

Úvod

Tato publikace přináší statistická data, která vypovídají o současném postavení žen a mužů v České republice. Statistika vždy sledovala vybrané ukazatele v členění podle pohlaví. Zejména to platí pro demografickou statistiku, která zjišťuje odlišnosti, vázané spíše na fyzicko-biologické rozdíly populace, vymezené kategorií „pohlaví“. Ty však jsou v podstatě dané a jen málokdy ovlivnitelné a demografie až zprostředkovaně vypovídá i o jejich sociálních příčinách a důsledcích. Rozdíly mezi ženami a muži jsou charakteru biologického a sociálního. Pohlaví se vztahuje k biologickým rozdílům. Nově zavedený pojem gender odkazuje právě na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Pro tento výraz nemá prozatím čeština adekvátní ekvivalent. **Gender¹⁾ se vztahuje k sociálním rozdílům a k těm vztahům mezi ženami a muži, které jsou získané, měnitelné v čase a široce se liší uvnitř jednotlivých kultur i mezi nimi.** Tyto rozdíly a vztahy jsou sociálně konstruované a získané prostřednictvím socializačního procesu. Jsou obsahově specifické a mohou být modifikovány. Ukazuje se, že na rovné postavení žen a mužů mají stále více vliv především tyto kulturně a sociálně podmíněné, konstruované faktory, tj. takové, které se mohou v čase i prostoru měnit a různit se jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami navzájem. Nejsou tedy přirozeným, daným rozdílem mezi ženami a muži, ale dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů. Genderové role jsou vytvářeny získaným (navyklým, naučeným) chováním příslušné společnosti, komunity nebo sociální skupiny, které lidi předurčuje pojímat aktivity, úkoly a odpovědnosti jako ženské nebo jako mužské. Toto chování je ovlivněno věkem, společenskou třídou, rasou, etnikem, kulturou, vírou nebo ideologií a geografickým, ekonomickým a politickým prostředím. Změny v genderových rolích často nastanou jako důsledky ekonomických změn, změn přirozených nebo politických okolností, včetně změn v důsledku rozvojové pomoci, strukturálních změn nebo změnou založenou na národních nebo mezinárodních vlivech.

Uvnitř příslušného společenského kontextu mohou být genderové role proměnné nebo neměnné, podobné nebo odlišné, doplňující se nebo konfliktní. Jak muži, tak ženy hrají ve společnosti několikerole – produktivní, reprodukční a řídicí. Muži se obvykle považují za živitele, jsou schopni obětovat více času roli výrobce (produktivní role) a ze svých čet-

¹⁾ *Tento i další pojmy jsou vysvětleny v níže uvedeném přehledu základních genderových pojmů.*

ných rolí hrají v daný čas jen jednu. Oproti mužům ženy často zajišťují druhotný pracovní příjem. Své role hrají současně a musí se vypořádávat s konkurenčními nároky na svůj omezený čas. Ženská pracovní doba a flexibilita jsou tím pod mnohem větším tlakem. Pokud muži a ženy historicky hrají ve společnosti různé role, jsou často vystaveni velmi odlišnému kulturnímu, institucionálnímu, fyzickému a ekonomickému tlaku, mnohdy zakořeněnému v podobě systematické nerovnosti a diskriminace. **Role žen a mužů se v současných společnostech a institucích zásadně liší.** Podle toho se též liší jejich potřeby. Lze určit v zásadě dva typy potřeb: praktické, vyvolané aktuálními podmínkami a strategické, umožňující ženám a mužům vykonávat genderové role, které jim společnost určila. Ty se liší v závislosti na specifickém, sociálním, ekonomickém a politickém kontextu, v němž jsou formulovány. Zpravidla se soustřeďují na rovný přístup k pracovním příležitostem a výcviku, rovné mzdy za práci srovnatelné hodnoty, právo na vlastnictví půdy a kapitálu, ochranu proti sexuálnímu obtěžování v zaměstnání a domácímu násilí, svobodu rozhodování mít dítě. Jejich naplnění vyžaduje změnu tradičních zvyků a postojů společnosti.

Gender vychází z konceptu rovných příležitostí pro muže a ženy, který říká, že všechny lidské bytosti mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a využívat příležitosti bez omezení, která mohou přinášet genderové role nebo jakékoliv bariéry pro účast v ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví. **Genderová rovnost, neboli rovnost mezi ženami a muži, se obecně vztahuje k rovnosti v právech, v povinnostech a příležitostech žen a mužů, dívek a chlapců. Nejde jen o ženskou záležitost, týká se i mužů.** Neznamená to, že ženy a muži jsou stejní, ale že rozsah práv žen a práv mužů, rozsah jejich povinností a příležitostí nezávisí na tom, zda se narodili jako ženy nebo jako muži. **Rovnost mezi ženami a muži je záležitostí lidských práv. Vyrovnaná účast žen a mužů v každé oblasti života představuje důležitou podmínku rovnosti mezi ženami a muži.** Je třeba oběma vyrovnávat jejich vzájemné faktické příležitosti ve všech rozhodujících společenských oblastech.

Prvním krokem je odhalit nerovnosti v postavení a odstraňovat diskriminace. Výzkumy potvrdily, že rozdíly dopadů na ženy a muže jsou různé. V reakci na toto zjištění začalo být legitimním vytváření specifických programů pro ženy a programů zaměřených na rovnost žen a mužů. Zvy-

šující se zaměstnanost a zvyšující se úroveň vzdělání žen jsou bezesporu příznaky jejich sebevědomování a emancipačních snah, které zejména v posledním desetiletí akcelerují, především ve vyspělých zemích. Ženy, stále více vzdělanější, se stále více a častěji zapojují do pracovního procesu a realizují se tak i v této oblasti.

Máme-li se pokusit o předpoklad dalšího vývoje, lze očekávat, že tento nastoupený trend bude dále pokračovat a zasáhne i další země, které budou následovat vývoj v nejvyspělejších státech. Ženy se vzrůstající úrovní svého vzdělání získají potřebu realizovat se více i v zaměstnání a rodinný život a mateřství budou častěji přizpůsobovat profesní kariéře. Budou nuceny hledat způsoby, jak skloubit tyto dvě oblasti a to ovlivní i reprodukční chování a způsob rodinného života. Uvedené tendence již započaly a nelze počítat, že by v dohledné době došlo ke zvratu, naopak, spíše zesílí, budou čtenější a rozšíří se, tak, jak bude postupovat civilizační, vědecký a kulturní pokrok. Současný vývoj v chápání problematiky postavení žen a mužů ve společnosti znamenal posun od jeho pojetí ve smyslu „ženské otázky“ a někdy dokonce až poměrně radikálního feminismu k pojetí rovnovážného postavení obou pohlaví ve smyslu rovných šancí tak, jak o něm uvažuje teorie genderu.

Nově vzniklý obor, tzv. genderová statistika, má poskytovat data pro genderové analýzy, které diagnostikují rozdíly mezi ženami a muži v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům a vývoji, kontrole majetku, rozhodovacích pravomocích atd. v kontextu jim určených genderových rolí. Ukazují tak jejich specifické aktivity, podmínky, potřeby, jejich přístup ke zdrojům (zejména finančním) a možnosti řídit je, stejně tak jako jejich přístup k rozvojové podpoře a rozhodování. Genderová analýza zkoumá tyto vazby a další faktory v jejich širším společenském, ekonomickém a politickém kontextu a v kontextu životního prostředí. Je nástrojem diagnostikujícím rozdíly mezi ženami a muži a tedy prvním krokem v genderově senzitivním plánování, zlepšujícím rovnost žen a mužů. Neomezuje se pouze na identifikaci rozdílů. Mnohem významnější je rozpoznávání podnětů genderových vztahů a určování změn, které je třeba k dosažení rovnosti provést institucemi. Genderový **mainstreaming** podporuje rovnost mezi ženami a muži ve všech aktivitách a politikách na všech úrovních, bere v úvahu jejich možný efekt na situaci

žen a mužů. Je celosvětově prosazovanou metodou vyrovnávání příležitostí žen a mužů. Rozumí se jím postup, kterým je veškeré veřejné rozhodování, včetně činností, které mu předcházejí nebo s ním souvisejí, tj. zejména provádění analýz a vyhodnocování, striktně podřizováno požadavku, aby konečné rozhodnutí napomohlo vyrovnat příležitosti žen a mužů. Rozhodnutí, které by vyznělo v neprospěch této vyváženosti, musí být doplněno vhodným opatřením, které důsledky vlastního rozhodnutí v oblasti rovnosti eliminuje.

Je to postup odhadování dopadů plánovaných akcí – včetně legislativy, koncepcí nebo programů – na ženy a muže, a to ve všech oblastech a na všech úrovních. Je to strategie, která by měla vést k tomu, aby se zájem o ženy, stejně tak jako o muže, stal integrální součástí přípravy, implementace, monitoringu a vyhodnocování koncepcí v politické, ekonomické a sociální sféře tak, aby z nich ženy a muži profitovali stejným dílem. Cílem je dosáhnout genderové rovnosti příležitostí. Dobře prováděný genderový mainstreaming potřebuje nové strategické nástroje a přizpůsobení již existujících, ke kterým patří i **nové posuzování statistických údajů a začlenění pohlaví jako rozlišovacího znaku.**

Kroky, směřující k rovnosti žen a mužů, předpokládají:

- ❖ Rozpoznat realitu žen a mužů v různých etapách životního cyklu a v různých sociálních a ekonomických skupinách.
- ❖ Diskutovat o tom, co je dobré a co je špatné v životě žen a mužů.
- ❖ Rozhodnout, zda jsou identifikované rozdíly a podobnosti mezi ženami a muži přijatelné.
- ❖ Identifikovat problémy vztahující se k existujícím nerovnostem a klíčové příčiny těchto problémů.
- ❖ Stanovit cíle k dosažení rovnosti v různých sférách společnosti.
- ❖ Aktivně pracovat k dosažení rovnosti.

Statistiky, týkající se žen a mužů, jsou v tomto procesu nezbytné s cílem:

- ❖ Informovat o situaci.
- ❖ Přesvědčit politiky a prosadit změny.
- ❖ Inspirovat.
- ❖ Poskytnout nezaujatá data pro přijetí opatření.
- ❖ Monitorovat a vyhodnocovat politiky a přijatá opatření.

Statistiky k problematice pohlaví předpokládají, že:

- ❖ Všechny statistiky týkající se jednotlivců budou členěny podle pohlaví.
- ❖ Všechny proměnné veličiny a jiné charakteristiky budou analyzovány a předkládány tak, že pohlaví bude představovat primární a hlavní klasifikaci.
- ❖ Ve všech statistikách, kde to je z podstaty věci možné, se budou odrážet problémy obou pohlaví.

Všechny statistiky, týkající se osob, by měly být primárně sledovány podle pohlaví. To vyžaduje úzkou a neustálou spolupráci mezi uživateli a producenty statistik. Uživatelé, hlavně politici, tvůrci koncepcí a nevládní organizace, odpovídají za identifikaci problémů a otázek týkajících se žen a mužů ve společnosti, stanovení potřeb pro zlepšení a za specifikaci cílů rovnosti obou pohlaví. Na základě těchto informací **statistickí odpovídají za zjištění potřeb statistických údajů z různých oblastí a za vypracování soupisu potřebných statistik a ukazatelů. Dalším úkolem pro statistiky je kompilovat dostupné statistiky relevantní pro tyto potřeby a předložit informace způsobem, který je vhodný pro uživatele.** Důležité je rozšiřovat statistiky mezi různé skupiny uživatelů a věnovat větší pozornost aspektům pohlaví. Úzká a trvalá spolupráce mezi uživateli a statistiky je pro to hlavní podmínkou. Právě uživatelé znají reálné problémy.

Národní akční plán rovnosti žen a mužů České republiky je součástí každoroční Souhrnné zprávy o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů“ (www.mpsv.cz). V souladu s Rámcovou strategií Společenství pro rovnost žen a mužů na období 2001–2005 (Rozhodnutím Evropského parlamentu a Rady EU č. 848/2004/ES o zřízení Akčního programu Společenství na podporu organizací působících v evropském měřítku v oblasti rovnosti mužů a žen byla prodloužena do konce roku 2006) identifikuje pět oblastí intervence založených na problémech obou pohlaví. Důležité problémy v České republice týkající se obou pohlaví chce vláda řešit takto:

1. ekonomický život

- ❖ Prosazovat zásadu rovného postavení žen a mužů, zejména v otázkách odměňování a pracovních podmínek, při jednání Rady hospodářské a sociální dohody a v jejích pracovních týmech.

- ❖ Podporovat vytváření nabídky vzdělávacích kvalifikačních a rekvalifikačních programů, usnadňujících nalezení vhodného pracovního uplatnění ženám. Zabezpečit možnosti státní podpory rekvalifikačních občanům, zejména ženám, které z důvodu péče o děti nebyly po delší dobu ekonomicky aktivní. Zvláštní pozornost věnovat specifickému postavení žen žijících na venkově.

2. rovná účast a rovné zastoupení

- ❖ Přijmout konkrétní opatření pro dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích funkcích a v pracovních kolektivech.
- ❖ Při přípravě právních předpisů dbát na zařazení institutů k odstraňování případného znevýhodňování v zastoupení žen a mužů v účasti na rozhodujících společenských aktivitách.
- ❖ Podřízovat koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění hledisku rovnosti příležitostí žen a mužů.

3. sociální práva

- ❖ Zařadit do resortních priorit a postupů při prosazování rovnosti žen a mužů konkrétní opatření v oblasti mediální politiky.
- ❖ Zabezpečit, aby jednotlivá ministerstva a správní úřady v rámci svých kompetencí navazovaly spolupráci s nevládními organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi žen a mužů a pokračovaly ve vyhledávání a v rozšiřování této spolupráce.

4. občanský život

- ❖ Pokračovat ve veřejné diskusi o problematice rovných příležitostí žen a mužů s cílem seznámit českou veřejnost se státní politikou rovných příležitostí žen a mužů a jejími cíli.
- ❖ V rámci své grantové politiky podporovat výzkum společenských jevů, které vedou k diskriminaci žen a mužů, případně k ohrožení jejich důstojnosti, zdraví nebo života.

5. role a stereotypy obou pohlaví

- ❖ Podněcovat individuální schopnosti a zájmy o přípravu pro povolání v těch oborech, které jsou z hlediska pohlaví považovány za netypické.

- ❖ Prostřednictvím školních osnov, učebních a dalších informačních materiálů pokračovat v úsilí o změnu genderově založených stereotypů a předsudků, stereotypního nahlížení na postavení ženy a muže v rodině, v zaměstnání a ve společnosti, včetně přípravy budoucích pedagogů a pedagogických pracovníků a dalšího vzdělávání pedagogů.

LEGISLATIVNÍ A INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI

1. Legislativní zabezpečení – zákony:

Listina základních práv a svobod

Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 309/2002 Sb. nabývá účinnosti 1.1. 2007 zák. č. 362/2003 Sb. nabývá účinnosti 1.1. 2007),

Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 114/1988 Sb., o působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 501/2004 Sb. nabývá účinnosti 1.1. 2006),

Zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 501/2004 Sb. nabývá účinnosti 1.1. 2006),

Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 309/2002 Sb. nabývá účinnosti 1.1. 2007, zák. č. 362/2003 Sb. nabývá účinnosti 1.1. 2006),

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a přís-

pěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 309/2002 Sb. nabývá účinnosti 1. 1. 2007, zák. č. 362/2003 Sb. nabývá účinnosti 1. 1. 2006),

Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 309/2002 Sb. nabývá účinnosti 1. 1. 2007, zák. č. 362/2003 Sb. nabývá účinnosti 1. 1. 2006),

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 362/2003 Sb. nabývá účinnosti 1. 1. 2006),

Zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 362/2003 Sb. nabývá účinnosti 1. 1. 2006),

Zákon č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zák. č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 501/2004 Sb. nabývá účinnosti 1. 1. 2006),

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 436/2004 Sb.),

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (platný od 1. 10. 2004; jde o sladění s normami EU),

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (Trestní řád), ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů,

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků,

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), jak vyplývá z pozdějších změn,

Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), jak vyplývá z pozdějších změn.

(viz: <http://mpsv.cz/clanek.php?lg=1&cid=6>)

Přehled zákonů a nařízení vlády v ČR od roku 1945:

(viz: http://www.zakonycr.cz/aol.asp?akce=free&akcekrok=free_prehled&edit=2004) – za „edit“ se píše vybraný rok (od r. 1945)

2. Legislativní zabezpečení – podzákoné normy k problematice práv žen a mužů; Národní politika zaměstnanosti, akční plány od roku 1999:

Podzákoné normy k problematice práv žen a mužů:

- a) usnesení vlády
- b) národní akční plán „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů“, od roku 1998 (<http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&cid=301>)

Národní politika zaměstnanosti:

(http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_politika_zam)

3. Institucionální zabezpečení

Státní:

- a) Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů – poradní orgán vlády (od roku 2001)
- b) Rada vlády pro lidská práva – Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen – poradní orgán vlády (od roku 1998)
- c) Ministerstvo práce a sociálních věcí:

– koncepční a koordinační role: oddělení pro rovnost mužů a žen (od roku 1998)

– kontrolní role prostřednictvím úřadů práce

d) na každém ministerstvu od 1. 1. 2002 pracuje minimálně 1 pracovník, do jehož pracovní náplně patří problematika rovnosti mužů a žen v oblasti věcné působnosti resortu

e) Stálá komise Poslanecké sněmovny pro rodinu a rovné příležitosti (od července 2002)

f) Český statistický úřad – zabezpečování statistických dat

Místní: krajské, obecní, městské úřady

Nestátní: odbory, zaměstnavatelské svazy, nestátní neziskové organizace

ZÁKLADNÍ POJMY Z OBLASTI „GENDERU“:

Afirmativní/pozitivní akce = opatření, zaměřená na určitou skupinu, která mají za cíl vyloučit diskriminaci a předcházet jí, nebo napomoci vyrovnat znevýhodnění vycházející z tradičních postojů, chování a struktur (bývá nesprávně označováno i jako „pozitivní diskriminace“).

Audit podle genderu = analýza a hodnocení politik, programů a institucí na základě toho, zda zohledňují rozdílné dopady svých působení na ženy a muže.

Desegregace trhu práce = politiky, které si kladou za cíl omezit nebo odstranit **vertikální a horizontální segregaci** (rozdělení) pracovního trhu.

Direktivy Evropské unie týkající se rovného zacházení = direktivy, které rozšiřují chápání principu rovného zacházení pro muže a ženy oproti původní definici v Římské smlouvě, která zahrnovala pouze požadavek stejné odměny za stejnou práci. Princip rovného zacházení pro muže a ženy byl později rozšířen i na přístup k práci, doškolování a vzdělávání, pracovní postup a pracovní, statutární sociální zabezpečení, zaměstnanecké a sociální zabezpečení, na osoby samostatně výdělečně činné, a to i v zemědělství, na zaměstnankyně těhotné a na ty, které v nedávné době porodily, stejně tak jako na osoby na **rodičovské dovolené**.

Diskriminace na základě pohlaví přímá = situace, ve které je s osobou zacházeno hůře než s jinou kvůli jejímu pohlaví.

Diskriminace na základě pohlaví nepřímá = situace, ve které zákon, politika nebo praxe, jeví se jako neutrální, mají neadekvátně negativní vliv na příslušníky jednoho pohlaví, přičemž tento rozdíl v dopadu není možné vysvětlit objektivními faktory.

Domácí násilí/násilí v rodině = opakované, dlouhodobé a stupňující se násilí, kterého se dopouštějí dospělí nebo mladiství na svých blízkých (obětí mohou být manžel/manželka, druh/družka, rozvedení manžel/manželka, dítě, rodič, prarodič). Domácí násilí má podobu fyzického, psychického, sexuálního, ekonomického či jiného násilí, nejčastěji jejich kombinace. Domácí násilí je vědomá činnost. Začíná opakujícími se útoky proti lidské důstojnosti, k nim se zpravidla postupně přidávají útoky proti zdraví a v konečném stádiu může přejít v útoky proti lidskému životu. Domácí násilí se liší od ostatních forem delikventního chování tím, že je násilím ve vztahu osob, vytváří vztah závislosti oběti na pachateli a je zaměřeno na získání moci pachatele nad obětí. Charakteristickým rysem domácího násilí je skutečnost, že se pro svou určitou trvalost a různou intenzitu násilných aktů postupně stává součástí jejich běžného života. Více než 90% obětí domácího násilí jsou ženy.

Druhotná viktimizace = oběť násilného činu (který nemusí být vždy klasifikován jako trestný podle stávajícího práva) se na základě této životní zkušenosti stává znovu či opakovaně obětí. K druhotné viktimizaci může docházet v různých strukturách společnosti – v orgánech činných v trestním řízení (policie, soud, státní zastupitelstvo atd.), v masmédiích atd. i ze strany blízkého okolí. Oběť se tak setkává s nepochopením, s odmítnutím, se šikanou apod. jako projevem či výsledkem nekompetentnosti, neinformovanosti či neochoty nebo neschopnosti struktur tento problém zvládnout.

Důkazní břemeno = pokud osoba podá soudní žalobu, je v podstatě na ní, aby své tvrzení dokázala. V oblasti rovného zacházení mezi muži a ženami přenáší direktiva založená na precedenčním právu Soudního dvora Evropské unie důkazní břemeno ze strany obžaloby na stranu obžalované-

ho. V případech, kdy se jedna strana domnívá, že byla poškozena v důsledku nedodržení principu rovného zacházení, a kde existuje diskriminační pře, je na obžalovaném, aby dokázal, že tento princip porušen nebyl.

Důstojnost lidské práce = právo na respekt a zejména osvobození od sexuálního obtěžování či jiných forem obtěžování na pracovišti.

Feminizace chudoby = zvyšující se podíl a převaha chudoby mezi ženami ve srovnání s muži.

Gender = pro tento výraz nemá prozatím čeština adekvátní ekvivalent. Odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži, které nejsou vrozené, ale naučené. Jejich determinace není přirozeným, neměnným stavem, ale mění se s časem a významně se liší jak v rámci jednotlivých kultur, tak i mezi kulturami. Nejsou tedy přirozeným, daným rozdílem mezi muži a ženami, ale dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů.

Genderová analýza = diagnostikuje rozdíly mezi ženami a muži v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům a vývoji, kontrole majetku, rozhodovacích pravomocích atd. v kontextu jim určených genderových rolí. Ukazuje jejich specifické aktivity, podmínky, potřeby, jejich přístup ke zdrojům (zejména finančním) a možnosti řídit je, stejně tak jako jejich přístup k rozvojové podpoře a rozhodování. Analýza zkoumá tyto vazby a další faktory v jejich širším společenském, ekonomickém a politickém kontextu a v kontextu životního prostředí. Genderová analýza předpokládá především sběr údajů dělených podle pohlaví a genderově senzitivní informace o předmětné populaci.

Genderové role = soubor určitých pravidel (většinou nepsaných, neformálních), které předepisují určité typy chování ženám a jině mužům.

Genderově neutrální = nemající žádný vliv na rovnost žen a mužů, či jejich vztahy.

Genderový budgeting (genderové rozpočtování) = **rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů** je uplatněním **genderového mainstrea-**

mingu v rozpočtovacím procesu. Myslí se tím zhodnocení rozpočtů z hlediska genderu, při němž se na všech stupních rozpočtového procesu bere ohled na otázku pohlaví s cílem prosazování rovnosti žen a mužů. Jde o spravedlivější přerozdělování finančních prostředků z hlediska rovného přístupu k čerpání finančních zdrojů, které společnost vytvořila na zabezpečování potřeb a zájmů jak žen, tak mužů.

Genderový mainstreaming = (dosud nebyl stanoven přiměřený český název) je metoda k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími. Je založena na tom, že ve všech koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesech se jako jedno z hodnotících hledisek používá i hodnocení pozitivního nebo negativního dopadu rozhodnutí na muže a na ženy (tzv. **genderová analýza**). Zjistí-li se, že jedno z pohlaví bude negativně ovlivněno, musí ten, kdo rozhodnutí přijímá, podniknout kroky k tomu, aby škodlivé účinky příslušného rozhodnutí odstranil nebo aspoň minimalizoval.

Genderový kontrakt = soubor implicitních a explicitních pravidel, týkajících se genderových vztahů, která ženám a mužům připisují různou práci a hodnotu, zodpovědnost a povinnosti. Tato pravidla, znevýhodňující v různých oblastech života muže a ženy, jsou uplatňována a vymáhána v každodenním životě. Definují se na třech úrovních: v rámci norem a hodnot celé společnosti, na úrovni institucí v rámci vzdělávacího, pracovního, výchovného a dalších systémů, a na úrovni socializačních procesů, zejména v rámci rodiny.

Chráněné místo = bezpečné místo pro ženy a děti, které jsou oběťmi násilí ve vlastním domově (například azylový dům, krizové centrum).

Individuální práva = práva, která vznikají přímo jednotlivcům (v opozici k odvozeným právům).

Individualizace práv = vývoj daňových systémů a systémů sociálního zabezpečení, podle nichž vznikají práva přímo jednotlivcům.

Kvóty = opatření s cílem napravit předcházející nerovnost obvykle ve vztahu k rozhodovacím pozicím nebo k přístupu ke školení či zaměstnání,

kteřé definuje určitý podíl míst pro určitou skupinu. Jedná se o jednu z forem afirmativních/pozitivních opatření. (Např. některé politické strany v zemích EU uplatňují kvóty na kandidátních listinách tzv. zipovým systémem, tzn., že se na nich střídá vždy žena a muž. Na jiných kandidátkách může být 40 % žen, 40 % mužů a zbytek ponechán „volné soutěži“).

Lidská práva žen = práva žen jako integrální a nedělitelná část všeobecných lidských práv zahrnující také reprodukční práva.

Mateřská dovolená = doba, kdy v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí nebo jde-li o zaměstnankyni osamělou, náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v § 157 odstavce 1 Zákoníku práce. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 nebo více dětí nebo o zaměstnankyni osamělou, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku osmi měsíců. Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů (§ 157, odst. 4). Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu (§ 157, odst. 5).

Násilí založené na genderu/sexuální násilí = jakýkoliv druh násilí s použitím nebo výhrůžkou fyzické nebo emocionální síly, včetně znásilnění, domácího násilí, sexuálního obtěžování, incestu nebo pedofilie.

Obtěžování na pracovišti z důvodu pohlaví = jednání, které je zaměstnancem, jehož se týká, oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fy-

zické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

Odvozená práva = zejména práva na sociální dávky nebo na bydlení, která vznikají ve prospěch určité osoby, ale která jsou založena nebo jsou závislá na vztahu této osoby s osobou jinou. Často jde o případy založené na vztahu rodičovském, manželském nebo na sdílení domácnosti.

Podzaměstnanost = podzaměstnaní jsou všechny osoby v placeném zaměstnání nebo osoby pracující ve vlastním podniku, které pracují ve svém hlavním zaměstnání na částečný úvazek nebo méně než 40 hodin týdně, a přejí si pracovat vyšší počet hodin než ve stávajících zaměstnáních.

Pohlaví = biologicky podmíněné rozdíly mezi ženami a muži, které jsou univerzální. Jsou to biologické vlastnosti, které odlišují lidské bytosti jako ženy a muže.

Reprodukční práva = právo jakékoliv osoby nebo páru se svobodně a odpovědně rozhodnout, zda, kolik a kdy budou mít děti, právo na informace a prostředky učinit takové rozhodnutí a právo získat nejvyšší možnou úroveň sexuálního a reprodukčního zdraví.

Rodičovská dovolená = k prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let (§ 159, odst. 1 Zákoníku práce). Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo převzali dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěření dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory (§ 7, odst. 12 zákona č. 117/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Rodičovská dovolená se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku tří let. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku tří let, nejdéle však do sedmi let

jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku tří let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení tří let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

Rovné příležitosti pro ženy a muže = neexistence překážek pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví.

Segregace zaměstnání horizontální = koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů.

Segregace zaměstnání vertikální = koncentrace žen a mužů na odlišných stupních zaměstnání ve smyslu úrovně odpovědnosti a pozice.

Sexuální obtěžování na pracovišti = jednání sexuální povahy v jakékoli formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů.

Skleněný strop/neviditelná bariéra = tradiční postoje, předpoklady a hodnoty, které brání komukoli v plné účasti na životě společnosti. Bariéra, na kterou ženy nebo muži narážejí při svém profesním postupu. Skleněný strop spočívá ve znemožňování přístupu k vyšším politickým, ekonomickým a akademickým pozicím, a to formálními i neoficiálními a skrytými způsoby. Strop je hranice možnosti postupu. Snaha postoupit na vrcholové pozice narazí na neviditelnou a těžko definovatelnou překážku v podobě prostředků působících proti této snaze.

Sladění práce a rodinného života = rozvoj struktury a organizace pracovního prostředí tak, aby umožňovalo kombinaci pracovních a rodinných/domácích povinností pro ženy i muže. V zahraničí se uplatňuje řada technik, jimiž se na pracovišti dosahuje harmonizace těchto dvou základ-

ních sfér lidského života a tím snížení stresovosti a zvýšení produktivity práce.

Stejná odměna za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty = stejná odměna za práci, které je připisovaná stejná hodnota bez jakékoli diskriminace, mj. bez diskriminace pohlaví, a to ve vztahu ke všem aspektům odměny a platových podmínek.

Zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 4) = možnost občana vymáhat své právo na zaměstnání bez diskriminačních omezení, a to jak soudně, tak prostřednictvím úřadů práce. V souladu s širším vymezením diskriminačních důvodů podle Evropské unie došlo k rozšíření okruhu znaků považovaných za diskriminační mimo jiné i o sexuální orientaci, rod (gender), manželský a rodinný stav a o povinnosti k rodině. O diskriminaci nejde v případech, kdy jsou z hlediska pracovních podmínek zákonem vyloučeny určité skupiny osob nebo je pro to věcný důvod spočívající například v předpokladech absolvování určitého typu školy, zdravotní stav, jazykové znalosti, a podobně. O diskriminaci rovněž nejde, je-li nabízeno místo, které je svým charakterem předurčeno například pro určité pohlaví – do mužského pěveckého sboru, do sboru baletek, atp.

Zásada rovného zacházení s muži a ženami = znamená vyloučení jakéhokoli diskriminujícího jednání jedné osoby k jiné osobě pro příslušnost k pohlaví, pro její manželský a rodinný stav nebo povinnosti vůči rodině, jde-li o přístup ke všem pracovním a služebním místům, hlediska výběru, odbornou přípravu, pracovní a služební podmínky a postup v zaměstnání nebo služební postup. Nikdo nesmí výkonu práv a povinností, které vyplývají z pracovněprávních a služebně-právních vztahů, zneužívat k újmě jiného účastníka pracovněprávního a služebně-právního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti. Za ponižování lidské důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy.



Tato publikace si klade za úkol přinést co nejširšímu spektru uživatelů vybraná základní data, vztahující se k problematice postavení žen a mužů, která má v současné době statistika k dispozici.

Odkazy na [www-stránky](#) a publikace s rozšířenými informacemi ke genderové problematice obecně:

Český statistický úřad: www.czso.cz (analýzy, časové řady, statistická ročenka, ediční plán publikací, ad.)

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: www.mpsv.cz

Zaostřeno na ženy a na muže

(www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/publ/1413-04)

Tematicky je publikace členěna na osm kapitol:

1. Obyvatelstvo, rodina a domácnosti

Demografická statistika dlouhodobě sleduje základní údaje v třídění podle pohlaví. V této oblasti má proto genderová statistika k dispozici poměrně rozsáhlé časové řady dat, vypovídající o vývoji skladby populace i o změnách a trendech v jejím chování. V centru pozornosti genderové statistiky jsou takové jevy, jako je odlišná délka života žen a mužů, uzavírání partnerských a manželských svazků, reprodukční chování, rozvodovost, úmrtnost. U demografů genderová statistika také hledá informace o migraci obyvatel i o skladbě osídlení. Specifickým genderovým problémem je na příklad i nerovnost žen a mužů v minoritních a lokálních komunitách. Všechny tyto genderové charakteristiky zkoumá z pohledu jejich dopadu na život žen a mužů, hledá odlišnosti a jejich příčiny. Hlavním problémem v této oblasti je především v posledních letech nízká úroveň porodnosti. Také vysoká rozvodovost přináší velké problémy. V poslední době stoupá věková hranice při uzavírání sňatků, snižuje se potratovost a děti se rodí stále starším rodičům. S tím souvisí i stále častější využívání moderních metod plánovaného rodičovství.

Také statistika domácností – již vzhledem k tomu, že v rodinách neu-

stále přetrvává tradiční dělba práce – může poskytnout důležité genderové informace. Stále více se ukazuje, jak **důležitou a vlastně klíčovou pro dobré fungování dnešní rodiny je dělba práce v rodině**. Genderové statistiky zajímá i současný trend, kdy v domácnosti žije stále více partnerů v nesezdaném svazku, genderové důsledky má též fakt, že v mnoha domácnostech žije žena sama nebo jen s dětmi, bez muže. Tato oblast je genderově velice citlivá: patří sem i takové závažné problémy, jako je diskriminace žen z důvodu péče o dítě, ale i diskriminace mužů týkající se péče o děti po rozvodu, diskriminace žen z důvodu péče o seniory a malá informovanost rodičů o možnostech zapojení mužů do péče o děti (právní nároky). Stále více se ukazuje, že právě vytvoření podmínek pro sladění mateřské role a dělby práce v rodině s možnostmi rovného uplatnění žen i mužů na trhu práce, s možností seberealizovat se rovnocenně i v profesní oblasti a s rovnou možností uplatnit plně získanou kvalifikaci, je dnes tím hlavním předpokladem a podmiňujícím krokem pro vyřešení rovného postavení obou pohlaví. Právě zde je třeba hledat cesty k dalšímu pokroku v řešení problémů v genderové rovnosti.

Odkazy na www-stránky a publikace s rozšířenými informacemi:

Souhrnné informace o obyvatelstvu

(http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_menu)

Demografická příručka

(www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/4032-05)

SLDB (Sčítání lidu domů a bytů)

(<http://www.czso.cz/slodb/slodb.nsf/i/home>)

Cizinci v České republice

(www.czso.cz/ciz/cizinci.nsf/i/cizinci_v_cr)

VŠPS (Výběrové šetření pracovních sil)

(<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3115-05>)

Statistická ročenka

(<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/10n1-04>)

POPIN

(<http://popin.natur.cuni.cz/>)

Základní demografické údaje

(www.demografie.info)

2. Zdraví

Díky zlepšování životních a sociálních poměrů a pokroku v medicíně se výrazně zvyšuje pravděpodobnost, že se narodí živé dítě a bude žít daleko déle a bude větší část života než kdysi zdravé. Výrazným úspěchem české medicíny je jedna z nejnižších úrovní novorozeneckých a kojeneckých úmrtností na světě. V úrovni úmrtnosti jsou značné rozdíly podle pohlaví, ženy umírají ve vyšším věku než muži. Statisticy zaznamenávají neustálý přesun úmrtí do vyšších věkových skupin. Problémem v této souvislosti je vysoký podíl žen mezi ovdovělými. Z hlediska genderu je důležitý rozdíl v příčinách úmrtí podle pohlaví a také odlišný vývoj úmrtnosti žen a mužů podle věkových skupin.

Odkazy na www-stránky a publikace s rozšířenými informacemi:

Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR: www.uzis.cz

Státní zdravotnický ústav: www.szu.cz

Národní referenční laboratoř pro AIDS:

www.szu.cz/cem/nrlcem.htm

Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz 2004

www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3305-04

Souhrnné informace o obyvatelstvu

www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_menu

3. Vzdělání

Vzdělanost českých žen je na vysoké úrovni. Především ve středoškolském vzdělání ženy dohnaly a někdy i předešly muže. A i na vysokých školách se počty žen a mužů vyrovnávají. Problémem zůstává, že jak podíl mužů, tak podíl žen s terciárním vzděláním je v České republice (obdobně jako v ostatních středoevropských a východoevropských státech) v porovnání s vyspělými zeměmi nízký. Rozdíl je však způsoben převážně nedostatečným zastoupením absolventů vyšších odborných škol (pomaturitní studium). Tyto školy jsou součástí terciárního vzdělání a v ČR vznikly relativně nedávno. Existuje také nerovnoměrné rozdělení: jsou oblasti a obory, kde ženy převládají a naopak. Zejména ve školství má značná feminizace závažné důsledky, a to nejen pro samotné učitelky, ale i pro žáky,

kteří poznamenává jednostranný výchovný vliv ženského elementu. Ženy nemají stejné příležitosti jako muži např. v přístupu k dalšímu vzdělávání, v přístupu k novým znalostem v oboru (národní a mezinárodní semináře a konference), v přeškolení na jinou práci, na jiné pracovní zařazení a pro práci s novými technologiemi. Z hlediska genderového pohledu jsou také závažným faktorem **stereotypy obou pohlaví**, prezentované ve školních osnovách, knihách a učebnicích. Proto Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR začalo s analýzou těchto pedagogických dokumentů z hlediska genderových přístupů s cílem zjednat zde nápravu. Problémem, který však přetrvává a spíše sílí, je také stereotypní volba zaměření studia. S obrazem role žen a mužů, prezentovaným ve školách, souvisí i stereotypy obrazu žen a mužů v médiích, v umění, v reklamě a v inzerátech. I zde nebyly prozatím zaznamenány efektivní snahy po změně.

Odkazy na www-stránky a publikace s rozšířenými informacemi:

Ústav pro informace ve vzdělávání: www.uiv.cz
 Statistická ročenka školství – výkonové ukazatele
 (www.uiv.cz/rubrika/98)

Výsledky ad hoc modulu 2003 o celoživotním vzdělávání v roce 2003
 (www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3119-04)

4. Práce a mzdy

V České republice je vysoká zaměstnanost žen, se všemi klady, ale i **negativními důsledky**. Podle mezinárodního srovnávacího průzkumu jsou české ženy v porovnání s ostatními zeměmi zapojeny do pracovního procesu po nejdelsí období svého života: pracují nejen často, ale i nejdéle ze všech, bez ohledu na své mateřství. To, že žena chodí do práce, je bráno většinou jako samozřejmý projev emancipace, který jí nebrání – i když jistě komplikuje – splnit i mateřskou úlohu. Zcela samozřejmý je pak požadavek, aby se na získávání finančních příjmů pro rodinu podíleli oba partneři. Přesto se dodnes ženy setkávají s různými předsudky a mýty o vhodnosti či nevhodnosti jejich zapojení do pracovního procesu. **Genderové teorie se drží principu rovného zacházení se zaměstnanci ženského a mužského pohlaví, jinými slovy požadavku zajistit zaměstnancům**

účinnou ochranu před diskriminací z důvodu pohlaví. Lze jen kvitovat, že v tomto ohledu reaguje i legislativa (např. Zákoník práce).

Genderové analýzy sledují rovné zacházení s ženami a muži v přístupu k zaměstnání, k odborné přípravě a k funkčnímu postupu. Je důležité, aby výběrové předpoklady a hodnotící kritéria byly pro ženy i muže shodné, a aby neměly žádnou souvislost s pohlavím, rodinným nebo manželským stavem uchazeče. Tuto zásadu je třeba ctít při jakékoliv formě nabídky volného místa, včetně veřejné inzerce a ohlašování volného místa úřadu práce. Zásada rovného zacházení s ženami a muži však neplatí bezvýhradně; výslovně se nevztahuje na vztahy, upravené ustanoveními zaručujícími ochranu žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství. Princip rovného zacházení se ženami a muži v oblasti pracovních podmínek platí tedy s výhradou stavu, kdy žena z důvodu těhotenství nebo mateřství vyžaduje specifickou ochranu. Ve vztazích, kde tato ochrana působí, nelze požadavek rovného zacházení uplatňovat. **Pracovní trh je oblastí, kde je v rovnosti postavení obou pohlaví snad nejvíce problémů.** Je to zejména nerovné odměňování za stejnou práci a práci stejné hodnoty, vezme-li se v úvahu stáří pracovníka, délka praxe, odpracovaná doba, zastávané místo a zkušenosti. Požadavkem je, aby všechny podmínky a kritéria mzdových nároků byly z hlediska pohlaví zaměstnanců důsledně neutrální a aby fungování systémů odměňování vylučovalo jakoukoliv diskriminaci z hlediska pohlaví zaměstnanců. Důležitý je také přístup, pokud jde o obsazování vedoucích a řídicích pozic na všech úrovních a ve všech povoláních a oborech (vertikální segregace) i přístup k zaměstnání ve všech povoláních a oborech (horizontální segregace).

Genderově citlivá je i **otázka pracovních podmínek**, které nejsou pro ženy vždy vyhovující. Pracovní podmínky nepočítající s nutností sladit pracovní a rodinné povinnosti (pracovní prostředí, pracovní cesty, práce přesčas, požadavky na další práci v sobotu a neděli, pracovní pohotovost, práce na směny, práce během víkendů) způsobují ženám problémy při prosazování se na pracovním trhu.

Také **motivace zaměstnavatelů** prosazovat rovnost pohlaví chybí. Zaměstnavatelé často dostatečně nevyužívají své možnosti v uplatňování rovnosti žen a mužů. Neexistují zaměstnavatelské plány rovnosti žen a mužů. Genderová problematika není obvykle tématem kolektivního vyjednávání. Nutno však uvést, že v poslední době se i v této oblasti začíná přístup

k genderové rovnosti měnit. Zajímavé pak jsou zkušenosti zahraničních podniků, působících v České republice, které mohou být pro české zaměstnavatele často inspirující. A i odbory začínají být v tomto ohledu aktivnější a začínají se více prosazovat i v otázkách rovných podmínek, šancí a příležitostí v zaměstnání pro obě pohlaví. Pro dnešní generaci dříve neznámá zkušenost s nezaměstnaností postihuje ženy ještě silněji než muže. Velice závažnou oblastí jsou dále problémy, které vyvolávají nevyhovující podmínky pro skloubení zaměstnání s rodičovskou rolí a se zátěží v péči o rodinu a domácnost.

Genderové rozdělení práce, tj. rozdělení práce na ženskou a mužskou, závisí na sociálně ekonomickém a kulturním kontextu a může být zkoumáno v členění na úkoly produktivní (výrobní) a reprodukční. Produktivní úkoly se vztahují k práci prováděné jak ženami, tak muži při výrobě zboží a ve službách, stejně tak jako při zpracování prvotních produktů. Reprodukční úkoly se váží na péči o děti a různé činnosti prováděné v rámci toho, čemu se dnes říká „pečovatelská ekonomika“. Reprodukční činnosti, ve kterých častěji dominují ženy, jsou často neplacené nebo prováděné neformálně, tzn., že se na ně nevztahují pracovní právní předpisy. Výsledkem je, že neplacená část ženské práce bývá často vyloučena ze statistik o zaměstnanosti a o příjmech.

Teorie genderu přichází s návrhy, které by usnadnily ženám jejich uplatnění na trhu práce. Patří sem např. práce na dálku, placená práce doma, práce na částečný úvazek, pružná pracovní doba, úprava pracovní doby apod. Specifickou skupinou jsou také ženy žijící na venkově. Mají další odpovědnosti ve srovnání s venkovskými muži a také ve srovnání s městskými ženami a muži (například práce na zahradě, péče o domácí zvířata, větší tlak veřejného mínění) a navíc větší obtíže s uplatněním na trhu práce.

Odkazy na www-stránky a publikace s rozšířenými informacemi:

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: www.mpsv.cz

Trh práce v ČR za roky 1993–2004

(www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3103-05)

5. Sociální zabezpečení

Genderový mainstreaming sleduje, zda je zacházení se ženami a muži v sociálních systémech (např. nemocenské pojištění, státní sociální podpora, nároky rodičů po narození dítěte) rovné, zda neexistuje ani skrytá diskriminace. Ženy bývají častějšími příjemkyněmi sociálních dávek. Problémy jsou zejména s důchody, které jsou u žen nižší, protože jsou odvozeny od pracovních příjmů, které jsou u žen převážně nižší.

Odkazy na www-stránky a publikace s rozšířenými informacemi:

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: www.mpsv.cz

Vybrané údaje o sociálním zabezpečení 2004

(www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3202-04)

6. Soudnictví a kriminalita

Podíl žen mezi pachateli je oproti mužům výrazně nižší. Účastní se častěji trestné činnosti spíše jako spolupachatelky. Velikým problémem je také domácí násilí, které převážně postihuje ženy. Komplikace při jeho odhalování způsobuje charakter tohoto násilí, které se většinou odehrává v rodinách a je opředené mnoha mýty, bránícími ženám napadení oznámit. Svéráznou a velice nebezpečnou formou je pak psychické týrání, které se vůbec obtížně odhaluje a může být větší útrapou než týrání fyzické. Gender se zajímá i o násilí na dětech a jeho rozdíly podle pohlaví.

Odkazy na www-stránky a publikace s rozšířenými informacemi:

Ministerstvo vnitra ČR: www.mvcr.cz

Ministerstvo spravedlnosti ČR: www.msp.cz

Soudnictví ČR (<http://portal.justice.cz>)

7. Veřejný život a rozhodování

Existuje genderový rozdíl v příležitostech a ochotě účastnit se na rozhodovacích procesech, a to na všech úrovních a ve všech oblastech života. S tím souvisí i nerovný přístup k finančním zdrojům (např. mzda,

důchod, podnikání, sociální dávky, bankovní úvěry, půjčky). Gender se z tohoto aspektu zajímá i o rozdělování příjmů obcí, měst a krajů. Z ekonomického hlediska pak jde o celou problematiku přerozdělování národního důchodu. Nejednoznačný je postoj vůči používání kvót při prosazování rovnosti žen a mužů. Specifickým problémem je **psychologický aspekt** malé sebedůvěry a nízkých zkušeností žen v oblasti řízení a rozhodování. Nerovnost se zvyšuje s růstem rozhodovacího vlivu na vertikální úrovni – v těch nejvyšších patrech jsou ženy diskriminovány nejvíce.

Zvláštní pozornost je třeba věnovat genderovým rozdílům ve volbách jak na nižší, tak především vyšší úrovni rozhodování. Z pohledu genderu je zajímavá především informace o podílu žen a mužů mezi kandidujícími a mezi zvolenými zástupci v jednotlivých typech voleb. Jako další významné faktory kromě pohlaví lze zmínit věk kandidujících a zvolených, případně úroveň jejich vzdělání.

Odkazy na www-stránky a publikace s rozšířenými informacemi:

Volební statistika ČSÚ (www.volby.cz)

8. Věda, technologie, informační společnost

Oblast vědy, výzkumu a vývoje lze považovat pro vývoj moderní společnosti za klíčovou. Z pohledu genderové statistiky je zajímavé rozdělení vědeckých pracovníků podle pohlaví ve státním i podnikatelském sektoru a podle vědní oblasti. Statistika umožňuje také sledovat rozdíly při sledování výkonu profese vědeckých pracovníků s jejich rodinným životem a rozdíly v času, věnovanému výzkumu a vývoji podle pohlaví. Důležitým aspektem tzv. funkční gramotnosti se stává schopnost ovládat počítač a internet. Bez této dovednosti se výrazně snižuje šance uplatnění na trhu práce. Přitom právě počítačová gramotnost je velikou šancí a výzvou pro ženy, protože jim může pomoci vyřešit výrazným způsobem genderovou nerovnost a byla by škoda, kdyby ženy této příležitosti nevyužily a „ujel jim tak vlak“. Statistiku také zajímají i další sociodemografické souvislosti (věk, vzdělání, zaměstnání a jiné indikátory sociálního postavení) z hlediska rozdílů podle pohlaví uživatelů počítače.

Odkazy na www-stránky a publikace s rozšířenými informacemi:

Ukazatele výzkumu a vývoje 2003

(www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/9601-04)

Využívání informačních a komunikačních technologií domácnostmi a jednotlivci 2004

(www.czso.cz/csu/redakce.nsl/i/domacnosti_a_jednotlivci)

Využívání informačních a komunikačních technologií v podnikatelském sektoru 2004

(www.czso.cz/csu/redakce.nsl/i/podnikatelsky_sektor)

Následující tabulky a grafy přinášejí výběr statistických údajů za uvedené tématické oblasti. Není to přehled vyčerpávající a je také omezený tím, která data v současné době statistika může poskytnout. Věříme, že publikace přinese uživatelům přehledné informace a uvítáme i další spolupráci s nimi na problematice genderové statistiky.

ŽENY A MUŽI
v datech