychicky způsobilý** k výkonu práv a povinností dle Zákona č. 553/91 Sb. o obecní policii.*

Všeobecné požadavky:

- odpovídající zdravotní stav
- trvalé /přechodné/ bydliště v Brně – s ohledem na požadovanou dosažitelnost
- ÚS vzdělání /ukončené maturitou/
- ŘP alespoň sk. B
- platný zbrojní průkaz - skupina k výkonu povolání
- znalost práce na PC
- pasivní znalost alespoň jednoho světového jazyka
- fyzická zdatnost
- duševní způsobilost

V případě Vašeho zájmu o zaměstnání Vám budou předány následující materiály:

- osobní dotazník a předtištěné formuláře na životopis a žádost o přijetí /vyplňte vlastní rukou!!!/
- čestné prohlášení o beztrestnosti a spolehlivosti
- lékařské osvědčení – nutno ověřit u našeho závodního lékaře!!! – Ordinance závodního lékaře : Brno, Nerudova 7, III. poschodí, SABIL s.r.o

k vyplněným materiálům předložte:

- ověřený výpis z rejstříku trestů
- barevnou fotografii /4,5 x 3, 5 cm/
- platný občanský průkaz
- doklad o vzdělání - originál
- doklady o délce praxe

Dále absolvujete výběrové řízení, sestávající z osobního pohovoru, testů fyzické způsobilosti, psychologických testů a řídičského přezkoušení. Výběrová komise rozhodne na základě Vašich výsledků o tom, zda budete přijat. Rozhodnutí Vám bude zasláno písemně. Důvody nepřijetí se nesdělují.

V den nástupu do pracovního poměru k MP Brno s Vámi bude uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou 6 měsíců s 3 měsíční zkušební dobou, místem výkonu práce bude statutární město Brno.

V této době absolvujete povinnou praxi na revíru /jednotce MP/ a absolvujete základní kurz ve školícím středisku MP v délce stanovené plánem výuky za účelem získání „Osvědčení o splnění stanovených odborných předpokladů“ dle zák. č. 553/91. Sb.

Přezkoušení z fyz. připravenosti (ženy)

Příloha č. 2

Pořadové číslo	Kategorie		Věková kateg.	
	ŽENY		21 – 28	
Příjmení, jméno				
datum narození	/			
disciplína	limit	body	výkon	body
kliky	20 x	20		
sed – leh	40 x	40		
čl. běh (min.)	2 : 00	30		
vis	40 s	20		
běh 1 000 m	4 : 40	30		
běh 60 m	11 s	10		
celkem	100 %			
vyhodnocení				
Datum konání				
Poznámka				

Pořadové číslo	Kategorie		Věková kateg.	
	ŽENY		29 – 35	
Příjmení, jméno				
datum narození	/			
disciplína	limit	body	výkon	body
kliky	18 x	18		
sed – leh	35 x	35		
čl. běh (min.)	2 : 15	30		
vis	30 s	20		
běh 1 000 m	5 : 20	30		
běh 60 m	12 s	10		
celkem	100 %			
vyhodnocení				
Datum konání				
Poznámka				

Pořadové číslo	Kategorie		Věková kateg.	
	ŽENY		36 – 42	
Příjmení, jméno				
datum narození	/			
disciplína	limit	body	výkon	body
kliky	16 x	16		
sed – leh	30 x	30		
čl. běh (min.)	2 : 30	30		
vis	20 s	20		
běh 1 000 m	6 : 00	30		
běh 60 m	13,4 s	10		
celkem	100 %			
vyhodnocení				
Datum konání				
Poznámka				

Pořadové číslo	Kategorie		Věková kateg.	
	ŽENY		43 – 45	
Příjmení, jméno				
datum narození	/			
disciplína	limit	body	výkon	body
kliky	12 x	12		
sed – leh	25 x	25		
čl. běh (min.)	2 : 45	30		
vis	10 s	20		
běh 1 000 m	6 : 40	30		
běh 60 m	14,4 s	10		
celkem	100 %			
vyhodnocení				
Datum konání				
Poznámka				

Přezkoušení z fyz. připravenosti (muži)

Příloha č. 3

Pořadové číslo	Kategorie	Věková kateg.		
	M U Ž I	21 – 30		
Příjmení, jméno				
datum narození	/			
disciplína	limit	body	výkon	body
kliky	30 x	30		
sed – leh	60 x	60		
čl. běh (min.)	2 : 00	30		
shyby	10 x	10		
běh 2 000 m	8 : 00	30		
běh 100 m	14 s	10		
celkem	100 %			
vyhodnocení				
Datum konání				
Poznámka				

Pořadové číslo	Kategorie	Věková kateg.		
	M U Ž I	31 – 38		
Příjmení, jméno				
datum narození	/			
disciplína	limit	body	výkon	body
kliky	25 x	25		
sed – leh	55 x	55		
čl. běh (min.)	2 : 15	30		
shyby	8 x	8		
běh 2 000 m	9 : 20	30		
běh 100 m	15 s	10		
celkem	100 %			
vyhodnocení				
Datum konání				
Poznámka				

Pořadové číslo	Kategorie	Věková kateg.		
	M U Ž I	39 – 45		
Příjmení, jméno				
datum narození	/			
disciplína	limit	body	výkon	body
kliky	20 x	20		
sed – leh	50 x	50		
čl. běh (min.)	2 : 30	30		
shyby	4 x	4		
běh 2 000 m	10 : 20	30		
běh 100 m	16,4 s	10		
celkem	100 %			
vyhodnocení				
Datum konání				
Poznámka				

Pořadové číslo	Kategorie	Věková kateg.		
	M U Ž I	46 – 50		
Příjmení, jméno				
datum narození	/			
disciplína	limit	body	výkon	body
kliky	15 x	15		
sed – leh	35 x	35		
čl. běh (min.)	2 : 45	30		
shyby	2 x	2		
běh 2 000 m	11 : 00	30		
běh 100 m	17,4 s	10		
celkem	100 %			
vyhodnocení				
Datum konání				
Poznámka				

Počty zaměstnaných mužů a žen podle postavení v hlavním zaměstnání

	Rok 2003 v tisících	Rok 2004 v tisících	Rozdíl v tisících
Ženy - celkem	2 047	2 043	- 4
Zaměstnanci	1 802	1 812	- 10
Podnikatelé bez zaměstnanců	166	158	- 7
Podnikatelé se zaměstnanci	44	42	- 2
Pomáhající rodinní příslušníci	25	23	- 2

Muži - celkem	2 686	2 663	- 23
Zaměstnanci	2 092	2 079	- 13
Podnikatelé bez zaměstnanců	416	415	- 1
Podnikatelé se zaměstnanci	153	146	- 7
Pomáhající rodinní příslušníci	8	8	0

Vývoj zaměstnanosti mužů a žen

Zaměstnání - ženy	2 047	2 043	- 4
Z toho : mající další zaměstnání	47	41	- 6
: úvazek na dobu určitou	189	193	4
: na plnou pracovní dobu	1 873	1 874	1
: na zkrácenou prac.dobu	173	169	- 4

Zaměstnání - muži	2 686	2 663	- 23
Z toho : mající další zaměstnání	75	75	0
: úvazek na dobu určitou	190	173	- 17
: na plnou pracovní dobu	2 625	2 602	- 23
: na zkrácenou prac.dobu	60	61	- 1

Zdroj : ČSÚ

Mzdy mužů a žen a jejich vzájemný poměr za roky 1996 - 2004

rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
průměrné mzdy									
Muži	12 245	14 166	15 323	16 109	17 251	18 481	20 404	21 983	23 044
Ženy	9 449	10 730	11 036	11 793	12 641	13 755	15 217	16 404	17 256
Poměr %	77,2	75,7	72,0	73,2	73,3	74,4	74,6	74,6	74,9
mediány mezd									
Muži	10 650	12 370	13 271	13 717	14 623	15 585	16 938	18 221	19 329
Ženy	8 400	9 740	9 938	10 721	11 436	12 505	13 742	14 838	15 645
Poměr %	78,9	78,7	74,9	78,2	78,2	80,2	81,1	81,4	80,9

Zdroj : ČSÚ

