

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č.121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 - školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci 04.05.2010

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala paní Ing. Pavle Řehořové Ph.D., vedoucí mé práce, za věcné rady a doporučení a neocenitelnou podporu při vypracování, dále Ing. Evě Šlaichové za pohotové připomínky a diskuse ohledně tohoto tématu.

Tato publikace vznikla v rámci projektu studentské grantové soutěže s názvem „Genderová problematika v praxi (komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR)“ realizovaného za finanční podpory specifického vysokoškolského výzkumu na Ekonomické fakultě Technické univerzity v Liberci v roce 2010.

Anotace

Cílem práce je seznámení s pojmem Gender Budgeting, jeho historickými souvislostmi a také vývojem genderové rovnosti v ČR a v zahraničí. Teoretická část se zabývá definováním institucionálního a právního rámce, popisuje proces genderového rozpočtování a seznamuje s různými přístupy k jeho uplatnění. Praktická část se zaměřuje na výsledky dotazníkového šetření, které dle uvedených kritérií analyzují problematiku rovnosti mezi muži a ženami, postoje veřejnosti a zkoumá možnosti žen a mužů v daných situacích. Výsledky dotazníku mohou posloužit pro další studie, zejména ve mzdové oblasti a postavení žen a mužů ve společnosti.

Klíčová slova

Gender Budgeting, pohlaví, genderová (ne)rovnost, Gender Mainstreaming, genderové rozpočtování, fiskální politika, veřejné rozpočty, genderová analýza, diskriminace

Abstract

The aim of this work is introduction about Gender Budgeting, its historical connectivity and development of gender equality in Czech Republic and abroad. Theoretical part defines institutional and legal framework and describes Gender Budgeting process, which introduces with different approaches how to apply it. Practical part of the project is fixed with public research results, which analyze inequality issues between men and women according to set standards, approach of public, and recognizes possibilities of both genders in a set situation. Results of questionnaire can help in another studies, especially in case of wages situation and quality women and men in society.

Keywords

Gender Budgeting, sex, gender, gender (in) equality, Gender Mainstreaming, fiscal policy, public budgets, gender analysis, discrimination

Obsah

1	GENDER BUDGETING.....	18
1.1	VYSVĚTLENÍ POJMU GENDER BUDGETING.....	18
1.2	HISTORIE GENDER BUDGETINGU	19
1.3	PŘÍSTUPY KE GENDER BUDGETINGU	21
1.4	VÝCHOZÍ BODY GENDER BUDGETINGU	22
1.5	JAKÉ MOHOU BÝT NÁZORY NA GENDER?	25
2	VÝVOJ GENDEROVÉ ROVNOSTI V ČR	28
3	INSTITUCIONÁLNÍ A PRÁVNÍ RÁMEC ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ	32
3.1	MEZINÁRODNÍ OBLAST LEGISLATIVY	32
3.2	ČESKÁ OBLAST LEGISLATIVY	41
3.3	ORGÁNY A INSTITUCE ZABÝVAJÍCÍ SE GENDEROVOU PROBLEMATIKOU V ČR.....	47
4	GENDEROVÉ ROZPOČTOVÁNÍ.....	55
4.1	PRINCIPY GENDEROVÉHO ROZPOČTOVÁNÍ.....	56
4.1.1	Rovnost.....	56
4.1.2	Odpovědnost.....	56
4.1.3	Výkonnost.....	56
4.1.4	Transparentnost	56
4.2	METODOLOGIE A NÁSTROJE GENDEROVÉHO ROZPOČTOVÁNÍ	57
4.2.1	Základní nástroje	57
5.	INTEGRACE GENDEROVÉHO HLEDISKA DO ROZPOČTOVÁNÍ VEŘEJNÝCH PROSTŘEDKŮ.....	61
5.1	ÚROVEŇ STÁTNÍHO ROZPOČTU	62
5.1.1	Funkce státního rozpočtu v souvislosti s genderovým hlediskem.....	62
5.1.2	Přínosy analýzy genderového rozpočtování na vládní úrovni pro muže a ženy	63
5.1.3	Rozbor jednotlivých oblastí podle kapitol státního rozpočtu	64

5.1.3.1	<i>Vzdělávání</i>	64
5.1.3.2	<i>Péče o zdraví</i>	66
5.1.3.3	<i>Doprava</i>	66
5.1.3.4	<i>Zaměstnanost</i>	67
5.1.3.5	<i>Grantová agentura ČR (GA ČR)</i>	68
5.2	ÚROVEŇ SAMOSPRÁVY	68
5.2.1	Obce a města	68
5.2.1.1	<i>Výchozí podklady</i>	68
5.2.1.2	<i>Analýzy posuzování výdajů z genderového hlediska</i>	69
5.2.2.1	<i>Alternativní postup analýzy rozpočtu</i>	75
6	KLASIFIKACE ROZÍLŮ VÝSLEDKŮ – TŘÍDĚNÍ DLE SPECIFICKÝCH UKAZATELŮ	78
6.1	METODIKA	78
6.2	VÝBĚR ZKOUMANÉHO VZORKU	81
6.3	PODROBNÁ ZJIŠTĚNÍ	97
6.3.1	Veřejné mínění o postavení mužů a žen	97
6.3.2	Veřejné mínění o postavení mužů a žen	120

Seznam zkratek a symbolů

AICESIS	Mezinárodní asociace hospodářských a sociálních rad a odborných institucí
aj.	a jiné
atd.	a tak dále
CEDAW	Úmluva o odstranění všech forem diskriminace
č.	číslo
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČR	Česká republika
EHSV	Evropský hospodářský a sociální výbor
EK	Evropská komise
EOK	Evropská odborová organizace
EU	Evropská unie
GA ČR	Grantová agentura České republiky
GPG	Gender Pay Gap
IPPP	Institut pedagogicko-psychologického poradenství
Kč	korun českých
KZAM	klasifikace zaměstnání
max.	maximálně
MD	mateřská dovolená
MEOK	Mezinárodní odborová konfederace
MF ČR	Ministerstvo financí České republiky
MHD	městská hromadná doprava
mil.	milión
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MZ	Ministerstvo zdravotnictví
např.	například
NZIS	Národní zdravotnický informační systém
OS	Organizační složka
OSS	Organizační složka státu
RHSD ČR	Rada hospodářské a sociální dohody
Sb.	sbírka

SoÚ AV ČR Sociologický ústav Akademie věd České republiky

tis. tisíc

tj. to je

tzn. to znamená

tzv. tak zvaná

ÚIV Ústav pro informace ve vzdělání

ÚZIS Ústav zdravotnických informací a statistiky

% procento

= rovná se

§ paragraf

Seznam tabulek

Tab. 1 Srovnání zastoupení žen v PS PČR mezi lety 2002 a 2006	21
Tab. 2 Češky v politice	30
Tab. 3 Úmluvy Mezinárodní organizace práce	39
Tab. 4 Rozdělení respondentů dle pohlaví	82
Tab. 5 Rozdělení respondentů dle věku	83
Tab. 6 Rozdělení respondentů dle věku a pohlaví	84
Tab. 7 Rozdělení respondentů dle úrovně dosaženého vzdělání.....	87
Tab. 8 Rozdělení respondentů dle úrovně dosaženého vzdělání a pohlaví.....	88
Tab. 9 Rozdělení respondentů dle lokace zaměstnání (velikost obce).....	93
Tab. 10 Rozdělení respondentů dle společenského statutu	94
Tab. 11 Názory na rovnost mužů a žen	97
Tab. 12 Názory na rovnost mužů a žen – rozdělení dle pohlaví respondentů	98
Tab. 13 Názory na rovnost mužů a žen – rozdělení dle pohlaví a věku respondentů	99
Tab. 14 Názory na možnost mužů a žen získat práci při odpovídající kvalifikaci a schopnostem – třídění respondentů dle dosaženého vzdělání	101
Tab. 15 Názory respondentů na získání stejného platu za stejnou práci – rozdělení dotazovaných dle pohlaví a věku.....	106
Tab. 16 Názory respondentů na možnost mužů a žen věnovat se svým koníčkům.....	109
Tab. 17 Mezinárodní srovnání volnočasových aktivit respondentů 2007.....	110
Tab. 18 Souhrnná tabulka dotazů na témata různých forem diskriminace.....	112
Tab. 19 Osobní zkušenost s diskriminací u osobního pohovoru nebo při zájmu o získání zaměstnání.....	113
Tab. 20 Diskriminace v inzerátech na nabídku zaměstnání	114
Tab. 21 Setkání respondentů s jinými formami diskriminace.....	114
Tab. 22 Omezení respondentů z důvodu zdravotního postižení.....	115
Tab. 23 Omezení respondentů z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, náboženství či víry národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu nebo jazyka	117
Tab. 24 Omezení respondentů z důvodu věku, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů	118
Tab. 25 Zaměstnanci soukromého a státního sektoru - rozdělení dle pohlaví	121
Tab.26 Respondenti dle odvětví zaměstnání	123
Tab. 27 Obor ukončeného vzdělání respondentů	124
Tab. 28 Průměrný čistý příjem respondentů – rozdělení dle sektorů a pohlaví	126
Tab. 29 Délka pracovního poměru (od prvního zaměstnání)	128

Tab. 30 Přírůstek čistého příjmu od nástupu do 1. zaměstnání (Kč).....	131
Tab. 31 Rozdělení respondentů dle hierarchie (vedoucí pracovník).....	132
Tab. 32 Rozdělení respondentů dle velikosti zaměstnavatele (velký, malý, střední podnik/úřad)	134

Seznam obrázků

Obr. 1 Názor indických žen na schválení zákona o 1/3 rezervaci křesel do parlamentu pro ženy..... 27

Seznam grafů

Graf 1 Rozdělení respondentů dle pohlaví	82
Graf 2 Rozdělení respondentů dle věku	83
Graf 3 Věková skladba obyvatelstva: 2008	85
Graf 4 Rozdělení respondentů dle dosaženého vzdělání	87
Graf 5 Struktura osob s ukončeným terciárním vzděláním podle věku	89
Graf 6 Osoby s ukončeným terciárním vzděláním, (% osob v dané věkové skupině)	89
Graf 7 Osoby s ukončeným terciárním vzděláním – mezinárodní srovnání (% populace 25 – 64 let) ..	90
Graf 8 Osoby s ukončeným terciárním vzděláním - muži a ženy	91
Graf 9 Pedagogičtí pracovníci a žáci a studenti na jednotlivých typech škol podle pohlaví - 2007/2008	92
Graf 10 Rozdělení respondentů dle místa zaměstnání	94
Graf 11 Rozdělení respondentů dle společenského statutu	95
Graf 12 Populace ve věku 15 a více let podle obvyklého ekonomického postavení	96
Graf 13 Veřejné mínění o rovnosti mužů a žen	98
Graf 14 Veřejné mínění o situaci mužů a žen na možnost získat práci odpovídající kvalifikaci a schopnostem	100
Graf 15 Mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2007	103
Graf 16 Mediány mezd podle skupin odvětví za rok 2007	104
Graf 17 Názory respondentů na získání stejného platu za stejnou práci	105
Graf 18 Názory respondentů na možnost dosažení vysokoškolského vzdělání pro muže a ženy	107
Graf 19 Názory respondentů na možnost mužů a žen věnovat se svým koníčkům	108
Graf 20 Názory respondentů na adekvátní pracovní zařazení	111
Graf 21 Setkání respondentů s jinými formami diskriminace	115
Graf 22 Omezení respondentů z důvodu zdravotního postižení	116
Graf 23 Omezení respondentů z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, náboženství či víry národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu nebo jazyka	117
Graf 24 Omezení respondentů z důvodu věku, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů	119
Graf 25 Zaměstnanci soukromého a státního sektoru dle pohlaví	120
Graf 26 Respondenti dle odvětví zaměstnání	122
Graf 27 Obor ukončeného vzdělání respondentů	124
Graf 28 Průměrný čistý příjem respondentů	125
Graf 29 Počet let pracovního procesu respondentů	127
Graf 30 Přírůstek čistého příjmu od nástupu do 1. zaměstnání (Kč)	130

Graf 31 Rozdělení respondentů dle vedoucích funkcí.....	133
Graf 32 Rozdělení respondentů dle velikosti zaměstnavatele (velký, malý, střední podnik/úřad).....	133

Úvod

Cílem této diplomové práce je především seznámení s aktuálním stavem dodržování rovných příležitostí mužů a žen zpracováním dotazníkového šetření veřejného mínění o rovnosti mezi muži a ženami a možné diskriminaci. Práce popisuje metodiku Gender Budgetingu, která se již dnes aplikuje v České republice ve veřejné správě. Hlavním cílem je vysvětlení základní genderové terminologie v souvislosti s politikou rovných příležitostí, vysvětlitelní metod a priorit, které se vláda zavázala plnit na všech rozpočtových úrovních a jejich charakteristiky. Podstatnou základnu právního a institucionálního rámce tvoří několik zásadních dokumentů, jimiž je právně ukotveno dodržování rovných příležitostí jak na mezinárodní tak i na národní úrovni.

První kapitola má za úkol seznámit se základními pojmy a definicemi Gender Budgetingu, které jsou s touto tématikou úzce spojeny. Rozebírá přístupy a definuje výchozí body, zmiňuje různorodé názory na praktiky Gender Budgetingu a opatření vlády.

Druhá kapitola nastiňuje vývoj genderové rovnosti mezi ženami a muži v historických souvislostech v rámci ČR. V této části jsou stanoveny historické pilníky ve vývoji genderové problematiky důležité i pro následující vývoj v ČR.

Třetí kapitola se zabývá legislativní tematikou v ČR i zahraničí, kde vysvětluje úlohu institucí a orgánů zabývajících se genderovou problematikou a jmenuje nejdůležitější dokumenty, směrnice a zákony, které se touto tematikou zabývají.

Čtvrtá kapitola popisuje genderové rozpočtování, vysvětluje zde samotný smysl genderového rozpočtování, rozebírá jednotlivě principy a metodologii s používanými nástroji Gender Budgetingu.

V páté kapitole je velmi rozsáhle vysvětlena integrace genderového hlediska do rozpočtů veřejných prostředků. Je rozdělena na hodnocení genderu na úrovni státního rozpočtu a samosprávy (úroveň samosprávy je rozdělena na úrovně obce a města; a kraje). Tato kapitola popisuje jednotlivé kroky, jak uplatnit Gender Budgeting na daných úrovních.

V jednotlivých částech práce jsou uvedeny konkrétní případy, výhody a nevýhody jednotlivých kroků. V oblasti státního rozpočtu je proveden rozbor dle jednotlivých kapitol státního rozpočtu.

Praktická část práce má za úkol se zabývat dotazníkovým šetřením průzkumu veřejného mínění na téma genderu. Dotazník je rozdělen do tří částí, které se navzájem doplňují. První část má za úkol zajistit základní data, která jsou následně použita pro roztřídění respondentů daného průzkumu. Druhá část dotazníku zpracovává názory respondentů na obecnou situaci rovnosti žen a mužů a dotazuje se na osobní zkušenosti s diskriminací. Široká škála srovnávacích statistik pomáhají doplnit výsledky šetření. Třetí část se již zabývá konkrétními hodnotami mezd a pracovních podmínek dotazovaných. Řeší se zde důvody a příčiny výsledných hodnot, které byly analýzou výsledků vyhodnoceny.

TEORETICKÁ ČÁST

1 GENDER BUDGETING

1.1 VYSVĚTLENÍ POJMU GENDER BUDGETING

Gender Budgeting je pojem, kterým se v dnešní době zabývá čím dál více institucí, jednotlivců a jiných zainteresovaných skupin v rámci rozhodování o rozdělování veřejných prostředků. Zaznívá mnoho odlišných názorů na jeho potřebu. Do dnešního dne se neurčil jednoznačný český ekvivalent a tak se používá jeho anglické označení. Jeho definování je popsáno několika zajímavými způsoby uváděných v četných publikacích.

Gender Budgeting neboli genderové rozpočtování je přístup k rozpočtům, ve kterém jde o spravedlivější přerozdělování finančních prostředků (výdajových položek) z hlediska rovného přístupu žen a mužů k čerpání finančních zdrojů, které společnost vytvořila. Čerpáním finančních prostředků na zabezpečování ženských a mužských potřeb se zabývá tzv. politika vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže.¹

„Gender Budgeting is an application of Gender Mainstreaming in the budgetary process. It means a gender-based assessment of budgets, incorporating a gender perspective at all levels of the budgetary process and restructuring revenues and expenditures in order to promote gender equality.“² Tato definice patří mezi nejčastěji používané definice Gender Budgetingu. Přeložena do českého jazyka znamená, že Gender Budgeting je prostředek Gender Mainstreamingu v rozpočtovém procesu. Znamená to genderově založené stanovení rozpočtů, zahrnující genderový pohled na všech úrovních rozpočtových procesů a přeorganizování výnosů a nákladů za účelem prosazování rovnosti mezi muži a ženami.

¹ FOLTYSOVÁ, M., PAVLÍK, M., SIMERSKÁ, L. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV, 2004. 8 s. ISBN 80-86552-90-X.

² *Opinion on Gender Budgeting* [online]. Brussels: European Commission, 2003. [cit. 2010-02-01]. Dostupný z WWW: http://www.ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/framework/opinion_on_gender_budgeting_en.pdf (vlastní překlad)

Další definice nám říká, že Gender Budgeting je součástí politické strategie zrovnoprávnění - Gender Mainstreamingu. Zaměřuje se na genderovou analýzu a hodnocení rozdělování zdrojů z hlediska rovného postavení žen a mužů (jedná se o peníze, čas, placenou nebo neplacenou práci). Gender Budgeting se netýká výhradně veřejných institucí, ale také hospodářských podniků, svazů a nevládních organizací. Musí být proto implementován nejen v oblasti rozpočtu, ale také v celé řadě dalších odborných oblastí a také v rámci stávajících metod. Vedle oblasti rozpočtu k tomu patří v první řadě oblast dotací a spolufinancování, oblast daní, práce, hospodářství, rodiny, sociálních otázek a občanských aktivit, ale také metody, odhady dopadů (zákonů), analýza účinnosti atd..

1.2 HISTORIE GENDER BUDGETINGU

Účast žen na veřejné správě obce byla velmi dlouhou dobu vyloučena. V zemích, jakými jsou starověké Řecko, Římská říše a několik dalších demokratických zřízení, bylo ženám veřejné volební právo koncem 18. století odepřeno. Vlna diskuzí nad udělením občanských volebních práv se stala tématem 19. století.

Nejintenzivnější emancipační úsilí bylo zejména ve Velké Británii a USA. I přesto byla poprvé přiznána politická práva ženám v roce 1893 na Novém Zélandu. V roce 1984 představila Austrálie první iniciativu Gender Budgetingu. Považovala rozpočty jako základní nástroje pro podporu rovnosti pohlaví, a tak byla uskutečněna průkopnická analýza veřejných rozpočtů ve vztahu k pohlaví. Australský příklad nebyl jenom rozhodující v růstu povědomí, ale jeho přístup sloužil jako důležitý odkaz pro pozdější iniciativy Gender Budgetingu.

V Čechách se spojuje přiznání volebního práva ženám v souvislosti se jménem Františky Plamínkové, zakladatelky Výboru pro volební právo žen (v roce 1905). Její zásluhou je dosažení účasti prvních žen v Národním shromáždění Československé republiky (tj. parlament ČSR v letech 1918-1938).³

³ ZÁŘECKÁ, P. *Ženy v politice – situace v České republice* [online]. Gender Studies, 2008, 2 s. [cit. 2010-03-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz>>

Každým rokem od roku 1989, britská ženská skupina British Women's Budget Group (WBG), skládající se z univerzitních expertů, unie a NGO, publikovala komentáře k národnímu rozpočtu. Jejich pozornost se soustřeďuje na vyměřování daní a transferů, ale také se stále odvolávají na důležitost "líhnutí" hospodářské politiky.

V roce 1993 ženská liga Women's International League for Peace and Freedom (WILPF) nastolila iniciativu Gender Budgetingu v Kanadě. Tato iniciativa byla založena na alternativním návrhu bezpečnosti, soustředěna na prosperitu a obranu výdajů.

Navzdory britskému a kanadskému úsilí, nejvíce projektů bylo uskutečněno na jižní polokouli, často povzbuzovaných a podporovaných mezinárodními organizacemi. Jeden z nejlepších příkladů je pravděpodobně skupina South Africa's Women's Budget Initiative, založena po prvních demokratických volbách v roce 1995.

V Evropě iniciativa britského Gender Budgetingu zůstala izolována do konce let 1990, než Francie začala publikovat "Jaune budgétaire"⁴ (vydáváno francouzskou vládou), následovaná dalšími novými iniciativami Gender Budgetingu v několika dalších evropských zemích.⁵

Gender Budgeting se nyní uskutečňuje ve více než 60 zemí po celém světě, ve kterých je zaveden a prováděn různorodě.

⁴ „Jaune budgétaire“ je genderová analýza francouzského státního rozpočtu, která např. v roce 2000 ukazuje, že 30 % žen v porovnání s 5 % mužů pracuje na částečný úvazek, přičemž tato forma zaměstnání nebyla jejich volbou. Ženy mají méně příležitostí pracovat na trvalý úvazek s penzijními výhodami, dochází k častějšímu přerušení jejich placeného času kvůli jejich povinnostem v péči o rodinu, a v průměru vydělávají méně než muži. Proto vláda rozhodla poskytnout daňové úlevy na soukromé penzijní rezervy (úspory), kde ženy jednoduše nemají další peníze, které by vložily do soukromých rezerv, což je považováno za jasně genderový vliv.

Zdroj: *Gender budgeting, An overview by the European Women's Lobby* [online]. Brussels: 2004. 5 pgs. [cit. 2006-04-02]. Dostupný z WWW: http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/policies/gender%20equality/Gender_en.pdf

⁵ GROUP OF SPECIALISTS ON GENDER BUDGETING (EG-S-GB), *Gender budgeting* [online]. Strasbourg: Council of Europe (Equality Division), 2005, 10 pgs. [cit. 2010-03-29]. Dostupný z WWW: <http://www.coe.int/equality/>, (vlastní překlad)

1.3 PŘÍSTUPY KE GENDER BUDGETINGU

S jistotou můžeme v dnešní době říci, že naše společnost není vytvořena na principu genderové rovnosti. Již historie genderu odhaluje fakta, že ženy jsou zde podřízeny mužům s omezenou nebo dokonce žádnou osobní svobodou, jsou zákonně omezeny, například v dědickém právu.

V dnešní době dochází sice k formálnímu uznávání a částečnému pokroku, avšak praxe ukazuje, že ženy a muži nemají stejná práva. Jedním z příkladů je nerovné stanovení platů a nedostatečné zastoupení žen v rozhodovacích funkcích.

Tabulka 1 znázorňuje srovnání zastoupení žen v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR mezi lety 2002 a 2006. Studie z roku 2006 se zabývá podílem žen zvolených ve volbách do PSP ČR. Číselně vyjádřeno je to 31 žen, které tvořily 15,5 % zastupitelského sboru. Nejvyšší pokles byl zaznamenán ve straně KSČM o čtyři mandáty a u ČSSD o mandáty dva. V klubu KDU-ČSL se podíl žen nezměnil a v klubu ODS došlo k nárůstu o jeden mandát.

Tab. 1 Srovnání zastoupení žen v PS PČR mezi lety 2002 a 2006

Srovnání zastoupení žen v PS PČR mezi lety 2002 a 2006	2002		2006		změna
	počet poslankyň	podíl poslankyň	počet poslankyň	podíl poslankyň	
ČSSD	11	14%	9	12%	-2 (-2%)
KDU-ČSL	2	9,5%	2	15%	0 (+5.5%)
KSČM	12	29%	8	31%	-4 (+2%)
ODS	8	14%	9	11%	+1 (-3%)
Zelení	-	-	3	50%	-

Zdroj: RAKUŠANOVÁ, P. Zastoupení žen v české politice v kontextu voleb do Poslanecké sněmovny 2006:

Trendy a výzvy [online]. Praha: Fórum padesát procent, 2006 [cit. 2006-02-28]. Dostupný z WWW:

<<http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/zastoupeni-zen-v-ceske-politice-v-kontextu-voleb-do-poslanecke-snemovny-2006-trendy-a-vyzvy>>

Je zajímavé, že zastoupení žen v Poslanecké sněmovně PČR je vyšší u stran, které přijaly doporučení nebo vnitrostranické kvóty pro sestavování kandidátních listin jakými jsou například Strana zelených nebo KSČM.

Krokem ku předu jsou opatření, jimiž by se situace na politické scéně mohla zlepšovat. Na návrh Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů byl zřízen ministrem pro lidská práva a předsedou Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů M. Kocábem 22. 4. 2009 Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice. Tento výbor plní funkci poradního orgánu v oblasti rovných příležitostí žen a mužů v politice a zabývá se především institucionálními, politickými a společenskými možnostmi prosazování vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice.⁶

Sociální, politické a ekonomické nerovnosti jsou tedy i nadále otevřenými tématy. Důvody, které tyto nerovnosti zapříčiňují jsou zakořeněny v sociálním chápání stereotypů.

1.4 VÝCHOZÍ BODY GENDER BUDGETINGU

Ženy a muži nejsou dvě homogenní skupiny

Gender studies nemůžeme chápat jako feminismus a to už jen z důvodu, že slovo gender neznámá pouze ženské pohlaví, ale obě pohlaví zároveň. Téma genderu se nezabývá pouze nerovnostmi mezi muži a ženami jako takovými, ale je určujícím faktorem v rámci dalších znevýhodněných skupin obyvatel, kde dochází k jiným formám diskriminace jako jsou například: etnický původ, náboženství, zdravotní postižení, věk či sexuální orientace.

Muži a ženy mají rozdílné potřeby, hodnoty a budoucí očekávání nehledě na podskupině, do které je můžeme zařadit (věkové, náboženské skupiny). Odjakživa existovala ve společnosti obě pohlaví, proto by pouhá studie žen ztrácela smysl. Životy mužů a žen byly a budou vždy provázány.

⁶ RAKUŠANOVÁ, P. *Zastoupení žen v české politice v kontextu voleb do Poslanecké sněmovny 2006: Trendy a výzvy* [online]. Praha: Fórum padesát procent, 2006 [cit. 2006-02-28]. Dostupný z WWW: <<http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/zastoupeni-zen-v-ceske-politice-v-kontextu-voleb-do-poslanecke-snemovny-2006-trendy-a-vyzvy>>

Tuto provázanost v sobě nese i kategorie genderu. Druhým základním rysem této kategorie je to, že nevychází z biologické odlišnosti obou pohlaví, ale že se definuje jako kategorie sociologická. Neboli gender je popsáno slovy Joan Scott, „*a social category imposed on a sexual body.*“⁷

Při podrobnějším zkoumání se můžeme pozastavit nad otázkou, proč je tak porovnání mužského a ženského pohlaví důležité. Ale právě pohlaví je neměnný faktor, se kterým se rodíme. Ostatní faktory jako jsou státní příslušnost, náboženství, věk, zdravotní stav mohou projít určitým vývojem. Z tohoto důvodu je pro každého z nás důležité, aby se genderové hledisko zohledňovalo ve všech rozhodnutích rozhodující pro populaci či část populace. Příkladem zohlednění genderu v oblasti pomoci starším občanům je nutné zohlednit rozdílné životní situace starších žen a starších mužů, atd. Abychom dokázali efektivně využívat zdroje společnosti, je potřeba znát potřeby obyvatel dané komunity a stanovit cíle regionálního rozvoje a rozpočtu.

Existuje celá řada oblastí, kde se mohou přijímat nové přístupy a pomoci strukturálních změn dosáhnout lepších výsledků při vynakládání s veřejnými prostředky. Centrálním ukazatelem hodnotových rozhodnutí vládní politiky a určování priorit, která mohou vést genderově ke značným zatížením, je pak centrální rozpočet.

Feminismus potom můžeme chápat buď jako teorii o sociální rovnosti žen s muži nebo jako organizované hnutí ve prospěch práv a zájmů žen, snahu o zrovnoprávnění žen s muži. Feminismus čerpá z liberálních a racionalistických stejně jako z utopických a romantických idejí západní Evropy, proto ho není jednoduché jednoznačně definovat. Již ve středověku a renesanci bylo téma společenské identity žen a ženské politické moci a vlivu rozebíráno v díle *Kniha o městě dam* (1405) autora Christine de Pisana.

⁷ SCOTT, J. W. *Gender and the Politics of History*, New York: Columbia University Press, 1988. 32 pgs.

Za počátek moderního feminismu se považuje publikace Obhajoba práva žen (Vindication of the Rights of Woman, 1792) autorky Mary Wollstonecraftové, která nastiňuje mimo jiné i obranu politických a přirozených práv žen, zpochybňuje ideje o rozdílných schopnostech obou pohlaví, zabývá se reformou vzdělání pro obě pohlaví a další.⁸

Důležitost zohlednění genderových efektů rozhodnutí o zdrojích na privátní dělbu práce

Rodina bývá často považována jako ekonomická jednotka a rozhodnutí o zdrojích by se neměli vztahovat jen na privátní domácnosti, ale měli by se brát v úvahu individuální osoby, kterými jsou ženy, muži a děti. Tento pohled pak může vnímat genderově rozlišené dopady, jakou je diferencovaná dělba práce v rámci rodiny.

Důležitost neplacené práce jako součásti hospodářské činnosti společnosti

Neplacenou prací se považuje nepeněžitá (neplacená) služba společnosti, dříve vykonávaná na veřejné úrovni, považovaná jako neviditelný odvod státu. Mezi ní patří „tradiční“ práce starání se o děti, vedení domácnosti, nebo obecně prospěšná práce jako je péče o potřebné lidi nebo čestná občansko–společenská práce. Do národohospodářských výpočtů se tato práce nezapočítává a až jako souhrn neplaceného sektoru a monetárního hospodářského sektoru dávají dohromady celkový hospodářský výkon společnosti.

Tím se stane, že často dochází k privatizaci ve dvou podobách: část úkolů se přenesne na ekonomické tržně orientované služby a jiná část neplacené práce je ponechána privátní sféře. Výsledným efektem je, že na základě stále existující genderově specifické dělby práce připadá velká část těchto zátěží, které přešly do privátní sféry, ženám jako neplacená práce.

Potřeba zohlednění faktoru času u neplacené práce a privátní dělby práce

Faktor času nám pomáhá zohlednit skutečnost, že činnosti, které poskytujeme rodině není možné vynaložit na výdělečnou činnost. Jde tedy o jakési vyloučení z výdělečné činnosti, tudíž i ze společenských rozhodovacích procesů spojené s daným pohlavím.

⁸ Dostupný z WWW: <<http://www.rovnopravnost.cz/sekce-slovnicek/>>

Tyto skutečnosti vedou k nutnosti začlenění faktoru času do národohospodářských výpočtů a tím umožníme realističtější odhady důsledků úsporných opatření.

Jako negativní efekt zanedbání péče o privátní sektor může být například v nedostatečné péči o rodinu a musí se vynakládat v dlouhodobém měřítku zbytečné náklady.⁹

1.5 JAKÉ MOHOU BÝT NÁZORY NA GENDER?

Pokud bychom se vrátili do roku 1987, 30 % respondentů považovalo v té době ženy za rovnoprávné, 22 % respondentů se domnívalo, že ženy mají možnost se realizovat (tento názor vyjadřovaly častěji ženy než muži). Z pohledu většiny respondentů se zapojení žen do společenského a politického života zdálo jako správné. Ženy, členové občanských a politických organizací a mladší občané se tak vyjadřovaly relativně častěji. Prospěch z aktivity žen sloužil v tomto případě především společnosti než ženě samotné a výchově dětí. Před rokem 1987 převažovalo tradiční rozdělení sfér (muž ve sféře veřejné, žena ve sféře soukromé), které nebylo ovlivněno ani existujícími kvótami.

Změnu pohledu občanů na zapojení žen do politiky zapříčinila jak změna režimu, tak změna politického klimatu. V období 1991–1997 rostla podpora v účasti žen na politické scéně kontinuálně. V roce 1997 hodnotilo 77 % respondentů pozitivně účast žen v politickém životě. Dostatečnost zapojení žen do politického života hodnotilo pouze 20 % respondentů kladně, nejvýznamnější kritiky byly ženy a lidé s vysokoškolským vzděláním.

Těchto průzkumů veřejného mínění bylo zrealizováno několik. Další z nich měl za úkol zjistit, jaké ženy jsou ve společenském a veřejném životě nejvíce považovány. Na první místo řadili respondenti političky; nejčastěji tehdejší místopředsedkyně ČSSD a PSP ČR Petru Buzkovou a ministryni spravedlnosti Vlastu Parkanovou.

⁹ BLICKHÄUSER, A., VON BARGEN, H. *Fit pro gender mainstreaming* [online]. Berlin: 2007. [cit. 2010-03-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolboxCZ/toolorange4CZ.htm>>

Průzkum z roku 2004 ukazuje postoj české společnosti, kde naprostá většina dotazovaných (84 %) považuje zapojení žen do veřejných funkcí za užitečné. Za bariéry vstupu do politiky považují rodinné povinnosti, tradice i společenské podmínky (ženy přikládaly častěji než muži větší význam společenským podmínkám a tradicím).

Mezi další příčiny malého zastoupení žen v rozhodovacích funkcích je možnost, že muži mezi své řady ženy nepustí (opět se častěji vyjadřovaly ženy než muži) a dalším důvodem je nezájem žen o politiku (shodně ženy i muži).¹⁰

Řada mužů si myslí, že genderovou problematikou se zabývají a prosazují ji především ženy. Ale je velmi zajímavé, že některé z žen s určitými opatřeními nesouhlasí. V Indii, kde jsou genderová opatření dlouholetou záležitostí, horní komora indického parlamentu schválila zákon, který „rezervuje“ jednu třetinu křesel v národním parlamentu a zákonodárných sborech pro ženy. Některé ženy považují rezervaci křesel jako pozitivum, avšak některé si myslí, že to není nezbytně nutné.

„Nemyslím si, že je rezervace pro ženy (v parlamentu) nezbytností. Zasahuje to vlastně do šancí někoho více zasloužilého. Můžeme vidět ženy z venkovských oblastí, které byly vtlačeny do politického života, ženy, které ani nevědí, o čem politika je. Pokud jsou ženy dostatečně schopné, nepotřebují mít žádnou rezervaci.“ sděluje svůj názor studentka Priya, dívka na obrázku 1.¹¹

¹⁰ RAKUŠANOVÁ, P. *Zastoupení žen v české politice v kontextu voleb do Poslanecké sněmovny 2006: Trendy a výzvy* [online]. Praha: Fórum 50 %, 2006 [cit. 2006-02-28]. Dostupný z WWW: <<http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/zastoupeni-zen-v-ceske-politice-v-kontextu-voleb-do-poslanecke-snemovny-2006-trendy-a-vyzvy>>

¹¹ SREEDHARAN, G. *Voices: India's quota for women in parliament* [online]. BBC news: 2010 [cit. 2010-03-29]. Dostupný z WWW: <<http://news.bbc.co.uk/2/hi/8558020.stm>>.



Obr. 1 Názor indických žen na schválení zákona o 1/3 rezervaci křesel do parlamentu pro ženy

Zdroj: SREEDHARAN, G. Voices: India's quota for women in parliament [online]. BBC news, 2010.

Dostupný z WWW:

<<http://news.bbc.co.uk/2/hi/8558020.stm>>

Totožné úsilí politiků o rezervaci křesel pro ženy v poslanecké sněmovně můžeme zpozorovat i na české politické scéně. V říjnu roku 2009 ministr pro lidská práva Michael Kocáb iniciuje třetinové zastoupení žen v české politice. Schválení kvót mělo připravovat ministerstvo vnitra.¹²

¹² HLOUŠKOVÁ, L. *Kocáb chce uzákonit třetinové zastoupení žen v politice* [online]. Právo: 7.10.2009 [cit. 2010-03-29]. Dostupné z WWW: <<http://www.novinky.cz/domaci/180950-kocab-chce-uzakomit-tretinove-zastoupeni-zen-v-politice.html>>

2 VÝVOJ GENDEROVÉ ROVNOSTI V ČR

Cíle genderové rovnosti vycházejí již z Ústavy, která se vyjadřuje k rovnosti pohlaví.

„Rok 1919 je významný získáním volebního práva pro ženy, a sama osobní iniciativa prvního českého prezidenta Tomáše Garriguea Masaryka podporovala ženy v účasti na politické scéně s určitou obavou o jejich rodinný život.“¹³

Dalším důležitým mezníkem v české historii tvoří oslavy Mezinárodního dne žen (MDŽ). V květnu roku 1908 byla vyhlášena poslední únorová neděle jako den oslav Národního dne žen.

O dva roky později navrhla zástupkyně německých socialistek na Mezinárodní ženské konferenci v Kodani, aby byl Den žen oslavován na mezinárodní úrovni. Po schválení návrhu bylo rozhodnuto, že bude slaven na počest hnutí za ženská lidská práva (včetně volebního práva žen). Mezinárodní den žen se pak v příštím roce slavil v Rakousku, Dánsku, Německu a Švýcarsku, za četných demonstrací žen a jejich požadavků na volební právo a konce diskriminace v zaměstnání. Dalším významným rokem je rok 1960. Na konferenci v Kodani se v rámci oslav 50. výročí MDŽ setkala 729 delegátek ze 73 zemí, které přijaly deklaraci o podpoře politických, ekonomických a sociálních práv žen.

Organizace spojených národů (OSN) uznala oficiálně MDŽ až v roce 1975. Každým rokem upozorňuje na témata genderové rovnosti na globální a lokální úrovni.

V současnosti je Mezinárodní den žen mezinárodně respektovaným svátkem oslavujícím aktivismus usilující o emancipaci a rovná práva žen. Slaví ho instituce jako Organizace spojených národů či Evropská unie.¹⁴

¹³ citace: Mgr. Bohuslav Sobotka toho času místopředseda vlády a ministr financí

¹⁴ *Tisková zpráva České ženské lobby k Týdnu akcí ke 100. výročí Mezinárodního dne žen 8.-12. března 2010* [online]. Praha: Otevřená společnost, 2.3.2010 [cit. 2010-04-02]. Dostupný z WWW: <http://www.otevrenaspolecnost.cz/cz/novinka/154/>

Můžeme říci, že pro Českou republiku byl zásadní rok 2004, kdy naše země vstoupila do Evropské unie. Tím se zavázala plnit závazky určené vstupem do společenství, přizpůsobit se politikám Evropské unie a dodržováním evropských hodnot jakými jsou demokracie, svoboda a lidská práva.

Mezi základní požadavky Evropské unie patří povinnost zohlednit genderový aspekt v každém projektu, který je do EU podáván s žádostí o dotace či jiné finanční příspěvky. Projekt, v němž by genderový aspekt problému nebyl zohledněn, nebude Evropskou unií přijat. Obecně řečeno, bez důsledného uplatňování genderového mainstreamingu nemůže Česká republika počítat s finančními dotacemi plynoucími z Evropské unie.

Důkazem, že se s problematikou rovnosti žen a mužů chtěla vláda zabývat je vypracování „Informativní metodiky rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů“ jako pomůcky pro orgány veřejné správy a především pro zastupitelstva, která chtějí hledisko rovnosti žen a mužů začlenit do svých programů. Tato metodika byla vypracována v roce 2004 pro MPSV.¹⁵

20. října 2009 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů na svém zasedání jednoznačně podpořila snahu Michaela Kocába o prosazení vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů v politice. Změnou zákonů chtěl zajistit pro volby do Poslanecké sněmovny, krajských zastupitelstev a Zastupitelstva hl. m. Prahy minimálně 30% podíl žen na kandidátních listinách. Rada například podpořila pravidlo pro zastoupení žen a mužů na kandidátkách tak, aby v každé trojici kandidátů byla jedna osoba opačného pohlaví.¹⁶

¹⁵ Tisková zpráva České ženské lobby k Týdnu akcí ke 100. výročí Mezinárodního dne žen 8.-12. března 2010 [online], Praha: Otevřená společnost, 2.3.2010 [cit. 2010-04-02]. Dostupný z WWW: <<http://www.otevrenaspolecnost.cz/cz/novinka/154/>>

¹⁶ Rada vlády pro rovné příležitosti podpořila vyšší zastoupení žen v politice [online]. OSNOVINY: 22.10.2009 [cit. 2010-03-29]. Dostupné z WWW: <<http://www.osnoviny.cz/rada-vlady-pro-rovne-prilezitosti-podporila-vyssi-zastoupeni-zen-v-politice>>

Tabulka 2 ukazuje počet žen v politice (v %) v roce 2009. Nejnižší počet žen 17 % je v senátu a nevyšší počet je ve vládě ČR a to 23,5 % žen.

Tab. 2 Češky v politice

Češky v politice	
Instituce	Počet (v %)
Senát	17
Krajská zastupitelstva	17,5
Sněmovna	18,5
Vláda	23,5

Zdroj: HLOUŠKOVÁ, L. *Kocáb chce uzákonit třetinové zastoupení žen v politice* [online]. Ministerstvo pro lidská práva: 7.10.2009 [cit. 2010-03-29]. Dostupné z WWW: <<http://www.novinky.cz/domaci/180950-kocab-chce-uzakonit-tretinove-zastoupeni-zen-v-politice.html>>

Parlamentní strany ovládané muži o problému malého zastoupení žen v politice mluví, ale zájem na řešení příliš nemají. Volební kandidátky jsou většinou obsazeny ženami na spodních, nevolitelných příčkách i když v základně partají tvoří až polovinu členů.

Ve světě, kde ke změnám k lepšímu došlo přistoupili k institucionálnímu řešení: tedy k nejruznější pozitivní diskriminaci včetně zavedení kvót. Česká republika je podprůměrná z hlediska rovnocenného zastoupení pohlaví v politice v evropském i světovém měřítku i přesto, že ženy tvoří přes polovinu populace a mají obecně vyšší vzdělání než muži. Fischerova vláda, kde jsou hned tři ministryně, je přitom z hlediska zastoupení obou pohlaví v českém prostředí zcela výjimečná.

Podle průzkumu uskutečněného v červnu 2009 agentury STEM 88 % dotázaných považuje vyšší zastoupení žen v politice za užitečné, 76 % schvaluje aktivní podporu vstupu žen do politiky a 58 % podporuje kvóty na kandidátní listiny.¹⁷

¹⁷ HLOUŠKOVÁ, L. *Kocáb chce uzákonit třetinové zastoupení žen v politice* [online]. Právo: 7.10.2009 [cit. 2010-03-29]. Dostupné z WWW: <<http://www.novinky.cz/domaci/180950-kocab-chce-uzakonit-tretinove-zastoupeni-zen-v-politice.html>>

Organizace zabývající se otázkou kvót a podporující iniciativy Gender Budgetingu v ČR jsou především: Fórum 50 procent, Gender Studies, Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů ČR.

25. a 26. března 2010 ve Valencii byla na evropské konferenci o „Rovnosti žen a mužů jako základu růstu a zaměstnanosti“ a na neformální schůzce ministrů pro rovnost žen a mužů předložena zpráva s názvem: „Více žen na vedoucích pozicích – klíč k hospodářské stabilitě a růstu“. Poukazuje na to, že ženy jsou i nadále zcela nedostatečně zastoupeny v ekonomickém rozhodování. V soukromé sféře tvoří muži téměř 89 % členů představenstev či dozorčích rad největších evropských společností kótovaných na burze.

Pouze u 3 % těchto podniků stojí v čele žena (v ČR je to 9 %). Příkladem země, která se jako jediná blíží rovnoměrnému zastoupení žen a mužů je Norsko. Podle zákonné kvóty jsou představenstva největších společností kótovaných na burze tvořena ze 42 % ženami a z 58 % muži.

ČR je na tom pokud jde o členství žen v nejvyšších orgánech největších společností kótovaných na burze, podle zprávy lehce nad průměrem EU: podíl žen činí 13 %, zatímco průměr je 11 %.¹⁸

¹⁸ *More women in senior positions - Key to economic stability and growth* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010 [cit. 2010-04-02]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=en&furtherPubs=yes>>. ISBN 978-92-79-14415-8.

3 INSTITUCIONÁLNÍ A PRÁVNÍ RÁMEC ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ

Evropská unie a organizace spojených národů se již dlouhodobě zabývají problematikou Gender Budgetingu a v posledních letech se tato problematika stala součástí politik téměř všech vyspělých zemí. Také díky vstupu České republiky do Evropské unie byly principy rovné příležitosti pro ženy a muže přijaty do české legislativy.¹⁹ I přesto je nezbytné pro celou společnost ratifikovat další deklarace, které budou zárukou stejných práv, postavení a příležitostí ženám, kterých se tato problematika dotýká.

3.1 MEZINÁRODNÍ OBLAST LEGISLATIVY

Mezinárodní oblast legislativy tvoří několik dokumentů, které jsou základními pilíři genderu také v mnoha dalších zemích světa.

➤ **Magna charta libertatum (the Great Charter)
(1215, Anglie)**

Magna charta libertatum neboli Velká listina práv a svobod byla vydána 15. června 1215 anglickým králem Janem Bezzemkem v Anglii po prohrané válce s Francií. Obsahovala ustanovení o svobodách církve, o lenních povinnostech baronů a rytířů, o ústavní moci a jejím omezení, o obchodu a právech měst, o ochraně majetkových a osobních práv svobodných lidí. Její zachování mohlo být vynuceno s použitím práva branného odporu. Pokládá se za první chartu anglické ústavy.²⁰

➤ **Deklarace práv člověka a občana
(1789, Francie)**

26. srpna byla vydána Ústavodárným národním shromážděním Deklarace práv člověka a občana. Spoluautory byli Gilbert du Motier a markýz de La Fayette. Z Deklarace práv člověka a občana vychází i nová francouzská ústava z roku 1791.

¹⁹ FOLTYSOVÁ, M., PAVLÍK, M., SIMERSKÁ, L. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*: MPSV, 2004, 8 s. ISBN 80-86552-90-X.

²⁰ *Magna charta libertatum* [online]. Online Lexikon [cit. 2010-04-02]. Dostupný z WWW: <<http://leccos.com/index.php/clanky/magna-charta-libertatum>>

Ústava pak zaručovala rovnost občanů, svobodu slova a právo na vlastnictví. Na základě této listiny se v pozdější době určovala základní práva člověka a sloužila jako základ pro nastolení demokracie. Zabývá se právy člověka označovanými jako přirozená, nezczitelná a posvátná. Lidé se rodí a zůstávají svobodnými a rovnými ve svých právech. Jako přirozené a nezadatelné právo je svoboda, vlastnictví, bezpečnost a právo na odpor proti útlaku. Za lidskou svobodu se považuje možnost činit vše, co neuškodí druhému a omezení těchto svobod může být určeno pouze zákonem, který je vyjádřením všeobecné vůle.²¹

➤ **Listina práv (the Bill of Rights)**

(1791)

Ústava Spojených států amerických byla doplněna o 10 doplňků přijatých jednomyslným souhlasem států, 17. září 1787 (kdy byl konfederativní charakter Spojených států nahrazen systémem federativním) a dvanácti nezávislými státy Spojených států amerických. Nejdůležitější dodatek je hned první, kde je vymezení svobody vyznání, projevu, tisku, petičního práva.²²

➤ **Všeobecná deklarace lidských práv**

(1948)

Deklarace byla vyhlášena dne 10. prosince 1948 Valným shromážděním OSN. Všechny členské státy tím byli vyzvány Organizací spojených národů, aby znění Deklarace zveřejnily a "podpořily její šíření, vystavování, čtení a vykládání zejména ve školách a ostatních vzdělávacích institucích bez ohledu na politické uspořádání států a území".²³

²¹ *Deklarace práv člověka a občana* [online]. Informační centrum vlády ČR [cit. 2010-04-07], Dostupný z WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/tema/deklarace-prav-cloveka-a-obcana-60939/tmplid-560/>>

²² *Ústava Spojených států amerických* [online]. [cit. 2010-04-07], Dostupný z WWW: <http://klempera.tripod.com/usustava.htm>

²³ *Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. Ministerstvo zahraničních věcí ČR [cit. 2010-04-07], Dostupný z WWW: <http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/lidska_prava/vseobecna_deklarace_lidskych_prav/index.html>

➤ **Amsterodamská smlouva**
(1997)

Amsterodamská smlouva byla přijata na zasedání Evropské rady v Amsterdamu 16.-17. června 1997. Ministři zahraničních věcí patnácti členských států ji pak podepsali 2. října 1997. Smlouva vstoupila v platnost 1. května 1999 poté, co byla ratifikována všemi členskými státy v souladu s jejich ústavními procedurami. Tato smlouva mění určitá ustanovení ve Smlouvě o Evropské unii, ve smlouvách zakládajících Evropská společenství a v souvisejících právních aktech, ale nenahrazuje je.

Tato smlouva je prvním dokumentem, který pojednává o rovných příležitostech mužů a žen, jako základní ustavující dokument Evropské unie. Evropská rada bude moci označit členský stát, jenž se neřídí základními zásadami EU (svoboda, demokracie, lidská práva a základní svobody, právní stát) a hrubě je porušuje. Takovému státu mohou být, za stálé porušování povinností, pozastavena některá práva, zejména právo hlasování v Radě EU.

Třetí článek Amsterodamské smlouvy stanovuje povinnost odstranění nerovnosti a postupovat podle principů rovnosti mezi muži a ženami ve všech rozhodnutích administrativy a veškerých aktivitách Unie.²⁴

Článek 12 Amsterodamské smlouvy zakazuje diskriminaci z důvodů státní příslušnosti.

Ve článku 13 je dáno právo Rady na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem učinit jednomyslně opatření k potírání diskriminace z důvodu pohlaví, rasového nebo etnického původu a dále pak z důvodů víry nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

²⁴ *Amsterodamská smlouva* [online]. Portál EU [cit. 2010-04-07], Dostupný z WWW: <<http://www.evropska-unie.cz>>

Příklady konkrétních antidiskriminačních směrnic v rámci antidiskriminační legislativy EU jsou:

- směrnice Rady č. 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovních podmínkách;
- směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovních podmínkách;
- směrnice Rady č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ;
- směrnice Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání;
- směrnice č. 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení;
- směrnice č. 75/117/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy;
- směrnice č. 86/613/EHS o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství;²⁵

Česká republika přislíbila splnit závazek k dodržování rovných příležitostí pro muže a ženy a prosazování genderové rovnosti podpisem zásadních mezinárodních dokumentů. Příkladem jsou následující smlouvy a úmluvy.

²⁵ *Antidiskriminační legislativa EU* [online]. [cit. 2010-04-07]. Dostupný z WWW: <http://www.senat.cz/evropa/legisleu/XV_AMSTERDAM_TEU_CSa.doc >

➤ **Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)**
(18. prosinec 1979)

CEDAW má formu mezinárodní smlouvy, která je právně závazná a zavazuje vlády odstraňovat všechny formy diskriminace žen. Definiuje diskriminaci žen a zavazuje signatáře, aby zahrnovali zásady rovnosti mužů a žen do právních systémů, odstranili všechny diskriminační zákony a přijali legislativu zakazující diskriminaci žen. ČR je povinna pravidelně podávat zprávy OSN.²⁶

➤ **Opční protokol CEDAW**
(prosinec 2000)

Opční protokol k Mezinárodní úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen zavedl právo podávat petici a zavazuje členské země uznat kompetenci Výboru pro odstranění všech forem diskriminace na přijímání stížností od individuálních osob nebo skupin, které byly diskriminovány. Ten pak sleduje dodržování úmluvy a může také vydávat obecná doporučení státům.

➤ **Pekingská deklarace a akční platforma (Pekingská akční platforma)**
(4. a 5. září 1995)

V roce 1995 na 4. konferenci OSN o ženách se 189 vlád a nevládní organizace domluvili na vytvoření Pekingské deklarace a akční platformě, zaměřené především na odstranění překážek účasti žen ve všech oblastech veřejného i soukromého života.

Stanovuje dvanáct oblastí, cíle a doporučené kroky pro zlepšení všeobecného přístupu žen k jejich právům v daných oblastech. Platforma je považována za jednu z nejkomplexnějších a nejprogresivnějších dokumentů OSN v oblasti prosazování ženských práv. Signifikanti se zavazují k naplňování strategických cílů v pětiletých cyklech formulací národních akčních plánů pro prosazování rovných příležitostí, vybudování národních institucionálních mechanismů pro realizaci strategických cílů a zohledňování dopadů vládních politik a opatření na ženy a muže.²⁷

²⁶ Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen [online]. MPSV [cit. 2010/04/07]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>.>

²⁷ Opční protokol CEDAW, Pekingská deklarace a akční platforma [online]. MPSV [cit. 2010/04/07]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>.>

➤ **Deklarace tisíciletí a Rozvojové cíle tisíciletí (Millennium Declaration)**
(6. – 8. září 2000)

Deklaraci a rozvojové cíle tisíciletí přijalo 191 členských států v roce 2000 v sídle OSN v New Yorku. Jejich cílem bylo především snížit extrémní chudobu ve světě, proto jsou nazývány jako Rozvojové cíle tisíciletí. Do těchto cílů patří například: odstranění extrémního hladu a chudoby, dosažení všeobecného základního vzdělání, prosazování rovnosti pohlaví a posílení postavení žen.

➤ **Rezoluce 1325 Rady bezpečnosti OSN pro ženy a mír a bezpečnost**
(31. říjen 2000)

Tato rezoluce Rady bezpečnosti OSN poprvé reflektuje rovný přístup k zapojení žen do předcházení a managementu konfliktu, do řešení konfliktu a do mírových misí a postkonfliktní rekonstrukce. Rezoluce dále ukládá vládám analyzovat konkrétní dopady konfliktů na ženy, včetně sexuálního násilí založeného na pohlaví. Usnesení požaduje, aby generální tajemník OSN podával zprávy o pokroku v rovnosti mužů a žen v mírové práci OSN.

➤ **Evropská sociální charta**
(18. říjen 1961)

Dne 18. října 1961 byla v Turínu přijata Evropská sociální charta. Jménem České a Slovenské Federativní Republiky byla Evropská sociální charta podepsána ve Štrasburku dne 27. května 1992. Dne 30. června 1993 Výbor ministrů Rady Evropy na 496. zasedání delegátů ministrů potvrdil, že Česká republika je považována za signatářský stát Evropské sociální charty. S Chartou vyslovil souhlas Parlament České republiky, prezident republiky Chartu ratifikoval.²⁸

Charta stanovuje 19 základních práv a principů. Ratifikací je signifikanti Rady Evropy uznávají za cíl své politiky, o který budou usilovat pomocí všech vhodných prostředků (na národní i mezinárodní úrovni) k dosažení podmínek, za kterých bude účinně

²⁸ *Rezoluce 1325 Rady bezpečnosti OSN pro Ženy a mír a bezpečnost* [online]. MPSV [cit. 2010-04-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>>

naplňováno minimálně 5 ze 7 práv a principů. Například článek č. 20 zaručuje rovnost všech lidí před zákonem a článek č. 21 se zaměřuje na diskriminaci z jakéhokoliv důvodu.

Evropská sociální charta byla v roce 1988 doplněna Doplnovacím protokolem o další 4 body. Pozměňovací protokol z roku 1991 se zabývá zejména zlepšením mechanismu kontroly a zvýšení účinnosti Charty. Česká republika je signatářem Evropské sociální charty Rady Evropy.²⁹ V dnešní době je vypracována již 6. zpráva o plnění Evropské sociální charty předkládané vládou České republiky (za období do 31.12.2007).³⁰

➤ **Rezoluce č. 1820 o sexuálním násilí během ozbrojených konfliktů (2008)**

Rezoluce 1820 se zabývá sexuálním násilím v konfliktních a post konfliktních situacích.

➤ **Rezoluce č. 1888 a Rezoluce č. 1889**

(přelom září a října 2009)

Tyto dvě rezoluce doplňují a rozšiřují Rezoluci č. 1820 a Rezoluci č. 1325.

Všechny tyto rezoluce jsou klíčovými dokumenty Rady bezpečnosti OSN a kladou důraz na tzv. tři „P“: prevenci konfliktu, protekci žen a jejich participaci (a to na všech úrovních, tedy při prevenci konfliktu, jeho řešení a „následné/post-konfliktní rekonstrukci“). Představení těchto rezolucí a diskuze o jejich implementaci v českém prostředí byly náplní mezinárodní konference, kterou organizovala Česká ženská lobby, platforma 22 ženských a genderových organizací.

Hlavním cílem konference bylo zjistit, jak postupuje Česká republika v naplňování těchto rezolucí (ke kterému se zavázala jejich přijetím), předat si příklady dobré praxe a navázat spolupráci mezi nevládním sektorem a veřejnou sférou.³¹

²⁹ *Charta Rady Evropy* [online]. [cit. 2010-04-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.cpkp.cz/jc/esch.html>>

³⁰ *Evropská sociální charta* [online]. MPSV [cit. 2010-04-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>>

³¹ *Rezoluce č. 1325, 1820, 1888, 1889* [online]. [cit. 2010-04-07]. MPSV: 2005. Dostupný z WWW: <<http://www.czlobby.cz/tiskove-zpravy/88-7/rezoluce-rady-bezpecnosti-osn-se-venuji-i-postaveni-zen-v-ozbrojenych-konfliktech-a-mirovych-procesech/>>

➤ Úmluvy Mezinárodní organizace práce

V tabulce 3 je uveden seznam všech úmluv Mezinárodní organizace práce ke dni 4.5.2005. Podrobnosti k jednotlivým úmluvám jsou dostupné na webových stránkách MPSV.

Tab. 3 Úmluvy Mezinárodní organizace práce

číslo úmluvy	název, rok přijetí	Datum ratifikace	publikace ve Sbírce zákonů
		ČSR/ČSSR/ČSFR/ČR	
Základní práva a svobody			
11	Svoboda sdružování (zemědělství)	31. 8. 1923	98/1924
29	Nucená práce, 1930	30. 10. 1957	506/1990
87	Svoboda sdružování a ochrana práva organizovat se, 1948	21. 1. 1964	489/1990
98	Právo organizovat se a kolektivně vyjednávat, 1949	21. 1. 1964	470/1990
100	Rovnost v odměňování, 1951	30. 10. 1957	450/1990
105	Odstranění nucené práce, 1957	6. 8. 1996	231/1998
111	Diskriminace (zaměstnání a povolání), 1958	21. 1. 1964	465/1990
135	Zástupci pracovníků, 1971	9. 10. 2000	108/2001 Sb.m.s.
144	Tripartitní konsultace (mezinárodní pracovní standardy), 1976	9. 10. 2000	109/2001 Sb.m.s.
182	Nejhorší formy dětské práce, 1999	19. 6. 2001	90/2002 Sb.m.s.
Zaměstnávání			
5	Minimální věk (průmysl), 1919	24. 8. 1921	82/1922
10	Minimální věk (zemědělství), 1921	31. 8. 1923	98/1924
45	Práce pod zemí (ženy), 1935	12. 6. 1950	441/1990
88	Služby zaměstnanosti, 1948	12. 6. 1950	17/1991
122	Politika zaměstnanosti, 1964	15. 7. 1975	490/1990
123	Minimální věk (práce v podzemí), 1965	7. 6. 1968	507/1990
142	Rozvoj lidských zdrojů, 1975	6. 3. 1979	141/1980
159	Pracovní rehabilitace a zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 1983	21. 2. 1985	72/1985
181	Soukromé agentury práce, 1997	9. 10. 2000	38/2003 Sb.m.s.
Pracovní podmínky			
Mzdy			
26	Mechanismus stanovení minimálních mezd, 1928	12. 6. 1950	439/1990
95	Ochrana mzdy, 1949	11. 1. 1990	411/1991

99	Mechanismus stanovení minimálních mezd (zemědělství), 1951	21. 1. 1964	470/1990
Pracovní doba a noční práce			
1	Pracovní doba (průmysl), 1919	24. 8. 1921	80/1922
14	Odpočinek v týdnu (průmysl), 1921	31. 8. 1923	98/1924
43	Sklárny na ploché sklo, 1934	19. 9. 1938	353/1938
49	Zkrácení pracovní doby (sklárny na láhve), 1935	19. 9. 1938	354/1938
90	Noční práce mladistvých (průmysl) (revidovaná), 1948	12. 6. 1950	460/1990
132	Placená dovolená (revidovaná), 1970	23. 8. 1996	229/1998
140	Placené studijní volno, 1974	24. 5. 1976	491/1990
171	Noční práce, 1990	6. 8. 1996	230/1998
Bezpečnost práce a ochrana zdraví			
13	Béloba olovnatá (malířství), 1921	31. 8. 1923	74/1924
27	Označování váhy (břemena dopravovaná loďmi), 1929	26. 3. 1934	194/1934
77	Lékařské prohlídky mladistvých (průmysl), 1946	23. 4. 1980	23/1981
78	Lékařské prohlídky mladistvých (nepřemyslová zaměstnání), 1946	23. 4. 1980	24/1981
115	Ochrana proti záření, 1960	21. 1. 1964	465/1990
120	Hygiena (obchod a kanceláře), 1964	11. 1. 1990	403/1991
124	Lékařské prohlídky mladistvých (práce v podzemí), 1965	23. 4. 1980	25/1981
136	Benzen, 1971	23. 4. 1980	26/1981
139	Rakovina z povolání, 1974	11. 1. 1990	408/1991
148	Pracovní prostředí (znečištění ovzduší, hluk a vibrace), 1977	11. 1. 1990	444/1991
155	Bezpečnost práce a ochrana zdraví, 1981	2. 12. 1988	20/1989
161	Služby pracovního lékařství (závodní zdravotní služby), 1985	25. 2. 1988	145/1988
167	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve stavebnictví, 1988	11. 1. 1990	433/1991
176	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v dolech, 1995	9. 10. 2000	111/2001 Sb.m.s.
Sociální zabezpečení			
12	Odškodnění pracovních úrazů (zemědělství), 1921	12. 6. 1950	437/1990
17	Odškodnění pracovníků (úrazy), 1925	12. 6. 1950	437/1990
18	Odškodnění pracovníků (nemoci z povolání), 1925	19. 9. 1932	196/1932
19	Rovnost zacházení (odškodnění úrazů), 1925	8. 2. 1927	34/1928
37	Invalidní pojištění (průmysl atd.), 1933	1. 7. 1949	469/1990
38	Invalidní pojištění (zemědělství), 1933	1. 7. 1949	469/1990

39	Pojištění pozůstalých (průmysl, atd.), 1933	1. 7. 1949	469/1990
42	Odškodnění pracovníků (nemoci z povolání) (revidovaná), 1934	1. 7. 1949	438/1990
102	Sociální zabezpečení (minimální standardy), 1952	11. 1. 1990	461/1991
128	Invalidní, starobní a pozůstalostní dávky, 1967	11. 1. 1990	416/1991
130	Zdravotní péče a dávky v nemoci, 1969	27. 5. 1971	537/1990
Ostatní			
21	Inspekce emigrantů, 1926	25. 5. 1928	181/1928
80	Revise závěrečných článků, 1946		
108	Průkazy totožnosti námořníků, 1958	6. 8. 1996	232/1998
116	Revise závěrečných článků, 1961		
150	Správa práce, 1978	9. 10. 2000	110/2001 Sb.m.s.
160	Pracovní statistiky, 1985	25. 2. 1988	144/1988
163	Sociální péče o námořníky, 1987	11. 1. 1990	432/1991
164	Ochrana zdraví a zdravotní péče, 1987	11. 1. 1990	445/1991

Zdroj: Úmluvy Mezinárodní organizace práce [online]. MPSV: 4.5.2005 [cit. 2010-03-29].

Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1009>>.

3.2 ČESKÁ OBLAST LEGISLATIVY

V České republice je za základní dokument považována Listina základních práv a svobod, která je nadřazena Ústavě.

➤ **Listina základních práv a svobod (8. února 1991)**

Listina základních práv a svobod byla přijata Federálním shromážděním ČSFR dne 8. února 1991 společně s ústavním zákonem č. 23/1991 Sb. Před zánikem ČSFR byla publikována usnesením předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. ve stejném znění, v jakém byla vyhlášena Federálním shromážděním v roce 1991. Podle Ústavy ČR je součástí ústavního pořádku. Jak už její název napovídá, deklarují se zde přirozená základní lidská práva a svobody, která jsou odvozena z přirozeného práva (nebyly vytvořeny zákonodárcem). Listina začíná preambulí a další text je pak rozdělen do 6 hlav.³²

³² Listina základních práv a svobod [online]. Parlament České republiky [cit. 2010-04-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>

➤ **Antidiskriminační zákon**

(1. září 2009)

Tento zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon nabyl účinnosti dne 1.9.2009. Stanovuje jednotlivé formy diskriminace, nastoluje jistotu do právních vztahů a je potřebný pro dodržování a zachovávání lidských práv. Novým institutem je zvláštní žaloba jako ochrana před diskriminačním jednáním.³³

Důležité je přesné vymezení přípustných případů, kdy se jedná či nejedná o diskriminaci. Dle požadavků Evropského společenství musí každý právní řád členského státu Evropské unie zajišťovat ochranu osob před diskriminací a to tak, že ve svých právních předpisech zakáže diskriminaci, vymezí definice přímé a nepřímé diskriminace, vymezí pozitivní opatření a zakotví nástroje právní ochrany před diskriminací.

➤ **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce³⁴**
(2006)

V první části všeobecného ustanovení (hlava IV.) je definováno rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

§ 16

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

³³ Antidiskriminační zákon [online]. [cit. 2010-04-07]. Dostupný z WWW: <http://www.vostarek-lawyers.cz/vostarek-advokat-aktuality/Antidiskriminacni-zakon.htm>.

³⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online]. [cit. 2010-04-07]. Dostupný z WWW: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnaní nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

§ 17

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

➤ **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**³⁵
(2004)

Hlava II: Základní ustanovení

§ 2 Státní politika zaměstnanosti

(1) Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob;

k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.

³⁵ *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2010-04-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost>>

§ 4 *Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání*

- (1)** Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.
- (2)** Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.
- (3)** Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 2, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.
- (4)** Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2 a opatření přijímaná podle § 6 odst. 1 písm. e) a § 8 odst. 1 písm. c).
- (5)** Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

- (6) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.
- (7) Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.
- (8) Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby:
- a) bylo upuštěno od tohoto porušování,
 - b) byly odstraněny následky tohoto porušování a
 - c) jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

Hlava VI: Právo na zaměstnání

- (1) Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které:
- a) mají diskriminační charakter,
 - b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo
 - c) odporují dobrým mravům.

- (2) Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu s § 4 odst. 3 a 4, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Ustanovení § 4 odst. 3 platí i zde.

➤ **Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen
(každoročně od roku 1998)**

Tento dokument vydaný vládou ČR formuluje nedostatky a kroky k nápravě. Ukládá Ministerstvu práce a sociálních věcí hlavní zodpovědnost za plnění daných opatření a koordinaci vnitrostátní politiky v tomto směru. Ministr práce a sociálních věcí má za úkol předkládat každý rok souhrnnou zprávu o stavu plnění přijatých opatření v dané oblasti.³⁶

20. července 2009 byly schváleny Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Jednou z priorit je zpracování resortních priorit a postupů při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2010. Opatření resortních priorit a postupů při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže se dotýkají jak Ministerstva spravedlnosti ČR samotného, tak i celého resortu, tedy soudů a státních zastupitelství, Vězeňské služby ČR, Probační a mediační služby ČR, Rejstříku trestů, Justiční akademie v Kroměříži a Institutu pro kriminologii a sociální prevenci.

³⁶ <http://www.mpsv.cz/cs/301> - každý rok se tento dokument aktualizuje a je dostupný na stránkách MPSV

Prvních 5 ze 14 oblastí je uvedeno následovně:

- 1) Informovat v rámci mediální politiky širokou veřejnost o opatřeních dotýkajících se a majících vliv na problematiku rovných příležitostí žen a mužů.
- 2) Podporovat (především pravidly výběrových řízení) vyrovnané zastoupení žen a mužů na vedoucích místech, ale i v pracovních kolektivech v rámci resortu justice.
- 3) Spolupracovat s nestátními neziskovými organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi žen a mužů (součástí spolupráce může být i vyžádání stanoviska k připravovaným právním předpisům).
- 4) Účastnit se programů mezinárodních organizací, mezi jejichž principy patří rovné příležitosti pro ženy a muže.
- 5) Pokračovat se vzděláváním v oblasti lidských práv (rovných příležitostí žen a mužů) kompetenčních pracovníků, pracovníků s rozhodovacími pravomocemi, ale v základní rovině všech pracovníků resortu justice (seminář k rovným příležitostem mužů a žen pro vedoucí pracovníky, seznámení všech zaměstnanců s resortními prioritami, přístup k informacím z oblasti genderové problematiky). Do systému vzdělávání soudců, státních zástupců a dalších zaměstnanců resortu justice zařadit na Justiční akademii v Kroměříži problematiku rovných příležitostí žen a mužů.³⁷

3.3 ORGÁNY A INSTITUCE ZABÝVAJÍCÍ SE GENDEROVOU PROBLEMATIKOU V ČR

Na úrovni institucí je problematika rovných příležitostí jištěna četnými závazky. Také výzkumy a práce nevládních organizací stále poukazují na potřebu většího nasazení a nových metod, které by skutečně pomohly odstranění existujících genderových nerovností, jež v převážné většině případů znevýhodňují ženy.

³⁷ *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen*, [online]. Oficiální server českého soudnictví [cit. 2010-04-01]. Dostupný z WWW:
<<http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?o=23&j=33&k=398&d=252129>>

➤ **Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů**

(10. října 2001)

Rada je stálým poradním orgánem vlády v genderové problematice v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Předsedou Rady je Michael Kocáb, ministr vlády ČR. Do této funkce předsedy Rady byl jmenován usnesením vlády ze dne 16. února 2009 č. 194. Místopředsedou Rady se stal MUDr. Marián Hošek, náměstek ministra práce a sociálních věcí pro sociální služby, veřejnou správu a sociálně-právní ochranu. Do funkce místopředsedy Rady byl jmenován usnesením vlády ze dne 11. června 2007 č. 638.

Hlavní působností vlády je příprava návrhů směřujících k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže.

Rada zejména:

- a) projednává a doporučuje vládě základní koncepční směry postupu vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže,
- b) koordinuje základní směry resortních koncepcí v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže,
- c) stanovuje okruh priorit pro projekty resortů na podporu realizace rovných příležitostí pro ženy a muže,
- d) identifikuje ve společnosti aktuální problémy v rovných příležitostech pro ženy a muže,
- e) hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů.

Zasedání Rady se konají podle potřeby, nejméně však třikrát ročně. Informace o činnosti Rady jsou přístupné veřejnosti na webových stránkách Úřadu vlády. Rada nemá pravomoc prošetřovat stížnosti občanů na porušování principů rovnosti žen a mužů. Organizační, odborné a administrativní práce a zveřejňování informací o práci Rady zajišťuje sekretariát Rady, který je organizační součástí Úřadu vlády.³⁸

³⁸ *Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů* [online]. [cit. 2010-04-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rada-pro-rovne-prilezitosti/uvod-29829/>> a <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/informacni_sluzby_ustredi>

➤ **Český statistický úřad (ČSÚ)**

ČSÚ povinně pravidelně publikuje statistická data o rovnosti mužů a žen, která pocházející z jednotlivých ministerstev. Předsedou Českého statistického úřadu se stal jmenováním prezidenta ČR, Ing. Jan Fischer, CSc. 24.4.2003, který se mimo jiné od počátku 90. let se chopil vedení týmů zpracovávající výsledky parlamentních a komunálních voleb a styků se statistickým úřadem ES Eurostatem.³⁹

➤ **Ústav zdravotnických informací a statistiky (ÚZIS)**

ÚZIS je OSS, zřizovatelem je Ministerstvo zdravotnictví a člení se na centrální pracoviště se sídlem v Praze a na krajská pracoviště se sídly v krajských městech. Tato pracoviště nejsou samostatnými organizačními celky.

Základním účelem a předmětem činnosti Ústavu je řízení a koordinace plnění úkolů Národního zdravotnického informačního systému (dále jen "NZIS") včetně činností souvisejících s rozvojem a zdokonalováním NZIS, určeného ke sběru a zpracování zdravotnických informací, k vedení národních zdravotních registrů, atd. Úloha ÚZIS ČR a NZIS je definována zákonem č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů - § 67c. Ústav je součástí státní statistické služby.⁴⁰

➤ **Ústav pro informace ve vzdělávání (ÚIV)⁴¹**

Ústav pro informace ve vzdělávání je příspěvkovou organizací, přímo řízenou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR se sídlem v Praze.

Hlavní funkce ÚIV lze shrnout do těchto základních oblastí:

1) Statistická a statisticko-evidenční oblast, kde:

- vypracovává, spravuje a aktualizuje statistické údaje v oblasti školství.

³⁹ Český statistický úřad [online]. [cit. 2010-04-01]. Dostupný z WWW: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cesky_statisticky_urad

⁴⁰ Ústav zdravotnických informací a statistiky [online]. [cit. 2010-04-01]. Dostupný z WWW: <http://www.uzis.cz>

⁴¹ Ústav pro informace ve vzdělávání [online]. [cit. 2010-04-01]. Dostupný z WWW: <http://www.uiv.cz/>

2) Informační a knihovnická oblast, kde:

- spravuje Národní pedagogickou knihovnu Komenského,
- poskytuje státní správě a odborné i laické veřejnosti komplexní i specializované informační služby v oblasti školství a vzdělávání,
- vydává odborné publikace v oblasti vzdělávání a školství.

3) Výzkumná a analytická oblast, kde:

- zpracovává analýzy, šetření a prognózy stavu a rozvoje vzdělávacího systému a školské a vzdělávací politiky,
- participuje na mezinárodních výzkumech a zastupuje ČR v mezinárodních informačních systémech v oblasti vzdělávání.

4) Organizační a koordinační oblast.

Kromě těchto činností vykonává také hospodářskou činnost, jejímž předmětem jsou zejména:

- polygrafické a distribuční služby;
- nakladatelská a vydavatelská činnost;
- prodej a distribuce polygrafických výrobků;
- inzertní, prezentační, reklamní, propagační a informační služby;
- expertní, poradenská, analytická a výzkumná činnost;
- služby v oblasti hromadného zpracování dat a jejich vyhodnocení;
- vývoj a prodej programového vybavení a služby s tím spojené;
- zprostředkovatelské služby v oblasti prodeje polygrafického zboží a materiálu, školních pomůcek a vybavení kanceláří a škol, programového vybavení, informačních a komunikačních technologií;
- nákup zboží za účelem prodeje a vlastní prodej;
- vzdělávací a školicí činnost.

➤ **Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)**⁴²

Na MPSV má svou úlohu Oddělení pro rovnost mužů a žen, které má koncepční, koordinační a kontrolní úlohu.

V květnu roku 2006 byl zahájen projekt „Podpora rovnosti mužů a žen se zaměřením na sociální partnery s ohledem na přijetí nařízení o rovnosti zacházení na pracovišti“, který byl ukončen v lednu 2007. Za implementaci projektu bylo zodpovědné oddělení pro rovnost mužů a žen MPSV. Cílem projektu byla výměna zkušeností s implementací rovného zacházení a jeho monitorování na pracovišti v oblasti vyjednávání kolektivních smluv (např. rovné odměňování), etického kodexu obsahujícího pravidla rovnosti žen a mužů, osvědčených postupů pro prosazování rovnosti žen a mužů na pracovišti, podpora sociálního dialogu mezi sociálními partnery, nástroje pro motivaci zaměstnavatelů, aby plánovitým a systematickým způsobem prosazovali rovnost mužů a žen na pracovištích a zvýšení informovanosti managementu i veřejnosti o této problematice.

Finanční operace řídila Centrální finanční a kontraktační jednotka Ministerstva financí ČR, projektovou koordinaci bylo pověřeno Centrum pro zahraniční pomoc MF ČR. Monitorováním projektu byl pověřen odbor Evropské unie a mezinárodní spolupráce MPSV.

➤ **Rada hospodářské a sociální dohody ČR – tripartita (RHSD ČR)**

Tato Rada vznikla v roce 1990 jako institucionalizovaná platforma pro vedení sociálního dialogu mezi vládou, odbory a zaměstnavateli. Název tripartita se používá díky tomu, že jde o třístrannou dohodu.

RHSD ČR působí jako společný dobrovolný, dohadovací a iniciativní orgán vlády, odborů a zaměstnavatelů pro tripartitní vyjednávání. Sídlí na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR a jejím cílem je především dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje.

⁴² *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2010-04-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1250>>

V dnešní době patří mezi stabilní koordinační, informační a organizačně metodický prvek sociálního dialogu v ČR. Patří mezi uznávané instituce sociálního dialogu i v mezinárodním měřítku. Vzájemná jednání a konzultace sociálních partnerů jsou jedním z charakteristických rysů Evropského sociálního modelu. Požadavek konzultací sociálních partnerů je obsažen v řadě směrnic, doporučení a akčních plánů EU. Sociální partneři se stávají hlavními garanty aplikace principů EU, zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rovných příležitostí, práva na konzultace atd.

Na mezinárodní úrovni spolupracuje sekretariát RHSD ČR se svými zahraničními partnery, zejména s jednotlivými členskými zeměmi EU, dále v globální rovině s EHSV (Evropským hospodářským a sociálním výborem), Evropskou komisí, AICESIS (Mezinárodní asociací hospodářských a sociálních rad a obdobných institucí) a své zastoupení má i v CESlinku (kontaktní, konzultační a informační pracoviště EK a EHSV).

Důkazem úspěchu tripartity je fakt dlouhodobého udržení sociálního smíru, což mělo a má, velký význam na stabilitu a rozvoj hospodářství v České republice.⁴³

➤ **Rada vlády ČR pro lidská práva**

Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen. Podle nařízení vlády z 1.1.2002 pracuje na každém ministerstvu minimálně jeden pracovník pro rovnost mužů a žen.⁴⁴

➤ **Výbor Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) pro rovné příležitosti žen a mužů⁴⁵**

Oblasti, kterými se tento Výbor zabývá lze vymezit jako:

⁴³ *Rada hospodářské a sociální dohody ČR* [online]. [cit. 2010-04-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/6434>>

⁴⁴ *Rada vlády pro lidská práva* [online]. [cit. 2010-04-10]. Dostupný z WWW: <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rhp/rhp-uvod-17537/>.

⁴⁵ *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. [cit. 2010-04-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.cmkos.cz/poradni-organy/vybor-cmkos-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu>>

1) Vnitroodborová oblast:

- shromažďování a distribuce informací o problematice rovných příležitostí žen a mužů;
- vytváření sítě spolupracovníků v odborových svazech;
- konzultační činnost - průřezově s odbornými odděleními ČMKOS;
- osvětové a lektorské činnosti;
- medializace problematiky ve spolupráci s týdeníkem SONDY a tiskem odborových svazů;
- provádění průzkumu v jednotlivých OS o zapojení žen do odborů, jejich rozhodovacích orgánů na všech úrovních včetně kolektivního vyjednávání.

2) Oblast vnějších vztahů včetně mezinárodních:

- koordinační role a kontaktní místo pro spolupráci se sociálními partnery;
- spolupráce s MPSV a s vládním Výborem pro rovné příležitosti žen a mužů;
- spolupráce s nevládními organizacemi v ČR;
- spolupráce s Výborem žen MEOK a sítí MEOK pro střední a východní Evropu.

Mezi programové cíle do roku 2010 lze zahrnout tyto:

- ČMKOS a odborové svazy v ní sdružené budou v rámci nejsilnějšího nástroje odborů – kolektivních smluv – usilovat, aby zaměstnanci dostávali ve mzdách a platech svůj spravedlivý podíl na vytvořených hodnotách společnosti i na hospodářských výsledcích firem.
- ČMKOS bude hájit, aby pracovní právo, obsažené zejména v zákoníku práce, zaručovalo zaměstnancům dostatečnou míru sociální ochrany přímo ze zákona. Prioritou odborů jsou důstojné pracovní podmínky, zejména mzdy a platy, profesní růst a možnost vhodně skloubit pracovní a rodinný život.
- ČMKOS bude aktivně vystupovat proti sociálnímu vyloučení, chudobě a nerovnosti, za finančně a místně dostupnou zdravotní péči a další veřejné služby.

Příklady dalších organizací zabývajících se genderovou problematikou jsou:

- APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství,
- Asociace podnikatelek a manažerek ČR,
- Český svaz žen,
- Evropská kontaktní skupina,
- Fórum 50 %,
- Gender Studies,
- Moravská asociace podnikatelek a manažerek,
- Národní kontaktní centrum Ženy a věda,
- NESEHNUTÍ Brno,
- Oddělení Gender a sociologie SoÚ AV ČR, a další.

4 GENDEROVÉ ROZPOČTOVÁNÍ

Smyslem genderového rozpočtování je transformovat finanční a rozpočtovou politiku v souladu s cíli vedoucími k dosažení rovnosti žen a mužů. Jeho úplné uplatnění ovlivňuje jak celkovou makroekonomickou strategii, tak strukturu příjmů a výdajů a zároveň i účinnost poskytovaných služeb. Průměrný genderově neutrální občan neexistuje. Veřejné zdroje jsou lépe směřovány a účinněji vynakládány, pokud se berou v úvahu genderové dopady na podmínky, potřeby a preference.

Genderové rozpočtování zahrnuje ověřování genderových distribučních výsledků přidělování rozpočtových prostředků. Znamená to, že zkoumá, jak toto přidělování ovlivňuje hospodářské a sociální příležitosti žen a mužů. Zhodnocení přidělovaných rozpočtových prostředků podle genderu vede ke spravedlivějším výsledkům, cílenějším a uživatelsky přívětivějším službám. Posiluje účinnost a spravedlnost při rozdělování veřejných zdrojů a při sdílení břemen přímého i nepřímého zdanění.

V prvotní fázi je rozhodující říci, jak gender jako faktor ovlivňuje přístup na trh práce a slouží předtím, než jsou přiděleny peníze. Výsledek toho, kam byly finanční prostředky přiděleny a/nebo směřovány, může být různý. Takový přístup má výhodu v posílení propojení mezi cíli politiky a dopady na zdroje. To poskytuje lepší obraz o tom, jak vlády dodržují závazky na poli rovnosti žen a mužů, sociální soudržnosti, ohledu na lidská práva a dobré hospodářské a finanční řízení.

Genderové rozpočtování vyžaduje, aby docházelo k rozdělování lidských a finančních zdrojů potřebných k organizování a provádění analýz.

4.1 PRINCIPY GENDEROVÉHO ROZPOČTOVÁNÍ⁴⁶

4.1.1 Rovnost

Vládní výdaje a příjmy mají na ženy a muže genderový dopad. Prioritou je, aby genderová rovnost fungovala zároveň jako cíl i nástroj ekonomické politiky. Zohlednění genderu v rozpočtech je hmatatelným důkazem plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) a dalších mezinárodních lidsko-právních závazků.

4.1.2 Odpovědnost

Vypracování analýz a následná formulace příslušných postupů politik jsou velmi náročné. Obtížnější je však dodržet principy rovnosti v praxi a prosazování na všech úrovních s prokazatelnými výsledky. Genderově vnímaný proces tvorby rozpočtu propojuje závazky formulované vůči genderové rovnosti a konkrétní způsoby, jak jsou získávány a utráceny peníze. Tím zvyšuje odpovědnost vládních orgánů vůči občanům.

4.1.3 Výkonnost

Důkazem, že genderové nerovnosti vedou ke ztrátám ve výkonnosti ekonomiky a na lidských zdrojích potvrzují zprávy Světové banky. Makroekonomická politika je ovšem schopna zvýšit, snížit nebo ponechat nezměněné tyto ztráty, které společnost z genderové nerovnosti pocítí. Děje se to především přizpůsobováním fiskální politiky (včetně příjmů a výdajů). Proto politika genderově rozpočtování může sladit cíle genderové rovnosti s cíli ekonomické výkonnosti, tak aby obě položky prosperovaly.

4.1.4 Transparentnost

Do rozpočtového procesu by bylo vhodné zapojovat také občanskou společnost. Tak by rozpočet nezůstal v rukou pouze úřadů, ale docházelo by k otevřenější debatě, které by se mohli účastnit všichni zainteresovaní občané.

⁴⁶ FOLTYSOVÁ, M., PAVLÍK, M., SIMERSKÁ, L. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*, Praha: MPSV, 2004. 9-10 s. ISBN 80-86552-90-X.

Důsledkem použití genderových principů při tvorbě rozpočtů je především lepší transparentnost a zvýšení zodpovědnosti za sestavený rozpočet. Toto je zapříčiněno detailním pohledem, který je nezbytný na sestavení rozpočtu na všech jeho úrovních. Tento pohled je použit nejen na celkové výdaje, ale i na jednotlivé částky určené na specifické potřeby té které skupiny.

Toto je výhodné pro všechny skupiny obyvatel, protože každá skupina si může prosadit své zájmy a pro znevýhodněné skupiny jsou navržena opatření, která minimalizují nerovnosti mezi nimi. Pro tvůrce politik je důležité, že genderové rozpočtování jim poskytuje podněty k rozlišení priorit mezi potřebami žen a mužů v rámci veřejných výdajů. Důkazem jsou analýzy, které ukazují růst hrubého domácího produktu a produktivity.

4.2 METODOLOGIE A NÁSTROJE GENDEROVÉHO ROZPOČTOVÁNÍ⁴⁷

Na začátku je nejlepší uplatnit při každé aplikaci Gender Mainstreamingu základní nástroje. Genderové rozpočtování zahrnuje analýzu všech forem veřejných příjmů či výdajů, které mají dopad na ženy a muže, dívky a chlapce. Volba nástrojů bude záviset v každém z případů individuálně. Stávající nástroje je také třeba přizpůsobit vnitrostátnímu, regionálnímu, místnímu nebo nadnárodnímu kontextu.

4.2.1 Základní nástroje

➤ Rozložení údajů a ukazatelů podle pohlaví

Zhodnocení z hlediska genderu závisejí na dostupnosti genderově rozložených údajů a ukazatelů, které usnadňují posuzování a srovnávání výsledků. Důležité proto budou zejména státní statistické úřady a výzkumné instituty.

Studie využití času, zhodnocují relativní důležitost neplacené práce a mohou se vyvarovat falešných ekonomik.

⁴⁷ FOLTYSOVÁ, M., PAVLÍK, M., SIMERSKÁ, L. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*, Praha: MPSV, 2004. 15-19, 37-39 s. ISBN 80-86552-90-X.

Eurostat a evropské výzkumné instituce se podílejí na tvorbě a analýze genderově rozložených údajů a ukazatelů. Genderové údaje musí být rozloženy podél os diskriminace, jakými jsou rasa/etnická příslušnost, věk, náboženství/víra, zdravotní postižení a sexuální orientace. Všechna ministerstva a všechny veřejné agentury by měly specifikovat své potřeby genderového i jiného rozložení údajů, když chystají průzkumy, rešerše a zprávy spadající do oblasti jejich kompetence.

➤ **Rozvoj schopností a zdroje**

Genderové rozpočtování zahrnuje expertizu jak ve spojitosti s rozpočtováním, tak s genderovými vztahy. Tyto oblasti vědění se běžně nespojují dohromady. Bude nutné i do budoucna navázat nové formy partnerství a může být i užitečné konzultovat externí specialisty.

Nevládní experti mohou také školit státní úředníky zapojené do procesů genderového rozpočtování a externí zájmové skupiny v obhajovatelské roli. Školení státních úředníků zapojených do genderového rozpočtování má klíčový význam. Musí však dojít k přidělení lidských a finančních zdrojů, aby bylo možno vyvíjet vhodný přístup, testovat odpovídající metodologie a nástroje, pořizovat dokumentaci a studie proveditelnosti a školit aktéry běžně zapojené do rozpočtového procesu. Pokud se jim ale nekompenzuje dodatečná pracovní náplň a není pro ně organizováno přiměřené školení, pak může snadno dojít k protichůdné reakci.

➤ **Koordinace**

Podle zásady Mainstreamingu by ministerstvo nebo služba zodpovědná za rozpočtování měla zařadit gender mezi standardní kritéria, která v rozpočtovém procesu musí brát všichni v úvahu. To by znamenalo, že z genderového hlediska se analýza politik a programů financovaných z rozpočtu stává závazným postupem pro všechna ministerstva a odbory.

➤ **Výzkum a studie**

V některých zemích, například v Belgii a Rakousku, se studie proveditelnosti osvědčily jako užitečné nástroje pro genderové rozpočtování, neboť určují strategické oblasti pro

analýzu a stanovují nejvhodnější metodologii a nástroje. Občanskou společností prosazovaná skupina South Africa's Women's Budget Initiative zmíněná již dříve, prováděla tříletý výzkum, při němž zkoumala genderové a rasové dopady na všechny rozpočtové oblasti jihoafrické vlády.

Výzkum je nutný k dokumentaci a kvantifikaci genderové propasti v zastoupení a v přístupu ke zdrojům, jakož i k jejich kontrole a k rozvoji nového chápání rozhraní mezi nerovnostmi žen a mužů a mezi dalšími formami diskriminace. Výzkum může opodstatnit iniciativy genderového rozpočtování a pomoci přesvědčit kritiky ve vládních řadách.

➤ **Zhodnocení z hlediska genderu**

Pro začlenění genderové analýzy do plánování a posuzování rozpočtu je třeba určit pravděpodobné genderové dimenze aktivit, výstupů a dopadů.

Můžeme k tomu použít širokou paletu nástrojů. Příkladem je genderově senzitivní posouzení politiky jako analytický nástroj sloužící ke zkoumání implicitních a explicitních genderových otázek v politických portfoliích či programech. Zpochybňuje se tím předpoklad, že politiky a alokace jsou genderově neutrální, a místo toho vzniká otázka, jakým způsobem politiky a alokace přidružených zdrojů pravděpodobně sníží či zvýší propasti a nerovnosti z hlediska genderu. Nástroje pro zhodnocení podle genderu byly rozvinuty též ve Švédsku a v Nizozemsku. Směrnice 1997 ES ke Gender Mainstreamingu odráží tentýž přístup.

Genderové rozpočtování zahrnuje kladení otázek, které jsou základem každé genderové analýzy - a dává je do souvislosti s příjmy či výdaji z veřejných zdrojů. Jde o tyto otázky:

- výskyt/zastoupení žen a mužů, chlapců a dívek mezi příjemci nebo přispěvateli z hlediska příjmů a výdajů;
- dlouhodobé a krátkodobé implikace pro rozdělení zdrojů podle genderu, například peněz, mocenských pozic, volného času, placené a neplacené práce.

Aby nedošlo ke zjednodušeným závěrům, musí být zjišťování počtu žen a mužů z hlediska zastoupení a přidělování/rozdělení finančních a dalších zdrojů doplněno o kvalitativní analýzu, kdy by se měla brát v úvahu paleta faktorů zahrnujících společenskoekonomické postavení a osy diskriminace, jakými jsou rasa/etnická příslušnost, věk, náboženství/víra, zdravotní postižení a sexuální orientace, jakož i čas strávený placenou a neplacenou prací a genderově vázané normy a úlohy ovlivňující genderové chování a genderové vztahy.

Genderově senzitivní rozpočtové prohlášení

V genderově senzitivním rozpočtovém prohlášení vládní zpráva s použitím některých shora zmíněných nástrojů reviduje rozpočet a shrnuje jeho důsledky pro rovnost žen a mužů při různých ukazatelích, jakými jsou podíl výdajů cílených k rovnosti žen a mužů, genderová vyváženost ve vládních kontraktech nebo pracovním školení, popřípadě podíl výdajů vynaložených na veřejné služby využívané hlavně ženami.

Některé vlády podnikly v tomto směru kroky, když začlenily genderovou analýzu do jedné z rozpočtových knih. Francouzská vláda například podnikla první krok v roce 2001, když použila přílohu k rozpočtu, v níž analyzovala výdaje označené jako ty, které vedou k prosazování rovnosti žen a mužů.

Tyto nástroje se již používají v Mainstreamingu v členských zemích EU z Evropského hospodářského prostoru. Jejich uplatňování v případě rozpočtů je zdokumentováno jen omezeně, přičemž by se taková dokumentace a takové zhodnocení mohly ukázat jako prospěšné. Připravilo by to půdu pro společnou evropskou databázi a koherentní evropský přístup ke genderovému rozpočtování.⁴⁸

⁴⁸ BUDLENDER, D., SHARP, R., ALLEN, K. *How to do a gender-sensitive budget analysis: Contemporary research and practice*. London: Australian Agency for International Development, Canberra and the Commonwealth Secretariat, 1998. 37-38 pgs. ISBN 0 86803 615 3.

5. INTEGRACE GENDEROVÉHO HLEDISKA DO ROZPOČTOVÁNÍ VEŘEJNÝCH PROSTŘEDKŮ

Při hodnocení rozpočtů z hlediska genderu se doporučuje začít výběrem jedné nebo několika rozpočtových oblastí a oblastí politického rozhodování. Na úrovni EU byl cílený přístup v oblasti Gender Mainstreamingu úspěšný.

Evropské strukturální fondy, politika zaměstnanosti a makroekonomická politika, sociální začlenění, výzkum, programy Leonardo a Socrates a rozvojová spolupráce, to jsou příklady programů a politik, k nimž patří přidělování finančních prostředků jak na úrovni EU, tak na vnitrostátní úrovni a byly vhodné i pro pilotní projekty genderového rozpočtování.

Gender Budgeting může pokrývat celý rozpočet; výdaje vybraných resortů nebo programů; výdaje na nové projekty, vybrané formy příjmů, změny v daňovém systému, zavádění nové legislativy nebo místních opatření.

Názorně lze integraci popsat v několika bodech následovně:

I. Sestavení rozpočtu

- **krok 1 – Klasifikace výdajů:** Projeví se výdaj na rovné postavení?
- **krok 2 – Indikátory a údaje rovného postavení:**
 - Co znamená cíl rovného postavení pro oblast výdajů?
 - Jakých údajů nebo informací je třeba ke zjištění, zda-li byl cíl rovného postavení dosažen?

II. Rozpočty

- **krok 3 – Analýza aktuálního stavu:**
 - Jak se projevují aktuální efekty rozdělování na pohlaví a jejich rovné postavení?

III. Kontrola rozpočtu

- **krok 4 – Hodnocení dopadu na rovné postavení:**

Odpovídá aktuální stav (krok 3/současné efekty přidělení prostředků a rovného postavení) v provedení rozpočtu závazku (krok 2/cíle rovného postavení)?

- **krok 5: Vyvození důsledků:**

Jaké důsledky budou vyvozeny z analýzy působení? ⁴⁹

5.1 ÚROVEŇ STÁTNÍHO ROZPOČTU

5.1.1 Funkce státního rozpočtu v souvislosti s genderovým hlediskem

- **Redistribuce prostředků** - vláda rozhoduje jak budou prostředky rozdělené mezi různé vládní funkce, záměry a programy.
- **Redistribuce příjmů a bohatství** - vláda realizuje rozhodnutí týkající se odstranění nerovností v rozdělování příjmů a bohatství mezi různými skupinami osob.
- **Stabilizace ekonomiky** - podpora určité úrovně zaměstnanosti, stability cen, ekonomického růstu, vnější rovnováhy atd. ⁵⁰

Každá z funkcí státního rozpočtu má odlišný dopad na muže a ženy a to zejména pokud jde o přidělování peněžních prostředků na určité záměry a z nich plynoucí odlišné prospěchy. Funkce je vhodné rozdělit mezi jednotlivé úrovně státní správy, jinak není zabezpečen komplexní pohled na vládní opatření a jeho dosah.

⁴⁹ *Integrace genderového rozpočtování do rozpočtovacího oběhu (na straně výdajů)* [online]. Vídeň: Gender focus, 2007 [cit. 2010-04-12]. Dostupný z WWW: http://www.genderfokus.cz/index.php/GENDER_BUDGETING_IST/articles/INTEGRACE_GENDEROV%C3%89HO_ROZPO%C4%8CTOV%C3%81N%C3%8D_DO_ROZPO%C4%8CTOVAC%C3%8DH O_OB%C4%9AHU.html

⁵⁰ HAMERNÍKOVÁ, B. a kol., *Veřejné finance*, Praha: Eurolex Bohemia, 1999. ISBN 80-902752-1-4.

Při sestavování rozpočtů je nutné nejdříve určit cíle a politiku pro jejich dosažení. Při realizaci genderově orientované rozpočtové analýzy sehrává hlavní roli Ministerstvo financí ve spolupráci s ostatními ministerstvy a orgány státní správy.

Cíl je zviditelnit genderovou problematiku v celém rozpočtovém procesu a aplikovat genderovou rovnost do jednotlivých vládních politik, což obsahuje podmínky rozdělování veřejných prostředků ve prospěch mužů a žen a míru jejich profitu z tohoto rozdělení.⁵¹

5.1.2 Přínosy analýzy genderového rozpočtování na vládní úrovni pro muže a ženy

- Méně všeobecná koncentrace s větším důrazem na konkrétní uživatele veřejné služby umožní odhalit oblasti zájmů mužů či žen.
- Díky podrobnějšímu rozboru jednotlivých politik a programů se stává výsledek rozpočtového procesu transparentnějším.

Na začátku je doporučován výběr jedné nebo několika rozpočtových oblastí. Systém vybraných politik podle příslušných kapitol státního rozpočtu je tento:

- | | |
|----------------------------|--|
| ➤ vzdělávání | MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, |
| ➤ zdraví | MZ - Ministerstvo zdravotnictví, |
| ➤ dopravy | MD - Ministerstvo dopravy, |
| ➤ zaměstnanosti | MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí, |
| ➤ grantové politiky | GA ČR - Grantová agentura. |

⁵¹ FOLTYSOVÁ, M., PAVLÍK, M., SIMERSKÁ, L. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV, 2004. 20 s. ISBN 80-86552-90-X.

Při aplikaci genderového pohledu jsou nutné následující dva postupy:

1) Tvorba politiky

Tvorba politiky znamená zastoupení obou pohlaví. Příkladem jsou země s vysokým počtem žen na politické scéně patří mezi země s nejvíc rozpracovaným systémem genderového rozpočtování, s největším zaměřením na odstranění diskriminace z genderového důvodu.

2) Realizace politiky

Realizace politiky znamená hospodaření správců kapitol s přidělenými veřejnými prostředky, a to buď:

- v oblasti běžných výdajů ve vztahu k zaměstnanosti pohlaví,
- v oblasti kapitálových výdajů ve vztahu k dotační a grantové politice.

Příslušné ministerstvo by mělo zohledňovat při rozdělování veřejných prostředků rozdílné potřeby a dopady pro obě pohlaví a vycházelo z jejich specifických sociálně-ekonomických rolí. Využívají se výsledky genderových statistik v příslušné oblasti, případně vlastní průzkum a rozbor rozpočtu příslušné kapitoly státního rozpočtu.

5.1.3 Rozbor jednotlivých oblastí podle kapitol státního rozpočtu

Postavení žen je ovlivněno především jejich rozdílnými potřebami, proto je nutné si uvědomit odlišnosti pohlaví a je nutné odděleně sledovat potřeby obou pohlaví. Oblasti genderové statistiky obsahují rámcové otázky sloužící k zhodnocení situace a přípravě projektů v té které oblasti na úrovni ministerstva.

5.1.3.1 Vzdělávání

Postavení žen v rodině ovlivňuje úroveň jejich vzdělání, jde zejména o zodpovědnost a jejich sociálních role. Mezi další limity žen patří bezpečnost dopravy, vzdálenost do školy, neflexibilní časový rozvrh hodin, nedostatek center pro pomoc matkám s dětmi. Chybí také ubytovací a sociální služby pro děvčata na školách technického charakteru.

Příklady dostupné genderové statistiky:

- počet děvčat a chlapců v jednotlivých typech škol,
- podíl učitelů a učitelek na jednotlivých typech škol,
- střední odborné školy podle oborů a pohlaví studentů,
- vyšší odborné školy podle oborů a pohlaví studentů,
- vysoké školy podle studijních programů a pohlaví studentů,
- populace podle věku a pohlaví.

Příkladem investičních dotací u kterých je možné uplatnit genderové vnímání jsou tyto: investiční transfery neziskovým organizacím pro oblast tělesné výchovy a sportu a využití volného času, dále územní rozpočty (obce a kraje), atd.⁵²

Příklady grantů zadaných MŠMT, kde se můžeme setkat s genderovým principem:

PROPOS

Prevence odchodů a podpora středoškolského studia pro sociokulturně znevýhodněné žáky a studenty. Cílem projektu je prevence předčasných odchodů ze vzdělávání a podpora středoškolského studia pro žáky a studenty ze sociokulturně znevýhodňujícího prostředí. Jde o 2letý projekt zahájený 4.9.2006 a ukončen 31.8.2008. Partnerem byl IPPP. Celkové náklady byly stanoveny ve výši 22 502,88 tis. Kč. Byl obsahem koncepce státní politiky pro oblast dětí a mládeže na období 2007-2013.⁵³

SIM

Střediska integrace menšin – projekt, jehož cílem je vytvoření systému péče o žáky ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. Realizace probíhá v několika vybraných krajích. Partnerem projektu je IPPP. Termín zahájení byl 1.8.2006, termín ukončení 30.6.2008. Rozpočet na celý projekt činil 79 517,87 tis. Kč.⁵⁴

⁵² FOLTYSOVÁ, M., PAVLÍK, M., SIMERSKÁ, L. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV, 2004. 21-24 s. ISBN 80-86552-90-X.

⁵³ *Prevence odchodů a podpora středoškolského studia pro sociokulturně znevýhodněné žáky a studenty* [online]. [cit. 2010-04-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.vos-oamost.cz/projekty/propos.htm>>

⁵⁴ *Střediska integrace menšin* [online]. [cit. 2010-04-13]. Dostupný z WWW: <http://www.drogy-info.cz/index.php/pomoc_a_podpora/socialni_sluzby/strediska_integrace_mensin_a_jejich_cinnost> a <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/sp-strediska-integrace-mensin>.

5.1.3.2 Péče o zdraví

Ženy mají z pohledu péče o zdraví několik důležitých rolí. Je to role reprodukční, role v péči o členy rodiny a další. V této oblasti můžeme sledovat například rozdíly v potřebách a užívání zdravotnických služeb.

Příklady dostupné genderové statistiky:

- zdravotnický personál rozdělený podle pohlaví,
- pracovní neschopnost mužů a žen,
- zdravotní stav populace,
- úmrtnost podle věku a pohlaví,
- hlavní příčiny smrti podle pohlaví.

5.1.3.3 Doprava

Obecně můžeme říci, že prospěch z dopravy mají muži i ženy stejně, avšak blíže můžeme zpozorovat, že ženy užívají spíše levnější dopravní prostředky. Také vzdělávací a pracovní možnosti blízce souvisí s dostupností dopravních spojů.

Příklady genderově dostupné statistiky:

- Sčítání lidí, domů a bytů byly shromážděny údaje o počtech dojíždějících do zaměstnání a škol, a to na úrovni obce, okresu, kraje a republiky. Údaje jsou dále členěny podle druhu dojíždění, věku, pohlaví, odvětví národního hospodářství a času dojíždění.
- Podle pohlaví by můžeme sledovat: počet cestujících autem, autobusem, úmrtnost na silnicích, vlastníci řidičských průkazů, vlastníci aut apod.⁵⁵

⁵⁵ FOLTYSOVÁ, M., PAVLÍK, M., SIMERSKÁ, L. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV, 2004. 30 s. ISBN 80-86552-90-X.

5.1.3.4 Zaměstnanost

Mzdy

Rozdíl mezi průměrnými mzdami mužů a žen je dán kombinací více faktorů:

- účast mužů a žen v různých povoláních,
- typicky "ženská" pracovní místa jsou platově podhodnocena v porovnání s mužskými,
- rozdílná vzdělanostní úroveň,
- nerovnoměrné rozložení rodinných povinností.

Sociální pojištění

Se zaměstnáním je spojený i problém rovnosti pohlaví v oblasti sociálního pojištění.

Obecně je možno si v této oblasti povšimnout, že ženy víc než muži:

- Pracují v nestandardních formách výdělečné činnosti (částečný úvazek, práce z domu, apod.), z nichž některé nejsou pokryté sociálním pojištěním.
- Mají méně placenou práci, a proto i jejich dávky z pojištění jsou porovnatelně nižší.
- Mají přerušovanou pracovní kariéru z důvodu péče o děti a rodinu.⁵⁶

Příklady genderově dostupné statistiky:

- ekonomicky aktivní obyvatelstvo,
- zaměstnání podle KZAM (Klasifikace zaměstnání) a pohlaví,
- podnikatelé v jednotlivých odvětvích,
- zaměstnání podle KZAM (Klasifikace zaměstnání) na částečný úvazek,
- míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a vzdělání,
- dlouhodobě nezaměstnaní podle pohlaví,
- uchazeči o zaměstnání zařazení do rekvalifikačních kurzů,
- počty dojíždějících do zaměstnání,
- průměrné hrubé měsíční mzdy,
- sociální dávky, druhy a jejich průměrná výše podle pohlaví.

⁵⁶ Více k uvedené problematice s ohledem na situaci v ČR je možno nalézt v příručce: „Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR“.

5.1.3.5 Grantová agentura ČR (GA ČR)

Grantová agentura ČR tvoří jednu z kapitol státního rozpočtu. Grantová Analýza obsahuje informace o přihláškách a výsledcích přidělených grantů, a to podle vědních oborů. Na základě všeobecných poznatků o typicky "ženských" a "mužských" oborech je možno zhodnotit počet podaných žádostí o grant a jejich úspěšnost při získávání prostředků. Jde přitom o velmi široké začlenění genderového pohledu na celkovou strukturu jednotlivých grantů bez bližšího zkoumání příjemců částek.⁵⁷

V roce 2007 bylo posouzeno 1639 přihlášek standardních projektů. 22 grantových přihlášek nevyhovělo formálním požadavkům a bylo z veřejné soutěže vyřazeno. Dále bylo posouzeno 524 přihlášek postdoktorských projektů. 19 grantových přihlášek nevyhovělo formálním požadavkům a byly v průběhu veřejné soutěže vyřazeny.⁵⁸

5.2 ÚROVEŇ SAMOSPRÁVY

5.2.1 Obce a města

V kompetenci obcí a měst je do určité míry ovlivňování struktury vlastního rozpočtu s ohledem na vlastní preference a místní podmínky. Je zřejmé, že mezi jednotlivými městy jsou značné rozdíly, ačkoliv by určité principy měly být totožné pro všechny obce a města a měly by být aplikovány ve všech rozpočtech. V procesu vytváření rovných příležitostí je jedna z nejdůležitějších částí samotná analýza rozpočtu, kterou zjišťujeme současný i minulý stav, ale pokud potřebujeme vyvodit závěry a změny ve struktuře výdajů je nutné určit až ke konkrétní situaci v obci.

5.2.1.1 Výchozí podklady

1) Statistiky:

- struktura obyvatelstva podle pohlaví a věku,
- plodnost,
- využití volného času,

⁵⁷

http://www.gaav.cz/cs/dokumenty_GAAV/prehledy_cinnosti/

⁵⁸

Grantová agentura [online]. [cit. 2010-04-13], Dostupný z WWW: <<http://www.gaav.cz>>

- míra ekonomické aktivity podle věku,
- úroveň vzdělání podle věkových skupin,
- statistika týkající se podílu žen na rozhodovacích procesech a žen v řídicích funkcích (např. zastupitelstvo, místní správa).⁵⁹

2) Stejně statistiky za vyšší územní celek:

- rozpočty obce za několik období,
- rozpočtový výhled,
- strategický a střednědobý plán rozvoje,
- dostupné statistiky členěné podle pohlaví týkající se využívání sportovišť
- a kulturních zařízení obcí.

5.2.1.2 Analýzy posuzování výdajů z genderového hlediska

Při určování výdajů je hlavním problémem zjistit na koho jsou zaměřeny, pro koho jsou určeny. Analýzy jsou prováděny různými způsoby a liší se obsahem i hloubkou prováděných rozborů.

Způsoby hodnocení výdajů:

- 1) Oddělení výdajů určené zákonem: sociální dávky, pohřebné, porodné,... obec neovlivňuje jejich strukturu ani výši.
- 2) Analýza výdajů, které obec může aktivně ovlivnit.
- 3) Rozpočet očistíme o výdaje na služby a statky, které obec může ovlivnit (jejich výši), avšak tyto statky nebo služby poskytovat musí (péče o svoz komunálního odpadu, správní výdaje, úklid silnic, údržba zeleně, atd. provedením tohoto kroku je možné zkreslit celkové výsledky.

⁵⁹ FOLTYSOVÁ, M., PAVLÍK, M., SIMERSKÁ, L. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*: MPSV, 2004. 41 s. ISBN 80-86552-90-X.

Například nemůžeme vyřadit celou kapitolu výdajů na dopravu, protože výdaje na dopravu mohou působit velmi genderově (např. MHD, veřejná doprava - kvalita těchto služeb výrazně ovlivňuje zaměstnanost žen apod.). Měly by být vyřazeny jen ty výdaje, které jsou ze své podstaty nezbytné a působí genderově neutrálně.⁶⁰

Metody analýz rozpočtů⁶¹

1) Použití statistik a hodnocení primárního příjemce

Prvním krokem je shromáždění statistik rozdělených podle pohlaví v souvislosti s daným výdajem. Celkový výdaj na danou službu (statek) rozdělíme podle statistiky na část výdajů zaměřenou na ženy a část výdajů zaměřenou na muže. Tam, kde není možné statistiku získat, lze použít výsledky výzkumu, studií nebo provést odhad. Jestliže je podíl výdajů, které musíme ohodnotit náhradním způsobem, příliš velký vůči celkově analyzovaným výdajům, musíme brát v úvahu zkreslení výsledků.

Celkový přehled o struktuře výdajů z očištěného rozpočtu získáme z rozdělení na muže a ženy. Tímto dbáme na vyváženost rozpočtu v dlouhodobém horizontu (z důvodů rovnováhy obce v investičních aktivitách).

Konkrétní příklady:

- Dotace autobusové linky spojující obec s okolními obcemi. Statistika o využití linky obyvateli obce, členěná podle pohlaví, umožňuje rozdělení dotace na část výdajů pro ženy a část pro muže.
- Výdaj na výstavbu komunikace doplnit o posouzení využití cesty (mělo by vycházet ze znalosti místních podmínek), provedení rozdělení nákladů ukáže výsledný podíl výdajů na muže a ženy.

⁶⁰ FOLTYSOVÁ, M., PAVLÍK, M., SIMERSKÁ, L. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV, 2004. 41 s. ISBN 80-86552-90-X.

⁶¹ FOLTYSOVÁ, M., PAVLÍK, M., SIMERSKÁ, L. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV, 2004. 43-5 s. ISBN 80-86552-90-X.

- Výdaje na provoz sportovního areálu porovnat se statistikou využití objektu, členěnou podle pohlaví. Výsledkem je podíl výdajů zaměřených na muže a na ženy.
- Rekonstrukce kuchyně na ZŠ, rozdělení výdaje na dívky a chlapce podle struktury žáků.

Výhody:

- Získání relativně objektivních a přesných výsledků.
- Výdaje na komunikace se mohou zdát výhradně neutrální, nicméně nemusí tomu tak být vždy. Je nutné vědět, co cesta spojuje a kdo ji bude pravděpodobně nejvíc využívat.

Nevýhody:

- Poměrně větší pracnost.
- Možné vyšší náklady v souvislosti s získáním statistik a zpracováním výsledků.
- Metoda posuzuje pouze primárního příjemce z rozpočtu a nebere v úvahu užitek, který může plynout sekundárně.

2) Subjektivní hodnocení výdajů a hodnocení všech příjemců

Posuzujeme výdaje subjektivním způsobem při použití statistik a výzkumů nebo odhady. Výdaje nejsou rozdělovány podle podílu žen a mužů, ale výdaj jako celek je přiřazen k jednotlivé kategorii (muži, ženy, neutrální, neurčitelné) podle převažujícího podílu těch, kteří mají z výdaje prospěch.⁴⁸

Následně zjišťujeme, kdo má z výdaje užitek. Výchozím bodem je určení pravidel a předpokladů přiřazování výdajů. Tato pravidla musí být dodržována po celou dobu analýzy.

Určujeme:

- 1) Hranice kategorií:
 - obvykle je kategorie neutrální,
 - tam kde příjemcem je 45-55% mužů nebo žen,
 - kategorie výdajů pro muže je tam, kde podíl mužů je nad 55%.
- 2) Zda bude posuzován pouze primární příjemce nebo všichni.
- 3) Pokud budou posuzovány dopady výdaje nejen podle primárního příjemce, je nutné uvážit možnost rozdělení tohoto výdaje na podíly připadající primárním a ostatním příjemcům a ty pak zařadit z hlediska genderu.
- 4) Jestli bude zavedena kategorie mládež, která umožní vydělení výdajů například na základní školy, dotace neziskovým organizacím pracujícím s mládeží apod. Příkladem na úrovni státu jsou výdaje na vězeňství - primárním příjemcem výdajů jsou převážně uvěznění muži, nicméně sekundárním příjemcem jsou i ženy (a muži), kterým se tímto výdajem zvýšila bezpečnost.

Výsledek rozdělení výdajů je zjištění podílu zavedených kategorií na celkových výdajích z rozpočtu. Závěry je nutné porovnat s analýzami rozpočtu z minulých období, aby se odstranily vlivy investičních aktivit.

Zejména při použití druhé metody je nezbytné zaměřit se i na samostatné investiční výdaje a na dotační politiku.

Konkrétní příklady:

- Dotace na oddíl aerobiku (kde je mužů v oddíle méně než 45%), řadíme do výdajů na ženy.
- Dotace fotbalovému klubu se čtyřmi mužskými oddíly a jedním ženským tvoří výdaj na muže.
- Rekonstrukce kuchyně na ZŠ je výdaj na mládež nebo výdajem neutrálním.

Výhody:

- Relativně menší pracnost a nižší náklady.
- Tím, že výdaje nejsou rozdělovány přesně podle podílu, odpadá nutnost vytváření a shromažďování přesných statistik.

Nevýhody:

- Výsledky nejsou objektivní a nemohou být srovnávány s ostatními obcemi, slouží jako orientace pro obec samotnou v rámci delšího období.
- Výsledky lze zkreslit žádoucím směrem úpravou kritérií pro posuzování.
- U výsledků je téměř vždy vysoký podíl neutrálních výdajů.

5.2.1.3 Vyhodnocování výsledků ⁶²

Z analýzy po sobě jdoucích rozpočtů porovnáváme výstupy se statistickými daty a s obsahy strategických a střednědobých plánů rozvoje a se střednědobým výhledem.

Postup je následující:

1) Statistika v porovnání s výsledkem analýzy

Vybranou statistiku porovnáme s relevantní částí výsledku analýzy. Každou statistiku je nutné doplnit otázkou vztahující se k obsahu rozpočtu (zda výsledek statistiky může být rozpočtem pozitivně ovlivněn, a zda se tak děje).

Příklady:

- **struktura obyvatel**
Jaký je podíl výdajů na ženy na celkových výdajích?
- **míra plodnosti**
Je stejná, vyšší nebo nižší než v případě vyššího územního celku?
Jestliže je nižší, co je příčinou?
Lze v rozpočtu najít výdaj podporující příležitosti pro matky s dětmi?
- **využití volného času**
Obsahuje rozpočet výdaje zaměřené na podporu volnočasových aktivit mládeže, mužů, žen a seniorů?

⁶² FOLTYSOVÁ, M., PAVLÍK, M., SIMERSKÁ, L. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*: MPSV, 2004. 46-7 s. ISBN 80-86552-90-X.

- **zastoupení žen v rozhodovacích procesech**

Počet žen v komisi v porovnání s výdaji spadajícími do činnosti komise.

2) **Statistika v porovnání s plánem rozvoje**

Získaná statistická data porovnáme ještě jednou v souvislosti se strategickým a střednědobým plánem rozvoje obce.

Příklady:

- **struktura nezaměstnanosti**

Může obec pozitivně ovlivnit strukturu a výši nezaměstnaných?

Pokud ano, jak se to v plánu projevuje?

- **úroveň vzdělání**

Je v obci dostatek příležitostí? (Míněno u malých obcí např. ve vztahu k dostupnosti center, u měst např. struktura středních škol.)

3) **Rozbor plánů rozvoje**

U strategického a střednědobého plánu rozvoje se znovu u každého bodu pokusíme zodpovědět na otázku, komu realizace cíle přináší prospěch.

Příklady:

- Výstavba domova důchodců (senioři),
- investiční pobídka firmě snižuje nezaměstnanost (vztah ke struktuře nezaměstnaných).

4) **Vymezení oblastí s největšími disproporcemi**

Určíme oblasti s největšími disproporcemi nebo nerovnováhou, a uvážíme, zda strategický a střednědobý plán tuto skutečnost odráží. Pokud ne, bereme v úvahu možné změny a jejich dopady. Jevy musíme posuzovat vždy v jejich komplexnosti a dbát o předvídaní i sekundárních důsledků pro obec.

Příklad:

V obci je nezaměstnanost srovnatelná s vyšším územním celkem, ale je zde vyšší procento nezaměstnaných žen. Chybí mateřská školka a spojení s centrem prostřednictvím veřejné dopravy je neuspokojivé. Obec by měla uvážit, zda vzhledem k místním podmínkám a prostředkům je vhodnější zlepšit spojení s centrem (tzn. může klesnout i počet nezaměstnaných mužů), nebo vystavět mateřskou školu.

5) Zpětná vazba

Zvolíme oblasti, kde bylo nejobtížnější provést analýzu, nebo získat statistická data a uvážíme, zda by bylo možné v příštím období tyto nedostatky odstranit.

5.2.2 Kraje⁶³

Na úrovni kraje je Gender Budgeting kombinací přístupů uplatňovaných na úrovni státu a na úrovni obce. Metody a postupy záleží opět na konkrétních podmínkách, dostupných údajích a možnostech jejich vyhodnocení.

Převážná část příjmů krajů tvoří dotace směřované ze státního rozpočtu. Účelové dotace na provoz a jiné účely jsou poskytnuty bez genderové analýzy. Na začátek by pozornost měly být směřována na využití kapitálových příjmů, které jsou směřovány ze státního rozpočtu nebo fondů.

5.2.2.1 Alternativní postup analýzy rozpočtu**1. fáze - Shromáždění základních podkladů:**

- statistiky (podobně jako u obcí),
- stejné statistiky na úrovni státu (pro srovnání),
- rozpočty kraje za několik období,
- rozpočtový výhled,
- strategický a střednědobý plán rozvoje,
- přehled realizovaných i plánovaných programů rozvoje,

⁶³ FOLTYSOVÁ, M., PAVLÍK, M., SIMERSKÁ, L. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV, 2004. 54-60 s. ISBN 80-86552-90-X.

- dostupné statistiky členěné podle pohlaví týkající se využívání sportovišť a kulturních zařízení obcí.

Příklad:

Data mezikrajového srovnání informací o struktuře obyvatelstva, domů a bytů, kriminalitě atd. v kraji. Ukazatele jsou například rozdělené podle pohlaví (počet nezaměstnaných, počet osob v kraji podle věku). Bohužel se často stává, že genderová statistika je nedostupná, proto je do příštího období vhodné tyto údaje zajistit.

2. fáze - Analýza genderového myšlení:

- 1) Kraj by si měl odpovědět na otázky následujícího typu:
 - Existují programy se zaměřením na rovnost mužů a žen?
 - Existují podněty, snahy např. ze strany neziskových organizací v kraji na zabudování genderového pohledu při tvorbě politických priorit? Na zviditelnění a zveřejnění existujících, případně potenciálních nerovností mužů a žen?
- 2) Stanovení cílů a priorit na základě genderové analýzy:
 - Například výsledky existujícího stavu ukazují na nízký počet mamografických center a jejich omezenou dostupnost pro ženy v rámci kraje. To bude znamenat zabudování cíle o jejich nárůstu do priorit v oblasti politiky zdravotnictví.
- 3) Přijímání rozhodnutí a realizace rozhodnutí:
 - Jaké jsou příčiny nižší účasti žen na kandidátských listinách, na rozhodovacích postech v zastupitelstvu, v jednotlivých výborech?
 - Je možné, aby ženy v menšinovém zastoupení prosadily zájmy a potřeby žen v regionu?

4) Hodnocení opatření, zpětné vazby:

- Opravdu se realizací opatření podařilo odstranit nerovnost pohlaví?
- Kdo realizací konkrétního opatření, například z poskytnutých dotací, získal prospěch?

3. fáze - Použití metod k analýze rozpočtu:

Je možné použít stejné metody jako při analýze rozpočtu obcí, avšak vyskytují se zde určité problémy ohledně omezené analýzy kapitol rozpočtu, proto je nezbytné poznat skutečný stav a jeho příčiny. Nejkomplikovanější je první část, kdy by měly být shromážděny první výsledky, ve kterých je patrné, kde jsou v metodice i statistice nedostatky.

4. fáze – Klíčové oblasti:

Dotace a vztahy k neziskovým organizacím

Programy rozvoje krajů

Oblast vzdělávání

Oblast zdravotnictví

PRAKTICKÁ ČÁST

6 KLASIFIKACE ROZDÍLŮ VÝSLEDKŮ – TŘÍDĚNÍ DLE SPECIFICKÝCH UKAZATELŮ

6.1 METODIKA

Jak již víme Český právní řád sice již několik let uznává rovnost žen a mužů, ale v mnoha oblastech se můžeme setkat s tím, že se princip rovnosti nedodrží. Nejobektivnějším způsobem zjištění skutečné situace je zejména průzkum veřejného mínění.

Dotazníkové šetření je velice efektivní metoda s nižšími náklady než například rozhovor a umožňuje obsáhnout i větší počet jedinců i v případě, že respondenti jsou rozptýleni ve větší oblasti. Šetření dotazníkovou metodou bylo zvoleno záměrně a to zejména z důvodu oblasti mzdových otázek, která by omezovala pravděpodobnost získání adekvátních odpovědí. Za nejvhodnější formu byl zvolen elektronický dotazník, který zaručuje 100% anonymitu respondentů.

Obecné výhody dotazníkového šetření:

- jediná možnost sběru dat ve velkých oblastech s rozptýleným obyvatelstvem (při omezených prostředcích),
- dotazník zasílaný poštou či emailem je ekonomicky velice výhodný (nemusí platit při nízké návratnosti, kdy průměrné náklady na dotazník rostou),
- rychlá metoda,
- není nutné vybírat respondenty jen z určité oblasti (možné dotazovat respondenty z víc různých oblastí bez zvýšených nákladů),
- respondent je ochotnější uvěřit v anonymitu výzkumu.

Obecné nevýhody dotazníkového šetření:

- nutnost správně formulovaných otázek (respondent nemůže konzultovat význam s tazatelem),
- nevhodné pro otázky, na něž se vyžaduje spontánní odpověď,
- není možné ověřit, zda dotazník vyplnila vybraná osoba,
- odpověď respondenta není možné doplnit o výsledek pozorování,
- poštovní dotazníky mají mnohem nižší návratnost než rozhovory. Při obecné populaci je to cca 30-40%, někdy však jen 10%, velice zřídka je dosaženo kolem 90% (jde o šetření tematicky blízké respondentům),
- ti co neodpověděli se více méně liší od respondentů, tím vzniká systematické vychýlení výsledků od uvažovaných hodnot pro celou populaci (ti co neodpovídají, jsou nejčastěji lidé s nižším vzděláním z méně kvalifikovaných profesí).

Struktura dotazníku

Tento průzkum byl proveden náhodným výběrem. Zkoumaným vzorkem populace byli občané ČR starší 18 let. Podoba dotazníku je v příloze A.

Dotazník byl původně rozdělen do třech částí (po vložení do internetové podoby byla struktura otázek vlastníkem webových stránek pozměněna):

- 1) **Demografické údaje** – slouží k následnému rozklíčování.
- 2) **Názorová část** – část obsahující veřejné mínění respondentů nad otázkami rovnosti žen a mužů.
- 3) **Hodnotová část** – část, která vypovídá o konkrétních hodnotách v otázkách mezd, pracovních podmínkách.

Třídící znak

Byly určeny kvóty totožné s demografickými údaji dotazníku:

- pohlaví,
- věk,
- úroveň dosaženého vzdělání,
- místo výkonu zaměstnání,

- společenský status (studen / absolvent, zaměstnanec, nezaměstnaný / MD / důchodce avšak nepracující max. 2 roky a zaměstnavatel).

Každá kvóta představuje ukazatel – třídící znak, na základě kterého lze utvořit strukturu skupin respondentů sloužící k vyhodnocení odpovědí.

Návratnost dotazníku dosáhla hodnoty 85,2 %. Odpovědělo celkem 119 respondentů. Dotazník byl aktivní 1 týden od 25.03.2010-01.04.2010 a celkové šetření proběhlo ve 168 hodinách.

Důvodem nevyplnění dotazníku (neodeslání zaškrtnutých odpovědí) byla zřejmě choulostivá povaha některých otázek a možná neuspořádanost otázek, která byla vynucena ze strany provozovatele.

Vypovídací hodnota byla dobrá v souvislosti s rozmanitostí demografických dat. Byly zde zahrnuty všechny potřebné skupiny kategorií tazatelů, potřebných pro vyhodnocení.

Prvotním předpokladem bylo, že získané informace o veřejném mínění by se mohly po vyhodnocení podobat celorepublikovému názoru a nemělo by docházet k příliš rozdílným výsledkům.

Možná chyba dotazníkového šetření

V každém systému je možné nalézt nějaký nedostatek. Bohužel i ve vypracovaném elektronickém dotazníku je jeden nedostatek. Jeden respondent – žena nevyplnila všechny otázky a odeslala dotazník již jako zpracovaný. Souhrnně šetření ukazuje 119 respondentů, ale ve skutečnosti jsou otázky vyplněny jen v počtu 118 odeslaných dotazníků. Ostatní otázky dotazníku až na otázku pohlaví nebyly vyplněny. Tato skutečnost zkresluje mírně výsledek dotazníkového šetření, avšak tato část je tak zanedbatelná, že ji nebudeme brát v potaz. Údaje budou zpracovány v počtu 118 respondentů.

Neodeslaný dotazník může mít několik příčin a to je například ta, že otázka, která byla ihned za otázkou pohlaví mohla být respondentce nepříjemná, a proto dotazník nevyplnila. Druhou možností je, že omylem dotazník odeslala, aniž by dovyplnila zbývající otázky.

6.2 VÝBĚR ZKOUMANÉHO VZORKU

Na počátku je pro účelnost nejjednodušší zvolit za klíč (třídící kritérium) takovou oblast, která nám skupinu (společnost) může rozdělit na co nejširší skupinu. To znamená, že např. kategorie pohlaví, rozdělí populaci (tazatele) na ženy a muže. Některá šetření a statistiky považují právě kritérium pohlaví za základní, které se dále může kombinovat s jinými kritérii navzájem.

Faktem je, že společnost složená z jedinců, kteří jsou všichni individuální, může být rozdělena nejobektivněji právě podle možná co nejjednodušších tříd. V porovnání s postoji celé společnosti, která může mít obdobné názory, postoje či stereotypní vnímání pohlaví, je názor či postoj jedince příliš konkrétní a zanedbatelný..

1) Pohlaví

Následující tabulka a graf zobrazují rozdělení respondentů podle **pohlaví**:

Kritérium pohlaví je jediné neměnné, zatímco ostatní kritéria se v životním cyklu mohou kdykoli změnit (věk, vzdělání, místo zaměstnání můžeme kdykoli změnit,...).

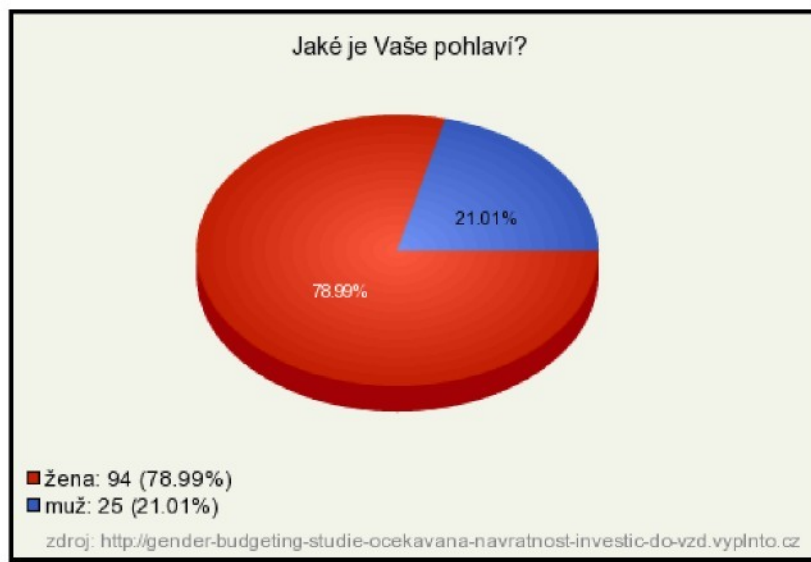
Genderová statistika je statistika členěná podle pohlaví, poskytující objektivním a kvantitativním způsobem data pro genderové analýzy odrážející rozdíly mezi ženami a muži. Tyto rozdíly se projevují v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům, rozhodovacích pravomocích apod.

Z celkových 119 respondentů odpovědělo na otázky dotazníku 94 žen (78,99 %), přičemž 1 žena odeslala dotazník, ale nevyplnila všechny otázky a 25 mužů (21,01 %).

Tab. 4 Rozdělení respondentů dle pohlaví

odpověď	počet	celkem %
žena	94	78,99
muž	25	21,01
celkem	119	100 %

Zdroj: Vlastní



Graf 1 Rozdělení respondentů dle pohlaví

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW: <<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>.

2) Věk

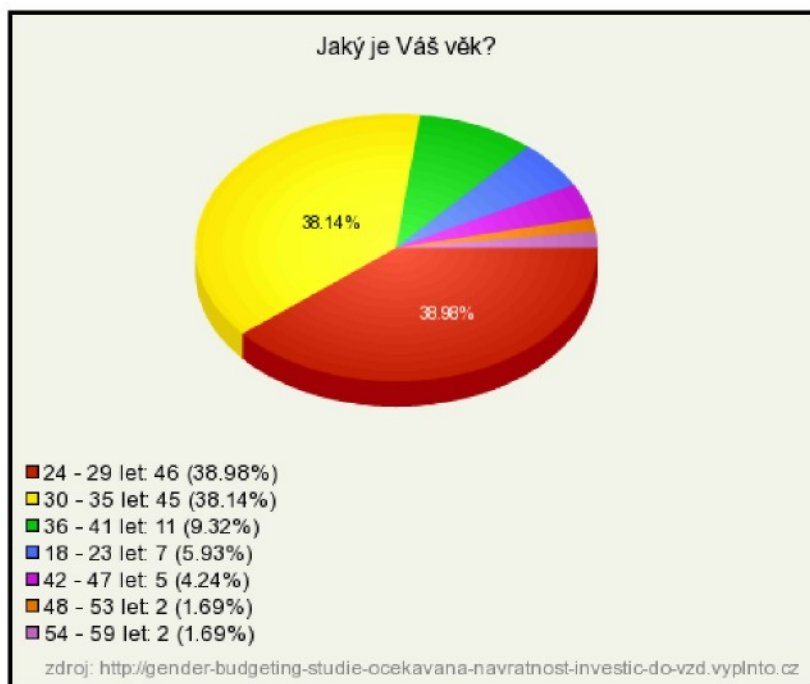
Následující tabulka a graf zobrazují rozdělení respondentů podle **věku**:

Pro vyhodnocení dotazníku je vždy dobré, když jsou respondenti ze všech věkových skupin. Každá generace má s diskriminačním rozdílné zkušenosti a názory. Nejvíce respondentů v tomto případě bylo ve věkovém rozmezí 24-29 let a 30-35 let, což je nejaktivnější část obyvatelstva. Nejméně respondentů je z věkových skupin 48-53 let a 54–59 let.

Tab. 5 Rozdělení respondentů dle věku

odpověď	počet	celkem %
18 - 23 let	7	5,93
24 - 29 let	46	38,98
30 - 35 let	45	38,14
36 - 41 let	11	9,32
42 - 47 let	5	4,24
48 - 53 let	2	1,69
54 - 59 let	2	1,69
celkem	119	100 %

Zdroj: Vlastní



Graf 2 Rozdělení respondentů dle věku

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW: <<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>

Dle zvolených kritérií, může tabulka hodnot vypadat tak, že jsou respondenti rozdělení podle pohlaví i věku zároveň. Toto rozdělení můžeme považovat za typicky genderové. Nejvíce mužů patří do věkové skupiny 24–29 let (10) a 30–35 let (8) v obdobném poměru jako ženy.

Tab. 6 Rozdělení respondentů dle věku a pohlaví

odpověď	počet			celkem (%)
	muži	ženy	celkem	
18 - 23 let	3	4	7	5,93
24 - 29 let	10	36	46	38,98
30 - 35 let	8	37	45	38,14
36 - 41 let	3	8	11	9,32
42 - 47 let	1	4	5	4,24
48 - 53 let	0	2	2	1,69
54 - 59 let	0	2	2	1,69
celkem	25	93	118	100 %

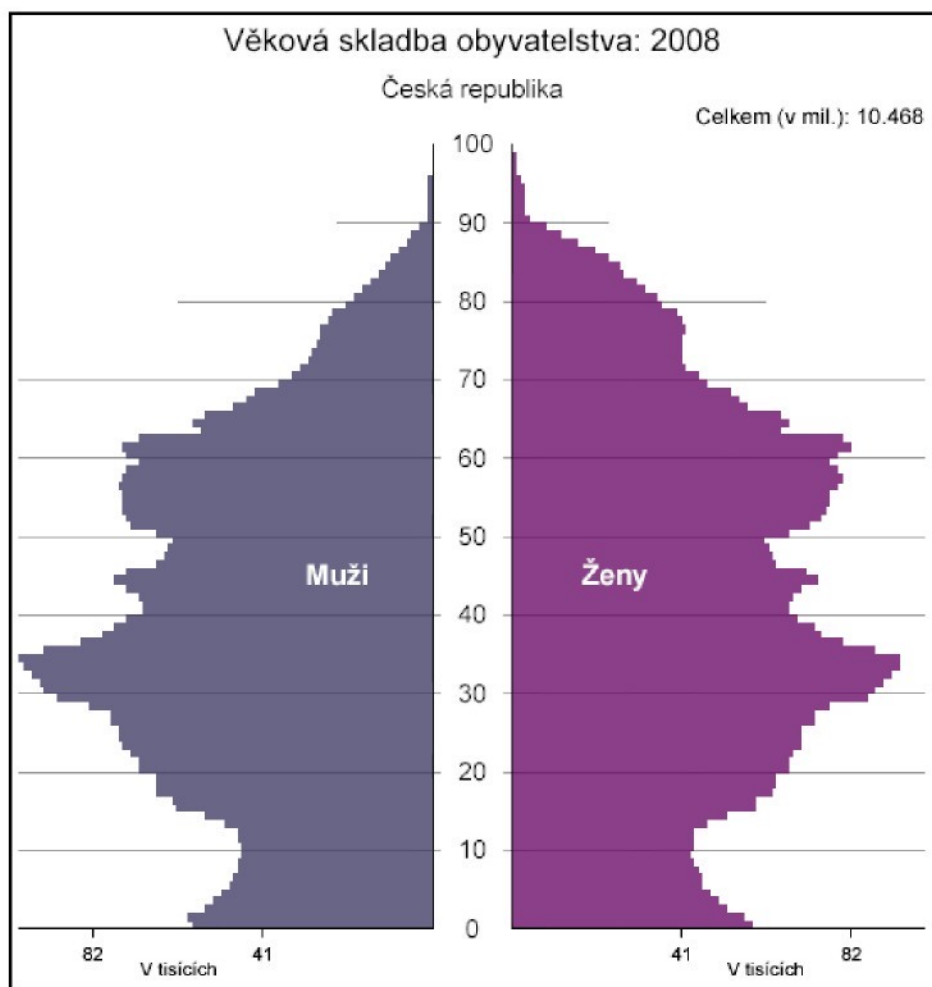
Zdroj: Vlastní

Příklad z praxe:

Věková skladba obyvatelstva v roce 2008 je podle Českého statistického úřadu zobrazena v grafu 3. Zde lze vypožorovat, že nejvíce lidí je právě ve věkovém rozmezí 25-35 let a 55-62 let s tím, že větší počet žen než mužů je patrnější až na vyšší věkové úrovni nad 70 let. Obecně je dáno, že ženy v naší společnosti převládají a dožívají se vyššího věku oproti mužům. Mužů se sice více narodí, avšak je u nich patrná vyšší úmrtnost především v dětském věku.

Zatímco dříve muži umírali hlavně z důvodu aktivní účasti ve vojenské službě a následné možnosti válečných či jiných konfliktů, dnes je tomu spíše z důvodů dopravních nehod, zejména na motocyklech. Úmrtnost žen z důvodu nemocí a špatné životní úrovně se v dnešní době pozměnila do rizik spojených s porodními komplikacemi (ačkoli je dnes medicína na nesrovnatelně lepší úrovni). V dnešní době jsou nejvyššími riziky civilizační choroby a paradoxně i stále se zdokonalující technické pokroky, které se staly novým faktorem ohrožujícím člověka.

Je jasné, že bude stále docházet k vývoji faktorů ovlivňujících životní úroveň a bezpečnost společnosti. Mohou k nim patřit možné válečné konflikty spojené s použitím zbraní hromadného ničení, tak nemocí, na které stále v dnes není znám lék (AIDS), ale také procesy změny klimatu a jiné.



Graf 3 Věková skladba obyvatelstva: 2008

*Zdroj: Věková skladba obyvatelstva [online]. Praha: Český statistický úřad, 17.6. 2009
[cit. 2010-04-01]. Dostupný z WWW:
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vekova_skladba_obyvatelstva_v_roce_2008*

3) Vzdělání

Tabulka 7 a graf 4 zobrazují rozdělení respondentů podle **úrovně dosaženého vzdělání**.

Právo na vzdělání je považováno za jedno ze základních práv, odepření tohoto práva může ovlivnit dosažení práv ostatních. Vzdělání upevňuje kulturní identitu a přenáší se z generace na generaci, proto je velmi důležité včetně práva užívat vlastní jazyk zejména pro menšiny.

Legislativa zabývající se diskriminací v oblasti vzdělání (jak již dříve bylo zmíněno) zahrnuje tyto smlouvy a úmluvy:

➤ **Všeobecná deklarace lidských práv**

Článek 26 říká, že každý má právo na vzdělání, alespoň na základní úrovni mělo by být bezplatné a povinné, vzdělání na vyšších stupních má být dosažitelné pro všechny stejně.

➤ **Mezinárodní smlouva o ekonomických, sociálních a kulturních právech**

Článek 13 definuje vzdělání jako nezpochybnitelné právo a podmínku pro svobodnou společnost a má zajistit toleranci mezi národy a všemi rasovými, etnickými a náboženskými skupinami, základné vzdělání má být povinné a bezplatné pro všechny, sekundární vzdělávání má být přístupné pro všechny, podobně jako vzdělávání terciární. K Romům se vztahuje princip nediskriminace vztahující se na všechny osoby školního věku pobývající na daném území – je to důležité zejména pro Romy hledající azyl ve Velké Británii, nebo někde jinde.

➤ **Mezinárodní smlouva o občanských a politických právech**

Článek 18 říká, že státy mají zajistit svobodu rodičům a zákonným zástupcům, aby náboženské a morální vzdělání svých dětí zajistili podle svého přesvědčení. Článek 27 zmiňuje práva etnických, náboženských, nebo jazykových menšin praktikovat své náboženství a užívat svůj jazyk, tyto práva nejsou podmíněny oficiálním uznáním minority státem.

➤ **Mezinárodní úmluva o eliminaci všech forem rasové diskriminace**

K právu na vzdělání se vztahuje článek 5 – státy mají zakázat a odstranit všechny formy rasové diskriminace a zaručit všem bez ohledu na rasu, barvu, nebo národní a etnický původ rovnost před zákonem, a mezi jinými i právo na vzdělání

➤ **Konvence OSN o právech dítěte**

Právo na vzdělání ustanovuje článek 28 a to na základě principu rovných příležitostí a zmiňuje základní předpoklady – bezplatné povinné základní školství, dostupnost vzdělání na vyšších stupních, článek 29 odráží konsensus o základních účelech vzdělání a zmiňuje

respekt státu ke kulturní identitě rodičů, jazyku a hodnotám. Článek 30 říká, že dítě patřící k nějaké etnické, náboženské, jazykové minoritě má právo požívat stejná práva jako ostatní členové komunity a praktikovat náboženství, nebo užívat svůj jazyk.

Vzdělání je jedno z nejdůležitějších měřítek, které pomáhá při porovnávání údajů v rámci genderové problematiky. Pokud je potřeba prokázat určité znaky genderové diskriminace v oblasti mezd, vzdělání je zde právě jedna z nejdůležitějších srovnávacích ukazatelů.

Tab. 7 Rozdělení respondentů dle úrovně dosaženého vzdělání

odpověď	počet	celkem %
vyšší odborné / vysokoškolské	75	63,56
střední s maturitou / vyučen/a	42	35,59
základní (bez maturity)	1	0,85
celkem	118	100 %

Zdroj: Vlastní



Graf 4 Rozdělení respondentů dle dosaženého vzdělání

*Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW:
<<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>.*

Nejvíce respondentů (75 dotázaných) dosáhlo vyššího odborného nebo vysokoškolského vzdělání. Druhá o trochu méně početná skupina je skupina absolventů středních škol nebo s vyučením (42 dotazovaných). Pouze jeden respondent dosáhl pouze základního vzdělání (muž). Rozdělení respondentů dle pohlaví obsahuje tabulka 8.

Tab. 8 Rozdělení respondentů dle úrovně dosaženého vzdělání a pohlaví

odpověď	počet			celkem (%)
	muži	ženy	celkem	
Vysokoškolské/vyšší odborné vzdělání	19	56	75	63,56
Středoškolské vzdělání s maturitou/ vyučen/a	5	37	42	35,59
Základní vzdělání	1	0	1	0,85
celkem	25	93	118	100 %

Zdroj: Vlastní

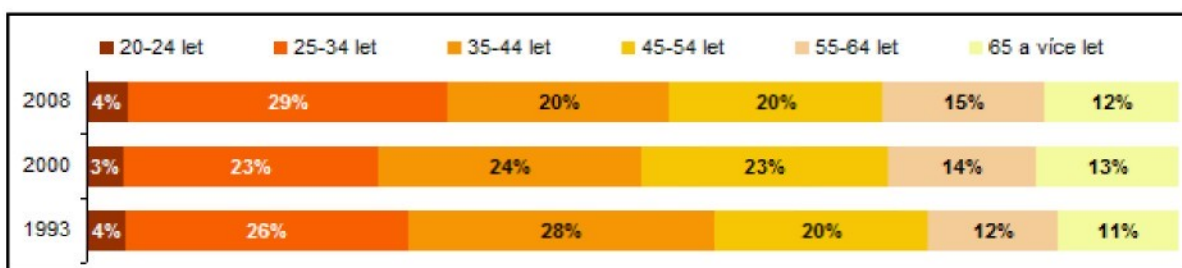
Z tabulky 8 vyplývá, že 16,1 % respondentů (mužů) a 47,45 % respondentů (žen) dokončilo vysokou/vyšší odbornou školu, 4,24 % mužů a 31,36 % žen dosáhlo středoškolského vzdělání nebo byli vyučeni. Se základním vzděláním byl mezi respondenty pouze jeden muž, což činí 0,85 %.

Zvyšování úrovně vzdělání zvyšuje „kredit“ či hodnotu nejen jednotlivce, ale také celé společnosti. Vyšší úroveň vzdělání může pomoci v obraně proti diskriminaci a zvyšuje možnost dosažení lepší životní úrovně. Je důležité podporovat snahu získat vzdělání již od mateřských škol a pomáhat různým sociálně znevýhodněným skupinám k jeho dokončení. Jak se můžeme přesvědčit z médií, například v Asii je hodně potenciálních úspěšných studentů, avšak nemají dostatečné podmínky ke studiu většinou z finančních důvodů. Příliv a odliv vzdělaných lidí má svůj význam téměř ve všech zemích světa.

Příklad z praxe

Opět se můžeme setkat s kombinací ukazatelů, které nám nastiňují situaci dané problematiky. Příkladem statistiky zabývající se vzděláním je struktura osob dle věku a ukončeného terciárního vzdělání v roce 2008, kdy:

- ve věkové skupině 25-34 let nejvíce osob s terciárním vzděláním (více než 300 000 obyvatel) -29 % ze všech vzdělaných lidí;
- ve věku 65 a více let bylo nejméně terciárně vzdělaných osob - 12 %,
- v průběhu předchozích let bylo rozložení osob s terciárním vzděláním do jednotlivých věkových skupin téměř shodné, tzn. nejvíce jich pocházelo z věkových skupin 25–34 let a 35-44 let a naopak nejmenší zastoupení na terciárně vzdělané populaci měli jednotlivci ve věku 55 a více let.

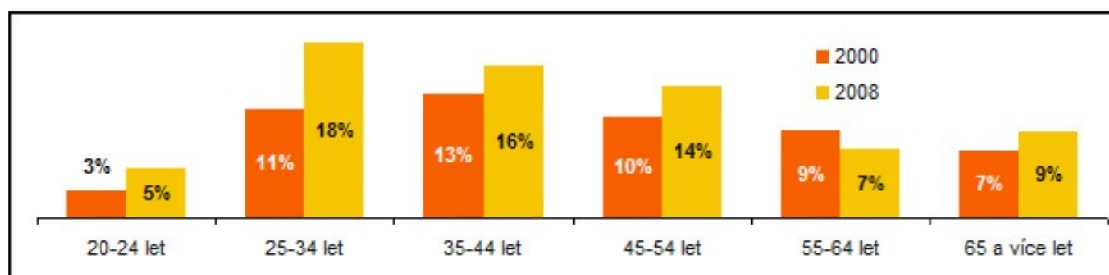


Graf 5 Struktura osob s ukončeným terciárním vzděláním podle věku

Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil 2009 [online] Praha: Český statistický úřad, 2009 [cit.2010-04-01].

Dostupný z WWW:

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/3_osoby_s_ukoncenym_terciarnim_vzdelanim_podle_veku.



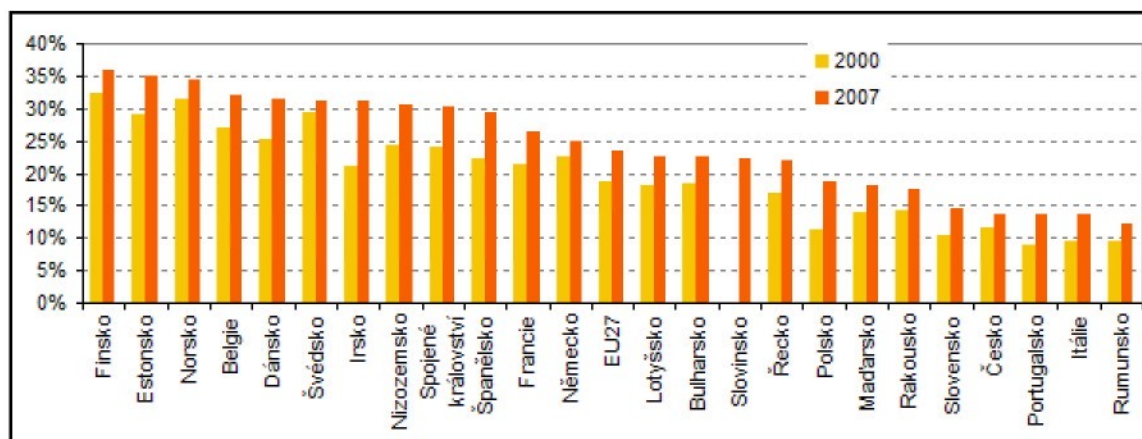
Graf 6 Osoby s ukončeným terciárním vzděláním, (% osob v dané věkové skupině)

Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil 2009 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2009. [cit.2010-04-01]. Dostupný z WWW:

<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/3_osoby_s_ukoncenym_terciarnim_vzdelanim_podle_veku>.

O něco podrobněji se na vývoj dívá následující graf 6, který porovnává roky 2000 a 2008. Obecně je dobré, že míra vzdělanosti stále roste i ve vyšší věkové skupině obyvatelstva.

Jak ukazuje graf s mezinárodním srovnáním, nacházela se v roce 2007 Česká republika s podílem 14 % osob s terciárním vzděláním na populaci na konci pomyslného žebříčku. Horších hodnot než Česko dosahovalo v tomto roce pouze Portugalsko a Itálie (14 %) a Rumunsko s 12 %. Nejvyšších hodnot tohoto ukazatele dosahovaly skandinávské státy a také Estonsko či Belgie. V těchto zemích se podíl osob s terciárním vzděláním v populaci blížil k hranici 35 % a v případě Finska byla tato hranice dokonce překročena.



Graf 7 Osoby s ukončeným terciárním vzděláním – mezinárodní srovnání (% populace 25 – 64 let)

Zdroj: Osoby s ukončeným terciárním vzděláním – mezinárodní srovnání (% populace 25 – 64 let)

[online]. Praha: Eurostat, 2009. [cit.2010-04-01]. Dostupný z WWW:

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/6_osoby_s_ukoncenym_terciarnim_vzdelanim_mezinarodni_srovnani

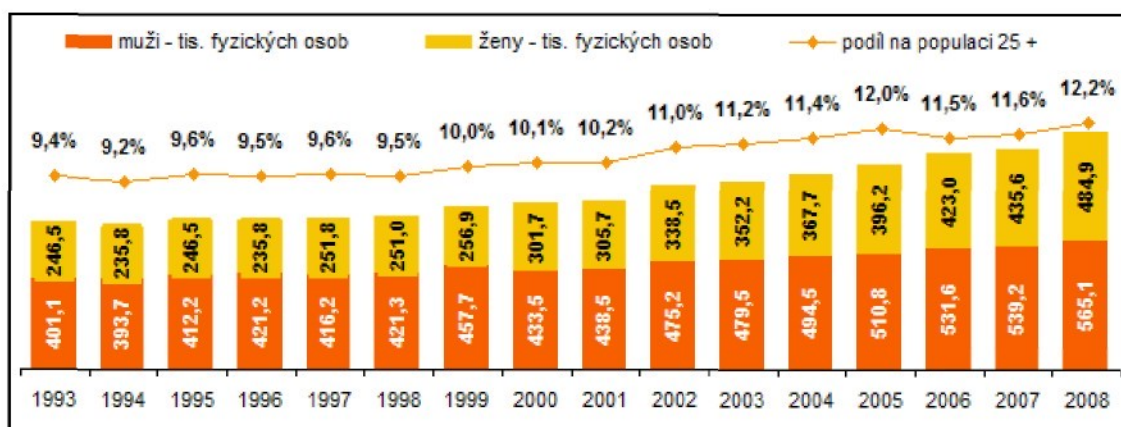
Průměr EU byl v roce 2009 23 %. Od roku 2000 došlo ve všech sledovaných zemích k nárůstu tohoto podílu. Nejvýraznější byl nárůst zaznamenán v případě Irska, kdy nárůst podílu terciárně vzdělaných osob v populaci činil 10 procentních bodů.⁶⁴

Graf 8 je příkladem genderového pohledu na strukturu osob s ukončeným terciárním vzděláním (respondenti jsou rozděleni podle dosaženého vzdělání a pohlaví). Počet osob s ukončeným terciárním vzděláním každým rokem zvyšuje. V roce 2008 bylo v České republice téměř 1,1 milionu (12 % populace) terciárně vzdělaných obyvatel ve věku

⁶⁴ *Osoby s ukončeným terciárním vzděláním - mezinárodní srovnání* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2009. [cit.2010-04-01]. Dostupný z WWW:

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/6_osoby_s_ukoncenym_terciarnim_vzdelanim_mezinarodni_srovnani

25 a více let. V roce 1993 mělo terciární vzdělání ukončeno přibližně 650 tisíc osob (9 % populace starší 25 let). V roce 1993 bylo terciárně vzdělaných osob téměř 650 tisíc a ještě v roce 1998 jejich počet mírně přesahoval hranici 670 tisíc. Od roku 1999 je již nárůst počtu terciárně vzdělaných osob výraznější. V roce 1993 převažovali mezi terciárně vzdělanými osobami muži nad ženami (62 % ku 38 %). Postupem času však dochází k přibližování podílů muži - ženy. V roce 2000 bylo již v populaci terciárně vzdělaných osob 59 % mužů a 41 % žen a v posledním sledovaném roce, v roce 2008 se poměr obou pohlaví již téměř vyrovnal, když na 100 osob s terciárním vzděláním připadalo 54 mužů a 46 žen.



Graf 8 Osoby s ukončeným terciárním vzděláním - muži a ženy

Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil [online]. Praha: Český statistický úřad, 2009. [cit.2010-04-01].

Dostupný z WWW:

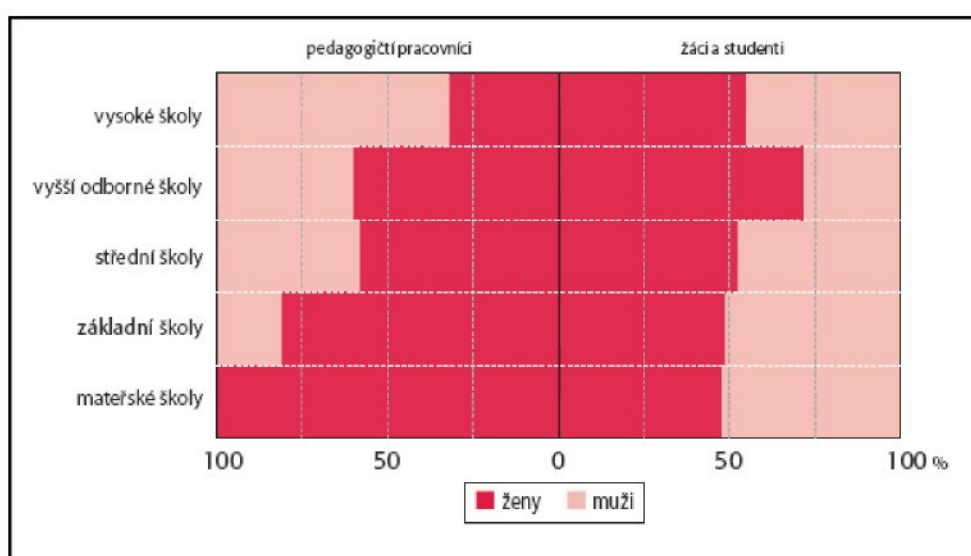
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/6_osoby_s_ukoncenym_terciarnim_vzdelanim_mezinarodni_srovnani.

Z grafu 9 je patrná skladba pedagogických zaměstnanců a žáků všech typů škol dle informací MŠMT. Při srovnání mužů a žen je statistika struktury studujících popř. pedagogických pracovníků následující:

Rozdělení jednotlivých stupňů škol je:

- Žáci základních a speciálních škol bez žáků přípravných tříd pro děti se sociálním znevýhodněním, bez frekventantů kursů pro doplnění vzdělání; údaje za školní rok 2007/2008.

- Žáci středních škol (gymnází, středních odborných školách, středních odborných učilišť a učilišť) a žáci vyšších odborných škol = žáci v denním studiu bez frekventantů kursů na doplnění vzdělávání a rekvalifikačních kursů; údaje za školní rok 2007/2008.
- Studenti vysokých škol = studenti v bakalářských, magisterských a doktorských studijních programech v prezenčním, distančním a kombinovaném studiu; údaje za školní rok 2007/2008.



Graf 9 Pedagogičtí pracovníci a žáci a studenti na jednotlivých typech škol podle pohlaví - 2007/2008

Zdroj: Ženy a muži v datech 2008, Praha: Úřad vlády, 2008. 28 s. ISBN978-80-250-1854-5.

Celkem bylo ve vzdělávacím procesu více jak 2,2 milionu žáků a studentů a téměř 154 tisíc pedagogických pracovníků a učitelů. Nejvíce pedagogických pracovníků na 100 žáků připadá v mateřských školách (7,8), nejméně pak na školách vysokých (6,2).

V mateřských školách jsou pedagogickými pracovníky převážně ženy, z více jak 22 tisíc pedagogů je 99,9 % žen. Žáci mateřských škol jsou podle pohlaví zastoupeni rovnoměrně, v podstatě 50:50. Podobně je tomu na základních školách a celkově na všech typech středních škol.

Rozdíly se projevují podle typu středních škol: převaha dívek je mezi žáky středních odborných škol a gymnázií a zejména vyšších odborných škol, kde je však přibližně jen jedno procento žáků všech typů škol. Převaha hochů je mezi žáky na středních odborných učilištích a mezi frekventanty speciálních škol, zejména při zařízeních ústavní a ochranné výchovy. Vysokoškolačky o něco častěji absolvují pouze bakalářské studium. Absolventy doktorských programů jsou zase převážně muži.⁶⁵

4) Místo zaměstnání

Následující tabulka 9 a graf 10 zobrazují rozdělení respondentů podle **místa zaměstnání**:

Tab. 9 Rozdělení respondentů dle lokace zaměstnání (velikost obce)

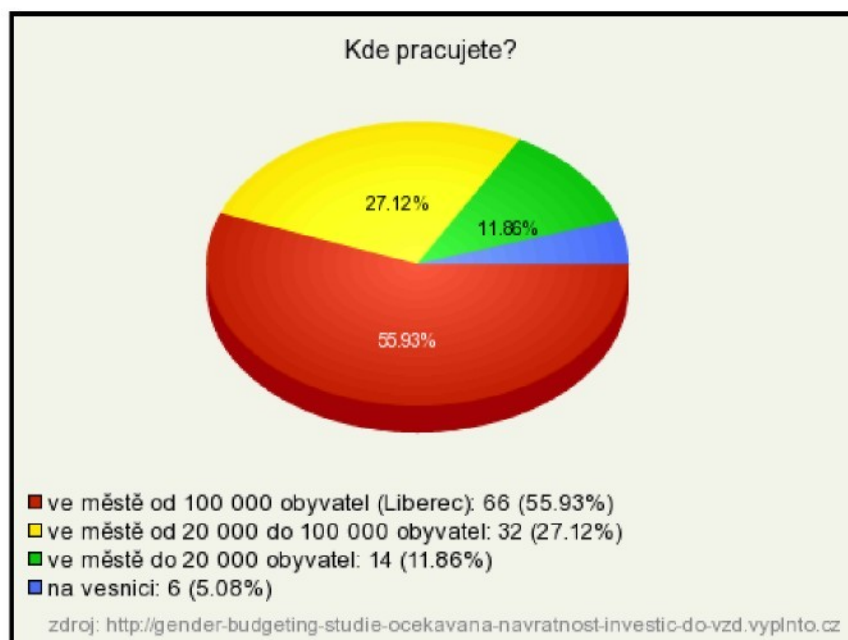
odpověď	počet	celkem %
ve městě od 100 000 obyvatel (Liberec)	66	55,93
ve městě od 20 000 do 100 000 obyvatel	32	27,12
ve městě do 20 000 obyvatel	14	11,86
na vesnici	6	5,08
celkem	118	100 %

Zdroj: Vlastní

Dle odpovědí celkem 55,93 % dotazovaných pracuje ve velkých městech (nad 100 000 obyvatel), 27 % ve městě od 20-100 000 obyvatel a 5 % na vesnici. Místo zaměstnání souvisí s genderovou problematikou. Je zajímavé ji zahrnout do veřejného průzkumu. Lidé na vesnicích a malých městech mohou mít rozdílné zkušenosti s diskriminací například v získávání zaměstnání a jsou znevýhodněni ohledně dojíždění za zaměstnáním do měst.

Toto kritérium je důležité zejména pro důkladnější třídění respondentů, zvláště pak v otázkách pracovních a mzdových. Ve větších městech je výraznější rozdíl v platových podmínkách než v menších městech a vesnicích. Například matky s dětmi na vesnici, kde není k dispozici žádná mateřská školka či škola pro děti, znevýhodňuje rodiny, které musí za těmito zařízeními dojíždět.

⁶⁵ Ženy a muži v datech 2008, Praha: Úřad vlády, 2008, 28 s. ISBN978-80-250-1854-5.



Graf 10 Rozdělení respondentů dle místa zaměstnání

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW: <<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>

5) Společenský status

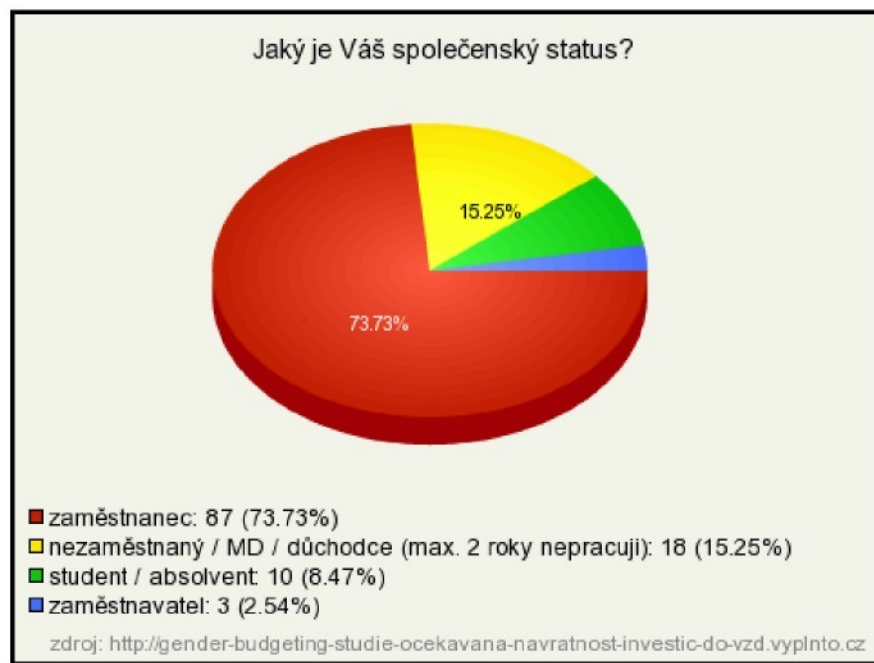
Následující tabulka a graf zobrazují rozdělení respondentů podle **společenského statutu**:

Počet zaměstnaných respondentů je nevyšší, činí 87 respondentů (73,73 % dotázaných). Druhou početnou skupinou jsou ti, co jsou buď nezaměstnaní, ženy na mateřské dovolené nebo lidé v důchodu. Tuto skupinu tvoří 18 respondentů (15,25 %). Studenti popř. absolventi tvoří pouze 8,47 % respondentů a 3 zaměstnavatelé tvoří nejméně početnou skupinu respondentů (2,54 % respondentů).

Tab. 10 Rozdělení respondentů dle společenského statutu

odpověď	počet	celkem %
zaměstnanec	87	73,73
nezaměstnaný / MD / důchodce (max. 2 roky nepracují)	18	15,25
student / absolvent	10	8,47
zaměstnavatel	3	2,54
celkem	118	100 %

Zdroj: Vlastní

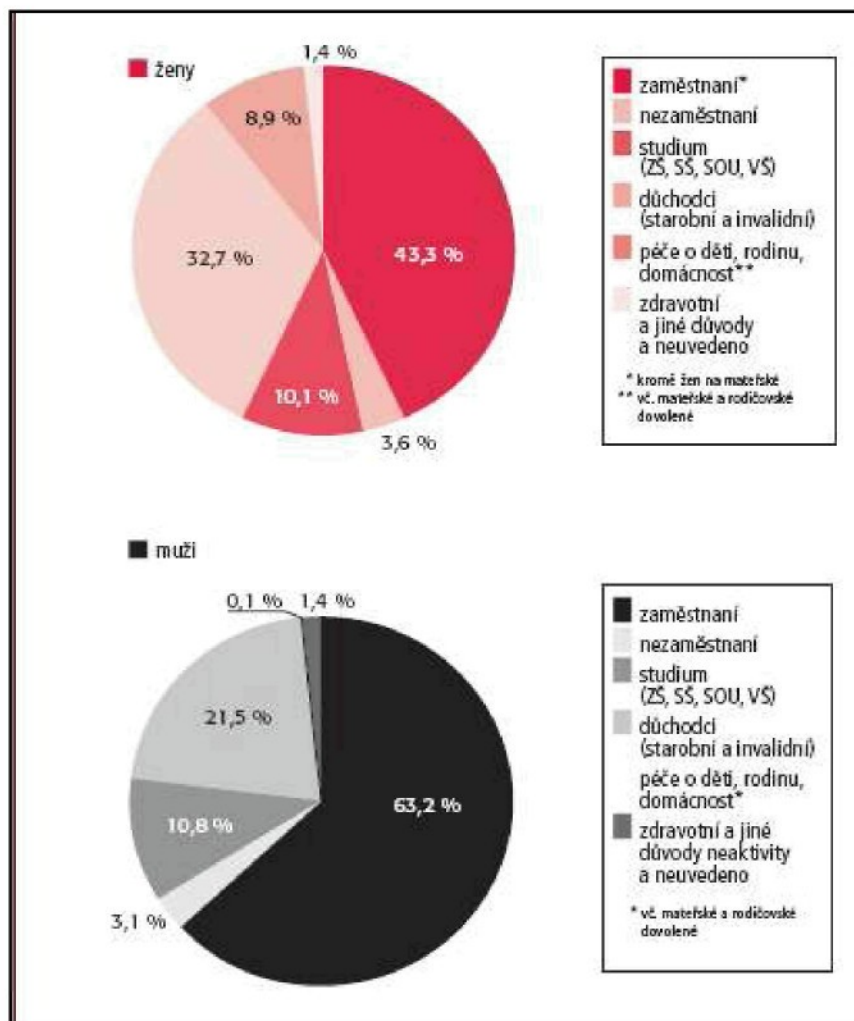


Graf 11 Rozdělení respondentů dle společenského statutu

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW: <<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>.

U skupiny nezaměstnaných, žen na MD a důchodců byl stanoven požadavek, aby byli v posledních dvou letech zaměstnaní. Tak měla být zajištěna aktuálnost výsledných hodnot. Jelikož se třetí část dotazníku zabývá mzdovými otázkami, starší informace by neposloužili efektivně. Respondenti, kteří tuto podmínku nesplňovali, byli požádáni, aby dotazník nevyplňovali – neodesílali.

Graf 12 zachycuje populaci ve věku 15 a více let podle obvyklého ekonomického postavení. Ve věku 15 a více let se v roce 2007 nacházelo přibližně 87 % všech žen a 85 % všech mužů. Zaměstnaných bylo z tohoto počtu 4682 tis. Osob (mimo žen na mateřské dovolené).



Graf 12 Populace ve věku 15 a více let podle obvyklého ekonomického postavení

Zdroj: Ženy a muži v datech 2008, Praha: Úřad vlády, 2008. 36 s. ISBN978-80-250-1854-5.

Celkový počet zaměstnaných žen činil 42 %. Ekonomicky nezaměstnaných aktivních mužů nad 15 let bylo 4,6 %, u žen tento počet činil 7,6 %. Na 100 ekonomicky aktivních mužů připadalo 32 důchodců mužů a u žen připadalo 70 důchodkyň na 100 ekonomicky aktivních žen.

Počet zaměstnaných mužů dosáhl 57,9 %, naopak ženy převažovaly v případě nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních. Doménou žen stále zůstává péče o rodinu, děti a domácnost. Podíl žen v tomto případě je 98,7 %. Ženy také převažují jako důchodci a to s hodnotou 68,8 % všech důchodců (starobní i invalidní).

6.3 PODROBNÁ ZJIŠTĚNÍ

Tato kapitola obsahuje již podrobná zjištění z druhé a třetí části dotazníku, kdy:

- Názorová část obsahuje veřejné mínění respondentů nad otázkami rovnosti žen a mužů.
- Hodnotová část vypovídá o konkrétních hodnotách v otázkách mezd, pracovních podmínek.

6.3.1 Veřejné mínění o postavení mužů a žen

Názory společnosti na rovnost obou pohlaví odráží, že si lidé myslí, že v určitých oblastech je druhé pohlaví zohledňováno nebo naopak diskriminováno či omezeno.

Tato podkapitola rozebírá obecné postoje a názory jak na obecnou situaci genderové problematiky, tak na konkrétnější problémy spojené se získáním zaměstnání, možností vzdělání a otázky jiných forem diskriminace a je považována za nejotevřenější část dotazníku. Jednotlivě budou rozebrány dle různých třídících znaků – dle první kapitoly dotazníku, dříve popsanych v kapitole 6.2.

1. Jaká je podle Vašeho názoru v ČR situace, jde – li o otázku rovnosti mužů a žen ?

Odpovědi:

- | | |
|--|--|
| ☐ ženy mají lepší možnosti než muži | ☐ ženy mají horší možnosti než muži |
| ☐ ženy i muži mají zhruba stejné možnosti | ☐ nevím |

Tab. 11 Názory na rovnost mužů a žen

odpověď	počet	celkem (%)
ženy mají horší možnosti než muži	75	63,56
ženy i muži mají zhruba stejné možnosti	41	34,75
nevím	2	1,69
celkem	118	100 %

Zdroj: Vlastní

Toto šetření zjistilo, že 75 % dotazovaných považují situaci žen za horší než možnosti mužů, 41 respondentů se domnívá, že jsou na tom obdobně a 2 respondenti nemají na tuto problematiku žádné stanovisko. Výsledky z šetření jsou uvedeny v tabulce 11 a vyobrazeny na grafu 13.



Graf 13 Veřejné mínění o rovnosti mužů a žen

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW: <<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>

Zajímavější rozdělení odpovědí je na základě pohlaví respondentů. Toto rozdělení je uvedeno v tabulce 12.

Tab. 12 Názory na rovnost mužů a žen – rozdělení dle pohlaví respondentů

odpověď	počet			celkem (%)
	muži	ženy	celkem	
ženy mají horší možnosti než muži	9	66	75	63,56
ženy i muži mají zhruba stejné možnosti	16	25	41	34,75
nevím	0	2	2	1,69
celkem	25	93	118	100 %

Zdroj: Vlastní

63,56 % respondentů jsou toho názoru, že ženy mají horší možnosti než muži, většinou jsou to ženy, co s tímto názorem souhlasí (66 žen a 9 mužů). Výsledek by měl vycházet především z vlastních zkušeností. Muži si o postavení žen a mužů spíše myslí, že jsou možnosti obou pohlaví vyrovnané (64 % dotázaných mužů). 36 % dotázaných mužů považuje situaci žen za horší než u mužů. Na tuto otázku neuměly odpovědět 2 ženy (1,69 % všech respondentů).

Tab. 13 Názory na rovnost mužů a žen – rozdělení dle pohlaví a věku respondentů

odpověď	věkové skupiny	počet				celkem (%)
		muži	ženy	celkem / věk	celkem	
ženy mají horší možnosti než muži	18 - 23 let	1	2	3	75	63,56
	24 - 29 let	3	27	30		
	30 - 35 let	4	24	28		
	36 - 41 let	1	7	8		
	42 - 47 let	0	3	3		
	48 - 53 let	0	2	2		
	54 - 59 let	0	1	1		
ženy i muži mají zhruba stejné možnosti	18 - 23 let	2	1	3	41	34,75
	24 - 29 let	7	9	16		
	30 - 35 let	4	12	16		
	36 - 41 let	2	1	3		
	42 - 47 let	1	1	2		
	48 - 53 let	0	0	0		
	54 - 59 let	0	1	1		
nevím	18 - 23 let	0	1	1	2	1,69
	24 - 29 let	0	0	0		
	30 - 35 let	0	1	1		
	36 - 41 let	0	0	0		
	42 - 47 let	0	0	0		
	48 - 53 let	0	0	0		
	54 - 59 let	0	0	0		
celkem		25	93	118	118	100 %

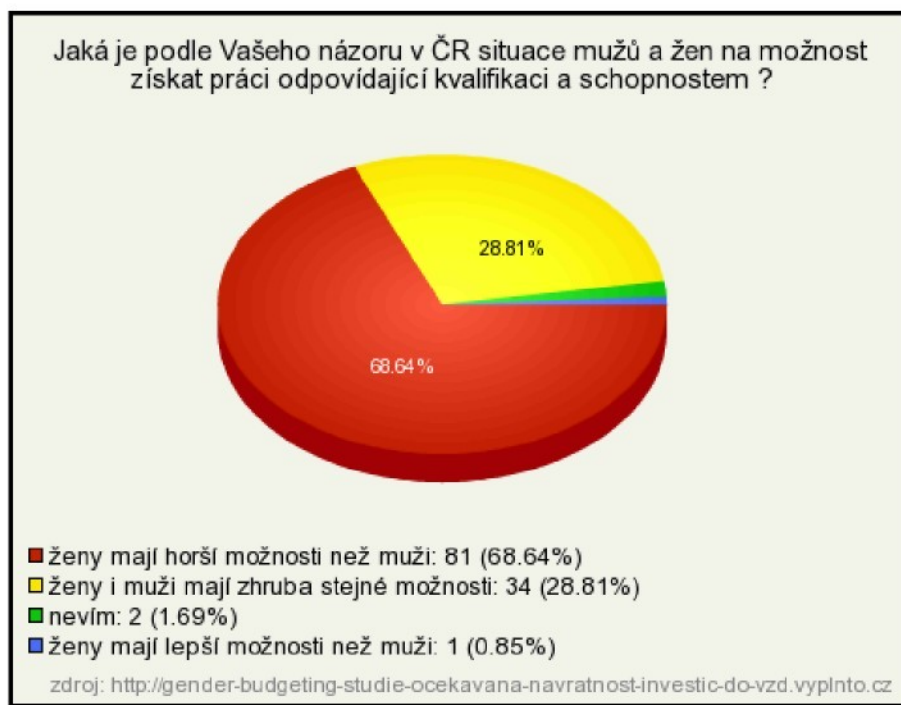
Zdroj: Vlastní

Tuto situaci je možné sledovat i z hlediska věku a pohlaví respondentů v tabulce 13. Zde je zřejmé, že ženy ve věkovém rozmezí 24-29 a 30-35 vnímají nejvíce horší možnosti žen v ČR. Samozřejmě se dají výsledky šetření shrnout do jakékoli tabulky dle námi zvolených parametrů. Může se zkoumat názor pouze starších občanů a porovnávat ho s názory mladších nebo jejich názory lze setřídil dle dosaženého vzdělání respondentů atd.

2. Jaká je podle Vašeho názoru v ČR situace mužů a žen na možnost získat práci odpovídající kvalifikaci a schopnostem ?

Odpovědi:

- | | | | |
|--------------------------|---|--------------------------|-----------------------------------|
| ☐ | ženy mají lepší možnosti než muži | ☐ | ženy mají horší možnosti než muži |
| ☐ | ženy i muži mají zhruba stejné možnosti | ☐ | nevím |



Graf 14 Veřejné mínění o situaci mužů a žen na možnost získat práci odpovídající kvalifikaci a schopnostem

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW: <<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>

Tato otázka řeší problematiku získání zaměstnání při adekvátní srovnatelné úrovni kvalifikace a adekvátních schopnostech kandidátů. Často si muži myslí, že ženy nemají být proč znevýhodňované, avšak realita bývá jiná. Jistě mohou nastat situace, kdy ženy tuto situaci mohou zneužít, pak je dobré vědět, co se za diskriminaci považuje a naopak. Leckdy při výběru kandidáta/ky hraje hlavní roli stereotypní vnímání pohlaví, mladé ženy se nemusí uplatnit z důvodu plánování rodiny, neflexibilitnosti atd.

Tab. 14 Názory na možnost mužů a žen získat práci při odpovídající kvalifikaci a schopnostem – třídění respondentů dle dosaženého vzdělání

odpověď	úroveň dosaženého vzdělání	počet			celkem	celkem (%)
		muži	ženy	celkem / vzdělání		
ženy mají horší možnosti než muži	základní (bez maturity)	0	0	0	81	69,64
	střední s maturitou / vyučen/a	3	28	31		
	vyšší odborné / vysokoškolské	7	43	50		
ženy i muži mají zhruba stejné možnosti	základní (bez maturity)	1	0	1	34	28,81
	střední s maturitou / vyučen/a	2	7	9		
	vyšší odborné / vysokoškolské	11	13	24		
ženy mají lepší možnosti než muži	základní (bez maturity)	0	0	0	1	1,69
	střední s maturitou / vyučen/a	0	0	0		
	vyšší odborné / vysokoškolské	1	0	1		
nevím	základní (bez maturity)	0	0	0	2	0,85
	střední s maturitou / vyučen/a	0	2	2		
	vyšší odborné / vysokoškolské	0	0	0		
celkem		25	93	118	118	100 %

Zdroj: Vlastní

V tabulce 14 je vybráno kritérium třídění respondentů dle dosaženého vzdělání. Úroveň vzdělání ovlivňuje podstatně názor na postavení žen ve společnosti a na situaci mužů a žen. Již v šetřeních uvedených v teoretické části se za prosazení žen v řídicích funkcích a většího zapojení do veřejného života zasadilo převážně více vzdělaných občanů.

Proto je tato otázka důležitá zejména v prosazování žen a samotné možnosti získat práci i na vyšších postech.

Z tohoto šetření je patrné, že 43 žen a 7 mužů považují možnosti žen na získání práce horší než mají muži. Celkem to činí 42,4 % všech respondentů. Toho samého názoru je i 28 žen (23 % respondentů) a 3 muži (2,5 %) se středoškolským vzděláním či vyučením. Jeden muž s vysokoškolským vzděláním odpověděl, že ženy mají lepší možnost získat práci odpovídající kvalifikaci a schopnostem dle dosaženého vzdělání než muži. Tento muž byl z věkové skupiny 24-29 let a je možné, že nemá osobní zkušenost s diskriminací. 2 ženy se k dané otázce neuměly vyjádřit. Obě byly z věkové skupiny 24-29 let.

3. Jaký je Váš názor na získání stejného platu za stejnou práci mužů a žen?

Odpovědi:

- | | |
|--|--|
| ☐ ženy mají lepší možnosti než muži | ☐ ženy mají horší možnosti než muži |
| ☐ ženy i muži mají zhruba stejné možnosti | ☐ nevím |

Otázka 3 jako první řeší problematiku platů. Skutečnost, že je stále výrazný rozdíl ve výši platů mužů a žen je přinejmenším znepokojivá. Graf 14 zobrazuje skutečnou situaci v roce 2007. Třídění informací je provedeno na základě dosaženého vzdělání, barevně je rozlišeno pohlaví. Graf 15 zobrazuje mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2007, jejich výpočet je následující:

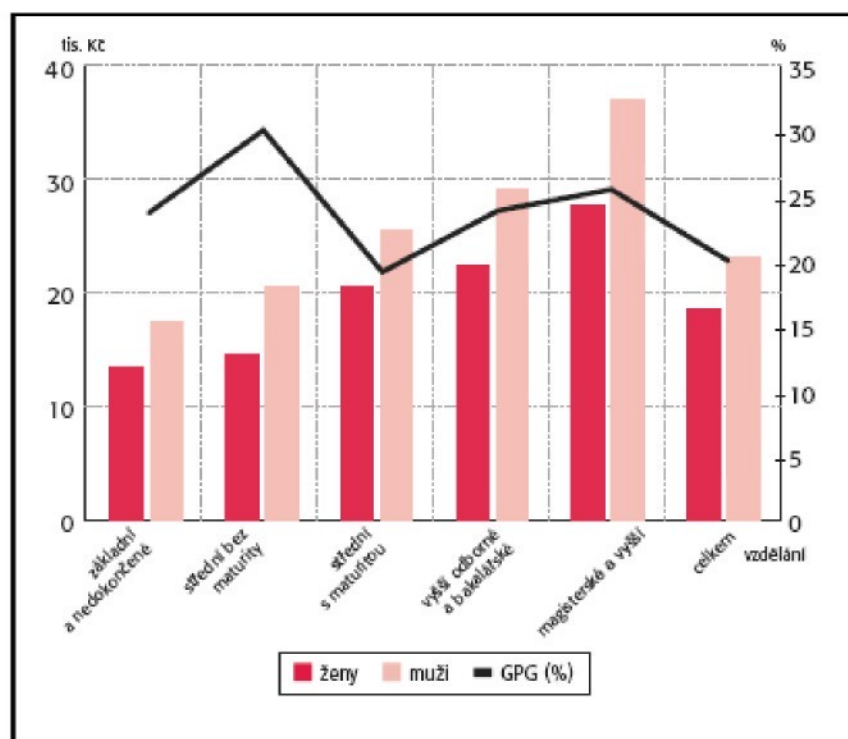
Výpočet mediánové hrubé měsíční mzdy:

Mediánová hrubá měsíční mzda je reálná střední hodnota úrovně mezd jednotlivých zaměstnanců (není zkreslená extrémními hodnotami). Samotná hrubá mzda se vypočítá jako podíl, kde číselník je v podobě kumulace měsíční hrubé mzdy a jmenovatelem je počet měsíců od počátku do konce sledovaného roku. Do výpočtů se zahrnují pouze zaměstnanci s týdenním úvazkem 30 a více hodin za týden.

Výpočet Gender-Pay-Gap (GPG):

GPG je vypočítáno jako relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen ku mediánu mužů.

Vyjadřuje se v %.



Graf 15 Mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2007

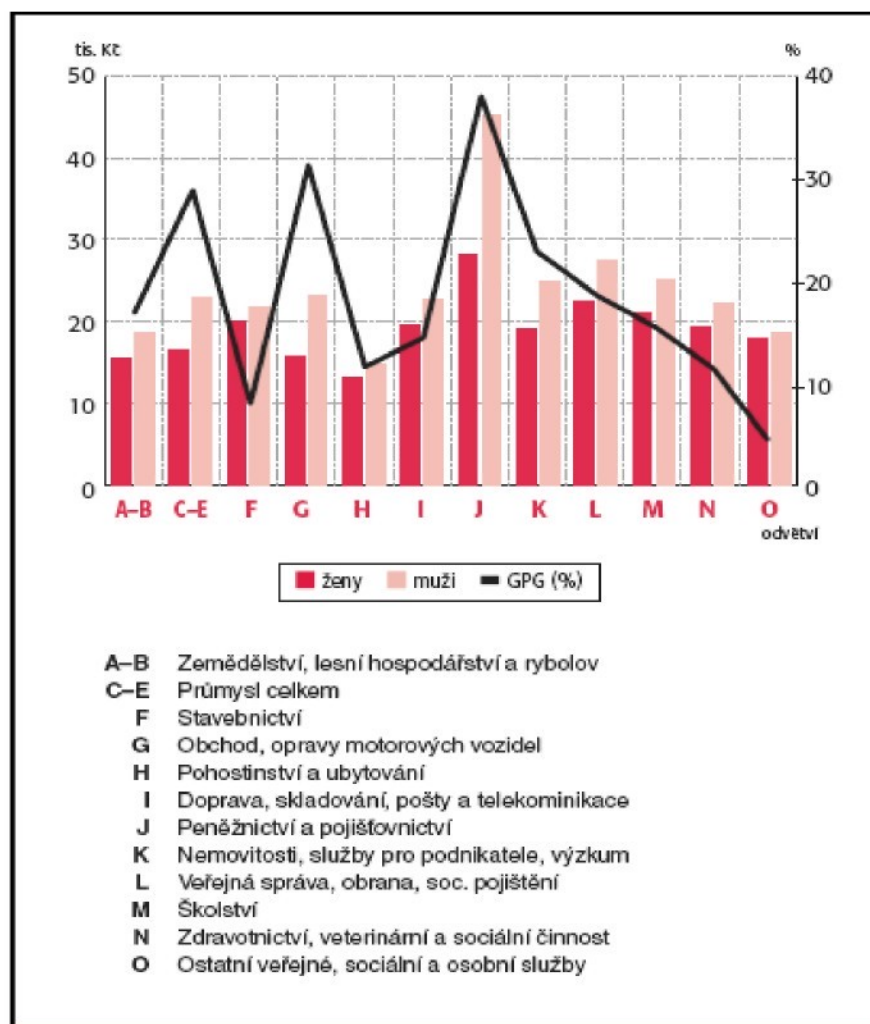
Zdroj: Ženy a muži v datech 2008, Praha: Úřad vlády, 2008. 46 s. ISBN978-80-250-1854-5.

Z údajů uvedených v grafu je patrné, že ženy vydělávají méně než muži bez ohledu na úroveň vzdělání. Mzdy jim přitom oběma vzrostly úměrně s výší vzdělání. Mediánová mzda žen dosáhla v roce 2007 pouze 80,2 % úrovně výše mediánové mzdy mužů (GPG = 19,8 %). U středoškolsky vzdělaných lidí bez maturity byli objeveny největší rozdíly, kde hodnota GPG dosáhla hodnoty 29,6 % a u vysokoškolsky vzdělaných lidí a lidí s vyšším vzděláním GPG dosáhlo 25,3 %. Nejmenší rozdíl 19,3 % byl u středoškolsky vzdělaných lidí, a konečně u lidí s bakalářským, vyšším odborným a základním vzděláním GPG činil 23,4 %.⁶⁶

Dle grafu 16 si ženy i muži vydělávají nejvíce v oboru peněžnictví a pojišťovnictví. V roce 2007 byla mediánová měsíční mzda mužů 45 000 Kč a u žen dosáhla na 28 000 Kč.

⁶⁶ *Ženy a muži v datech 2008, Praha: Úřad vlády, 2008. 46 s. ISBN978-80-250-1854-5.*

Nejméně si lidé vydělají v oblasti pohostinství a ubytování, kde mužská mediánová mzda činí 14 800 Kč a ženská 13 100 Kč.



Graf 16 Mediány mezd podle skupin odvětví za rok 2007

Zdroj: *Ženy a muži v datech 2008*, Praha: Úřad vlády, 2008. 46 s. ISBN 978-80-250-1854-5.

Je patrné, že mzdy žen jsou nižší ve všech odvětvích. Největší rozdíl je v peněžnictví a pojišťovnictví (GPG = 37,8 %), dále v obchodě a oblasti opravy motorových vozidel dosáhlo GPG na hodnotu 31,3 %).

V průmyslu GPG představuje hodnotu 28,8 %. Nejmenší rozdíl jsou v oblasti ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb, kde GPG dosahuje 4,6 % a ve

stavebnictví 7,8 %.

V zemědělství, lesním hospodářství, rybolovu, stavebnictví, dopravě, skladování, na poště, v telekomunikacích, ve veřejné správě, obraně, sociálním pojišťovnictví, ve školství, zdravotnictví, veterinární a sociální činnosti a v ostatních veřejných, osobních a sociálních službách jsou rozdíly nižší než je celkový medián mezd – tzn. nižší než je hodnota 19,8 %. Zato v průmyslu, obchodě, opravě motorových vozidel, v pohostinství a ubytování, v peněžnictví, pojišťovnictví a nemovitostech, službách pro podnikatele a výzkumu byly rozdíly vyšší než celkové GPG v roce 2007.⁶⁷

Graf 17 zobrazuje názory respondentů na získání stejného platu za stejnou práci.



Graf 17 Názory respondentů na získání stejného platu za stejnou práci

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW: <<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>

Z celkem 118 respondentů si celých 76,27 % myslí, že ženy mají horší možnosti získat stejný plat za stejně odvedenou práci než muži, 22,03 % se domnívá, že mají zhruba

⁶⁷ Ženy a muži v datech 2008, Praha: Úřad vlády, 2008, 46 s. ISBN 978-80-250-1854-5.

stejně podmínky k získání stejného platu a 2 respondenti se neuměli vyjádřit k dané otázce.

Informace z tohoto průzkumu jsou zpracované v tabulce 15 podle pohlaví a věku. Toto třídění respondentů do skupin je mnohem přehlednější, podává konkrétnější pohled na názory dotazovaných osob. Výsledky z tohoto průzkumu navazují na statistiky ukazující mediány mezd.

Tab. 15 Názory respondentů na získání stejného platu za stejnou práci - rozdělení dotazovaných dle pohlaví a věku

odpověď	věkové skupiny	počet			celkem	celkem (%)
		muži	ženy	celkem / věk		
ženy mají horší možnosti než muži	18 - 23 let	3	2	5	90	76,27
	24 - 29 let	5	29	34		
	30 - 35 let	5	31	36		
	36 - 41 let	1	7	8		
	42 - 47 let	0	4	4		
	48 - 53 let	0	2	2		
	54 - 59 let	0	1	1		
ženy i muži mají zhruba stejné možnosti	18 - 23 let	0	1	1	26	22,03
	24 - 29 let	5	6	11		
	30 - 35 let	3	6	9		
	36 - 41 let	2	1	3		
	42 - 47 let	1	0	1		
	48 - 53 let	0	0	0		
	54 - 59 let	0	1	1		
nevím	18 - 23 let	0	1	1	2	1,69
	24 - 29 let	0	1	1		
	30 - 35 let	0	0	0		
	36 - 41 let	0	0	0		
	42 - 47 let	0	0	0		
	48 - 53 let	0	0	0		
	54 - 59 let	0	0	0		
celkem		25	93	118	118	100%

Zdroj: Vlastní

Tabulka 15 nám říká, že celkem 14 mužů (většinou z věkové skupiny 24-29 a 30-35 let) z celkových 25 si myslí, že mají ženy horší podmínky k získání stejného platu za

stejnou práci než muži (56 % mužů), a 11 mužů (44 % mužů) považuje situaci pro obě skupiny za podobnou. Mladé ženy (24-29 a 30-35 let) si s výraznou převahou myslí, že možnost žen získání platu za stejně odvedenou práci je horší než pro muže. Celková hodnota odpovědí těchto žen dosáhla hodnoty až 65 % ze všech žen. Celkový počet 82 % žen si myslí, že jsou ženy v tomto směru znevýhodněné. 2 ženy se opět k dané problematice vyjádřily tak, že nevěděly. Je patrné, že spíše mladší generace pocítuje tyto nerovnosti ve společnosti než starší občané.

4. Jaký je Váš názor na možnost dosažení vysokoškolského vzdělání pro muže a ženy?

Odpovědi:

- | | |
|--|--|
| ☐ ženy mají lepší možnosti než muži | ☐ ženy mají horší možnosti než muži |
| ☐ ženy i muži mají zhruba stejné možnosti | ☐ nevím |



Graf 18 Názory respondentů na možnost dosažení vysokoškolského vzdělání pro muže a ženy

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW: <<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>

V ČR je možnost studovat celkem dobrá pro muže i ženy. Na Vysokých školách je standardem nabídka několika typů studia: prezenční, kombinované, distanční. Nabídka

studijních oborů i samotných škol je rozmanitá (státní, soukromé). Z pohledu volného času, nebo studia spojeného s péčí o rodinu se situace mění. Ženy mají obecně méně času na volnočasové aktivity a musí se starat o rodinu a domácnost více než muži.

Dle odpovědí respondentů se většina shodla, že ženy i muži mají zhruba stejné možnosti dosažení vysokoškolského vzdělání. 3 dotazovaní myslí, že ženy mají lepší možnosti (muži ve věkovém rozmezí 24-29 let, přičemž 2 muži dosáhli vyššího/vysokoškolského vzdělání, jeden z mužů středoškolského s maturitou nebo vyučením) a naopak 2 dotazovaní si myslí, že ženy mají horší možnosti než muži (ženy 24-29 let a 42-47 let s vyšším či vysokoškolským vzděláním).

5. Jaký je Váš názor na možnosti mužů a žen věnovat se svým koníčkům?

- | | | | |
|--------------------------|---|--------------------------|-----------------------------------|
| ☐ | ženy mají lepší možnosti než muži | ☐ | ženy mají horší možnosti než muži |
| ☐ | ženy i muži mají zhruba stejné možnosti | ☐ | nevím |



Graf 19 Názory respondentů na možnost mužů a žen věnovat se svým koníčkům

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW: <<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>.

Na základě dat grafu 19 si téměř tři čtvrtiny (74 respondentů) myslí, že ženy i muži mají zhruba stejné možnosti věnovat se svým koníčkům ve volném čase, 41 dotazovaných je

toho názoru, že ženy jsou na tom hůře než muži a 3 respondenti považují možnosti žen za lepší než mužů. Následující tabulka třídí data, dle genderového pohledu tzv. rozdělí respondenty na muže a ženy.

Tab. 16 Názory respondentů na možnost mužů a žen věnovat se svým koníčkům

odpověď	počet			celkem (%)
	muži	ženy	celkem	
ženy mají horší možnosti než muži	7	34	41	34,75
ženy i muži mají zhruba stejné možnosti	17	57	74	62,71
ženy mají lepší možnosti než muži	1	2	3	2,4
celkem	25	93	118	100 %

Zdroj: Vlastní

Názory na možnost volnočasových aktivit mužů a žen jsou celkem různé. 61 % žen (57) a 68 % mužů (17) si myslí, že je situace u obou pohlaví vyrovnaná. 28 % mužů a 37 % se domnívá, že mají situaci ženy horší než muži. O tom, že ženy mají dokonce lepší možnosti věnovat se svým koníčkům ženy než muži se domnívají 3 respondenti; 2 ženy a 1 muž.

Pokud bereme v úvahu srovnání volnočasových aktivit se zahraničím, jsme na tom celkem dobře. Tabulka 17 skýtá přehled států Evropské unie a rozděluje respondenty na základě pohlaví a vybraných aktivit. Tabulka uvedená v procentech ukazuje, že za posledních 12 měsíců (2007) bylo 48 % žen a 58 % mužů v kině, 51 % žen a 37 % mužů v divadle, 33 % žen a 68 % mužů se účastnilo různých sportovních událostí a 89 % žen a 74 % četli knihu. Převažující aktivity u žen byly návštěva divadla a čtení publikací, zato muži častěji navštěvovali kino a sportovní události (fotbal, hokej a jiné).

Tab. 17 Mezinárodní srovnání volnočasových aktivit respondentů 2007

% žen / mužů					% of women / men				
Země	V průběhu posledních dvanácti měsíců: <i>In the last twelve months have:</i>								Country
	Ženy Women				Muži Men				
	Navštívily kino <i>Gone to the cinema</i>	Navštívily divadlo <i>Gone to the theatre</i>	Navštívily sportovní událost <i>Attended a sports event</i>	Četly knihu <i>Read a book</i>	Navštívili kino <i>Gone to the cinema</i>	Navštívili divadlo <i>Gone to the theatre</i>	Navštívili sportovní událost <i>Attended a sports event</i>	Četli knihu <i>Read a book</i>	
EU 27, v tom:	50	34	29	74	53	29	53	67	EU 27, incl.:
Belgie	54	32	31	66	55	35	57	64	Belgium
Bulharsko	23	25	12	65	21	17	36	49	Bulgaria
Česká republika	48	51	33	89	58	37	68	74	Czech Republic
Dánsko	70	43	43	88	67	37	55	77	Denmark
Německo	51	41	33	86	55	32	59	75	Germany
Estonsko	33	57	34	83	37	39	50	75	Estonia
Irsko	66	38	48	81	65	29	77	68	Ireland
Řecko	45	30	18	61	49	29	47	56	Greece
Španělsko	52	24	25	60	60	26	51	58	Spain
Francie	65	24	27	76	62	22	46	65	France
Itálie	50	29	29	61	58	23	54	65	Italy
Kypr	35	25	18	61	41	24	53	38	Cyprus
Lotyšsko	35	51	40	81	38	30	58	67	Latvia
Litva	32	31	20	71	34	22	40	55	Lithuania
Lucembursko	63	46	40	80	61	35	53	62	Luxembourg
Maďarsko	33	33	29	82	40	29	55	74	Hungary
Malta	45	24	25	45	54	26	54	46	Malta
Nizozemsko	63	65	44	88	62	51	55	79	Netherlands
Rakousko	53	46	39	84	59	36	77	73	Austria
Polsko	38	20	21	69	43	14	47	58	Poland
Portugalsko	34	17	22	51	44	20	54	48	Portugal
Rumunsko	21	22	19	59	24	20	42	57	Romania
Slovinsko	44	42	39	78	51	30	62	66	Slovenia
Slovensko	46	40	47	84	54	34	77	76	Slovakia
Finsko	52	54	40	84	51	40	61	74	Finland
Švédsko	72	50	45	92	70	44	63	81	Sweden
Spojené království	54	46	29	85	51	36	51	78	United Kingdom

Zdroj: Zaostrěno na muže a ženy, Praha: Český statistický úřad, 2008, 45 s., ISBN 978-80-250-1877-4.

Z údajů je zřejmé, že nejhorší možnosti: navštívit kino mají rumunské ženy (21 %), pouze 17 % portugalských žen navštívilo divadlo, 12 % bulharských žen mělo možnost účastnit se sportovních událostí a 45 maltských žen si za posledních 12 měsíců přečetlo knihu.

Z mužů jsou na tom nejhůře bulharští muži, kde pouze 21 % z nich mělo čas zajít do kina, 14 % polských mužů shlédlo divadelní představení, 36 % bulharských mužů se účastnilo sportovních událostí a nakonec 38 % kyperských mužů si našlo čas přečíst knihu.

6. Cítíte, že v práci jste zařazen/a adekvátně k Vašemu vzdělání?

Odpovědi:

☐ ano

☐ ne

Na základě údajů grafu 20 byli tazatelé rozděleni do dvou skupin. Jednou skupinou jsou lidé, kteří se považují za adekvátně zařazené pracovníky vzhledem k jejich vzdělání (76 % respondentů). Druhou skupinou jsou ti, kteří se tak necítí (35,59 %). S tímto rozdělením je možné provést další analýzy na základě platu atd. Otázka byla zařazena do dotazníkového šetření z důvodu, aby naznačila pocity zaměstnanců na důležitost postavení jejich vzdělání k realitě.



Graf 20 Názory respondentů na adekvátní pracovní zařazení

*Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW:
<<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>*

7. Setkali jste se ve Vašem životě někdy s přímou nebo nepřímou diskriminací v těchto případech? Zaškrtněte u každého řádku jednu odpověď.

Sedmá otázka již konkrétně zjišťuje osobní zkušenost s diskriminací a dotazuje se na různé její formy. Často se setkáváme v inzerci na nabídky pozic, kterými jsou osloveni spíše muži. Příkladem může být inzerát na nabídku ředitele závodu nebo technologa. Ačkoli často nevědomě je takto inzerce publikována, není uvedena ve správném formátu. V elektronickém dotazníku byly otázky rozepsány jednotlivě.

Tabulka 18 představuje tabulku obsahující všechny otázky týkající se diskriminační tematiky.

Tab. 18 Souhrnná tabulka dotazů na témata různých forem diskriminace

	ano	nejsem si jistý/a	ne, ale znám tuto situaci od přátel nebo z okolí	ne
Máte osobní zkušenost s diskriminací u osobního pohovoru nebo při zájmu o získání zaměstnání?	☐	☐	☐	☐
Setkali jste se s diskriminací v inzerátech na nabídku zaměstnání?	☐	☐	☐	☐
Setkali jste se s jinými formami diskriminace?	☐	☐	☐	☐
Byl/a jste omezen/a z důvodu zdravotního postižení?	☐	☐	☐	☐
Máte pocit, že jste byl/a diskriminován/a z důvodu: pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, náboženství či viny národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu nebo jazyka? <i>poznámka: stačí, když jste se setkal/a pouze s jednou formou diskriminace z vyjmenovaných.</i>	☐	☐	☐	☐
Máte pocit, že jste byl/a diskriminován/a z důvodu: věku, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; <i>poznámka: stačí, když jste se setkal/a pouze s jednou formou diskriminace z vyjmenovaných.</i>	☐	☐	☐	☐

Zdroj: Vlastní

7.1 Máte osobní zkušenost s diskriminací u osobního pohovoru nebo při zájmu o získání zaměstnání?

Tab. 19 Osobní zkušenost s diskriminací u osobního pohovoru nebo při zájmu o získání zaměstnání

odpověď	počet			celkem (%)
	muži	ženy	celkem	
ne	14	31	45	38,14
ne, ale znám tuto situaci od přátel nebo z okolí	6	31	37	31,36
ano	2	21	23	19,49
nejsem si jistý/á	3	10	13	11,02
celkem	25	93	118	100 %

Zdroj: Vlastní

První otázka diskriminační tematiky řeší jakýkoli typ diskriminace v souvislosti se získáním zaměstnání respondentů. Je až překvapivé, kolik z nich mělo osobní zkušenost nebo o diskriminaci slyšeli od známých či příbuzných ze svého blízkého okolí.

Téměř jedna čtvrtina žen zažila osobně diskriminační jednání (21 respondentek) a 8 % dotazovaných mužů (2). Celých 33,33 % žen diskriminaci v této souvislosti nezažilo a stejná část ji sice osobně nezná, ale slyšely o ní ze svého okolí. 56 % mužů s diskriminací nemá žádnou zkušenost a 24 % mužů zná situace diskriminace z doslechu z toho je zřejmé, že se diskriminace týká především žen. Častým projevem jsou dotazy na osobní stav, věk, počet dětí žen a jiné.

7.2 Setkali jste se s diskriminací v inzerátech na nabídku zaměstnání?

Jak již bylo zmíněno, diskriminace v inzerátech na nabídky práce jsou jedny z nejčastějších veřejných forem diskriminace. Formulace diskriminující jedno z pohlaví je již dnes právně postihnutelná. Tabulka 20 zobrazuje zkušenosti respondentů v oblasti této tematiky. Téměř 42 % žen a 20 % mužů si tohoto typu diskriminace povšimli, 32 % mužů a 30 % žen ji neznají, 30 respondentů si není jisto a dalších 8 ji zná ze svého okolí.

Tab. 20 Diskriminace v inzerátech na nabídku zaměstnání

odpověď	počet			celkem (%)
	muži	ženy	celkem	
ano	5	39	44	37,29
ne	8	28	36	30,51
nejsem si jistý/á	9	21	30	25,42
ne, ale znám tuto situaci od přátel nebo z okolí	3	5	8	6,78
celkem	25	93	118	100 %

Zdroj: Vlastní

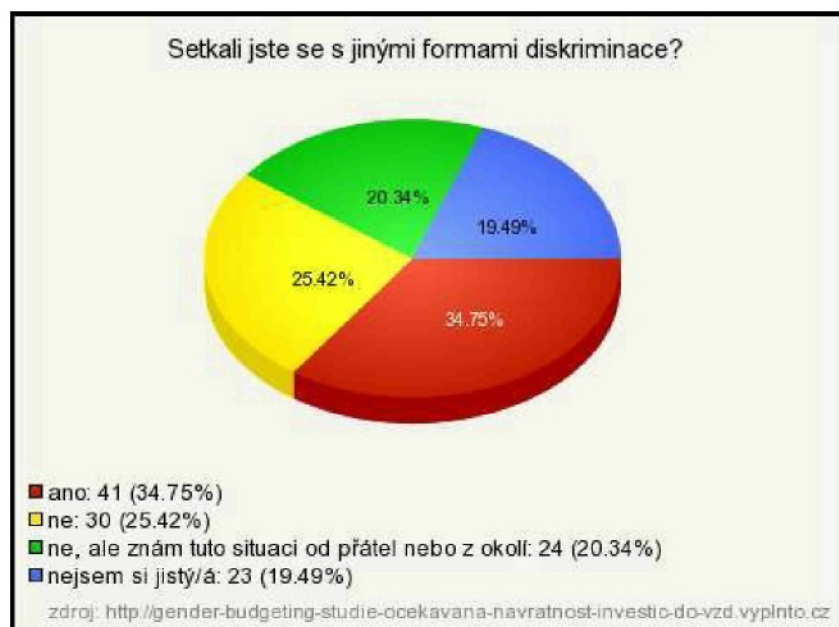
7.3 Setkali jste se s jinými formami diskriminace?

Na základě získaných údajů se nejvíce žen (téměř 36 %) a 32 % mužů osobně setkalo i s jinými formami diskriminace. O něco menší část respondentů se s jinými formami nikdy nesetkala, ani ze svého okolí či z doslechu (16 % mužů a 28 % žen). 5 mužů a 18 žen si nejsou jisti, a 24 respondentů sice osobní zkušenost nemá, ale znají jiné formy diskriminačního jednání ze svého okolí.

Tab. 21 Setkání respondentů s jinými formami diskriminace

odpověď	počet			celkem (%)
	muži	ženy	celkem	
ano	8	33	41	34,75
ne	4	26	30	25,42
ne, ale znám tuto situaci od přátel nebo z okolí	8	16	24	20,34
nejsem si jistý/á	5	18	23	19,49
celkem	25	93	118	100 %

Zdroj: Vlastní



Graf 21 Setkání respondentů s jinými formami diskriminace

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW: <<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>

7.4 Byl/a jste omezen/a z důvodu zdravotního postižení?

Tab. 22 Omezení respondentů z důvodu zdravotního postižení

odpověď	počet			celkem (%)
	muži	ženy	celkem	
ne	21	85	106	89,83
ne, ale znám tuto situaci od přátel nebo z okolí	4	6	10	8,47
ano	0	2	2	1,69
celkem	25	93	118	100 %

Zdroj: Vlastní

Ze všech 118 respondentů byly z důvodu zdravotního stavu diskriminovány 2 ženy ve věku 30-35 let, v této době buď nezaměstnané nebo na MD. Obě ženy dosáhly středoškolského vzdělání a pracovaly ve městě od 100 000 obyvatel. 6 žen a 4 muži znají situaci diskriminace na základě zdravotního postižení od přátel nebo z blízkého okolí. Drtivá část respondentů se s touto formou diskriminace osobně nesetkala (116).



Graf 22 Omezení respondentů z důvodu zdravotního postižení

*Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW:
<<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>.*

7.5 Máte pocit, že jste byl/a diskriminován/a z důvodu: pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, náboženství či víry národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu nebo jazyka? poznámka: stačí, když jste se setkal/a pouze s jednou formou diskriminace z vyjmenovaných.

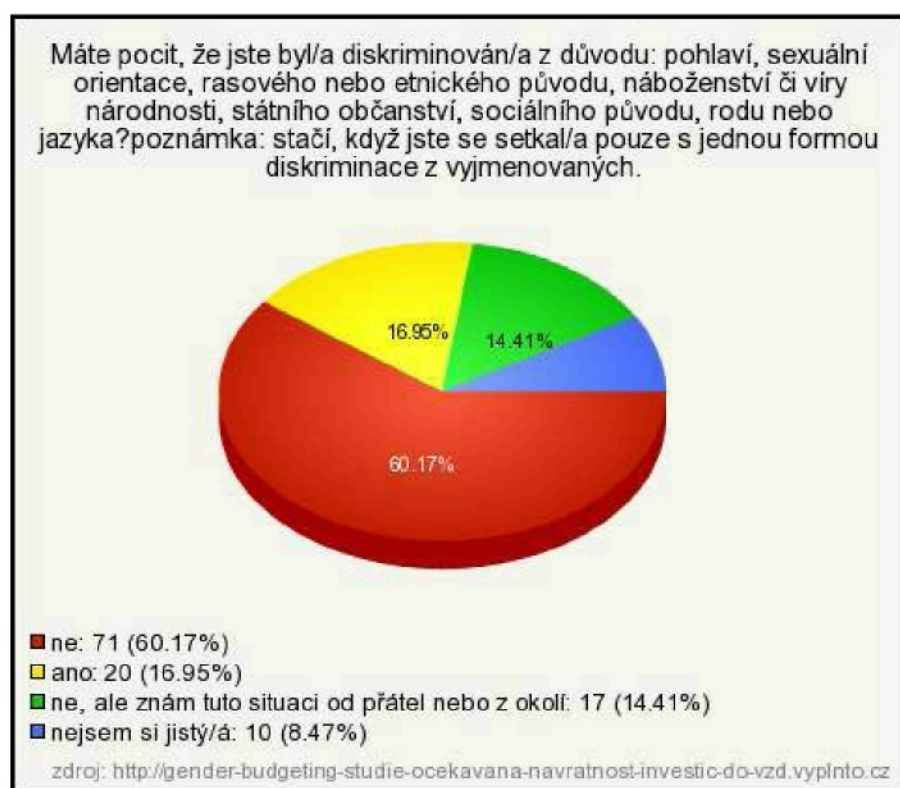
Výsledky z průzkumu ukazují, že 18 žen a 2 muži byli z uvedených důvodů diskriminováni. Mezi nejčastějšími příklady u žen to může být zejména důvod pohlaví. Dalších 14 žen a 3 muži z provedeného průzkumu znali tuto problematiku ze svého okolí.

Dnes se z médií můžeme setkat s romskou problematikou výuky romštiny na školách o které se vedou četné diskuze, zda-li je to nezbytné a důležité pro Romy, kteří by měli ovládat zejména český jazyk. V Belgii se prosadil zákaz zahalování celého těla, avšak i tyto kroky mohou být chápány jako znevýhodnění islámských obyvatel. Toto opatření mělo pomoci především bezpečnosti, kde mohou hrozit teroristické a jiné útoky na obyvatelstvo. Zůstává otázkou, zda-li tato opatření nezpůsobí veřejný odpor zainteresovaných skupin.

Tab. 23 Omezení respondentů z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, náboženství či víry národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu nebo jazyka

odpověď	počet			celkem (%)
	muži	ženy	celkem	
ne	17	54	71	60,17
ano	2	18	20	16,95
ne, ale znám tuto situaci od přátel nebo z okolí	3	14	17	14,41
nejsem si jistý/á	3	7	10	8,47
celkem	25	93	118	100 %

Zdroj: Vlastní



Graf 23 Omezení respondentů z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, náboženství či víry národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu nebo jazyka

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW: <http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>.

7.6 Máte pocit, že jste byl/a diskriminován/a z důvodu: věku, majetku, manželského

a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů-poznámka: stačí, když jste se setkal/a pouze s jednou formou diskriminace z vyjmenovaných.

Je zajímavé, že výsledky z tohoto průzkumu se stále stupňují. Stále více žen vykazuje, že jsou terčem diskriminačního chování. V této skupině diskriminací jsou zahrnuty rodinné povinnosti, které se týkají především ženské části populace.

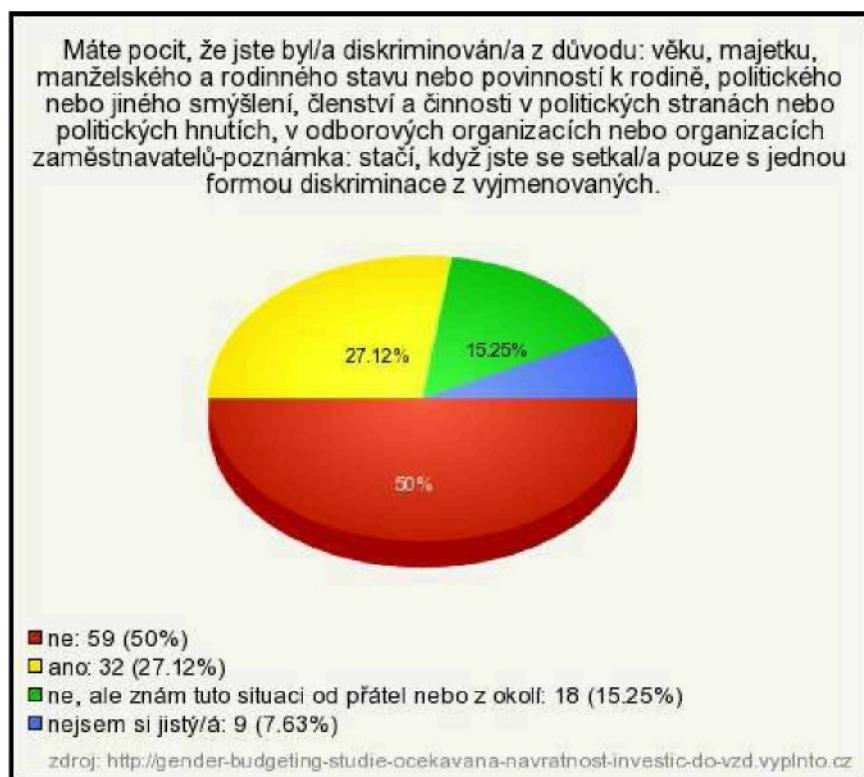
Je zřejmé, že diskriminace v tomto směru je hlavním důvodem vyplněním kladných odpovědí žen (29 % žen). Dokonce i muži byli jednou či více formami diskriminace omezeni (20 % mužů). Celkem 50 % dotázaných sice s těmito formami diskriminace nemělo osobní zkušenost, ale znají problematiku z okolí. 9 respondentů si není jisto, zda-li byli zasaženi či ne.

Tab. 24 Omezení respondentů z důvodu věku, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů

odpověď	počet			celkem (%)
	muži	ženy	celkem	
ne	15	44	59	50
ano	5	27	32	27,12
ne, ale znám tuto situaci od přátel nebo z okolí	2	16	18	15,25
nejsem si jistý/á	3	6	9	7,63
celkem	25	93	118	100 %

Zdroj: Vlastní

Následující graf zobrazuje souhrnné informace dle odpovědí respondentů.



Graf 24 Omezení respondentů z důvodu věku, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW: <<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>.

Shrnutí kapitoly:

Na základě informací poskytnuté dotazníkovým průzkumem bylo sledováno několik postojů a názorů společnosti na rovnosti mužů a žen a jejich možnosti v osobním i pracovním životě. Díky statistikám použitým buď jako názorný příklad či přímo jako související data, mohl být dotazníkový výstup přímo porovnán a doplněn o vzácné poznatky. S pomocí předchozí kapitoly 6.2 došlo ke třídění dat na základě zajímavých a důležitých klíčů.

6.3.2 HODNOTOVÁ ČÁST – OTÁZKA MEZD, SITUACE MUŽŮ A ŽEN V PRACOVNÍCH PODMÍNKÁCH

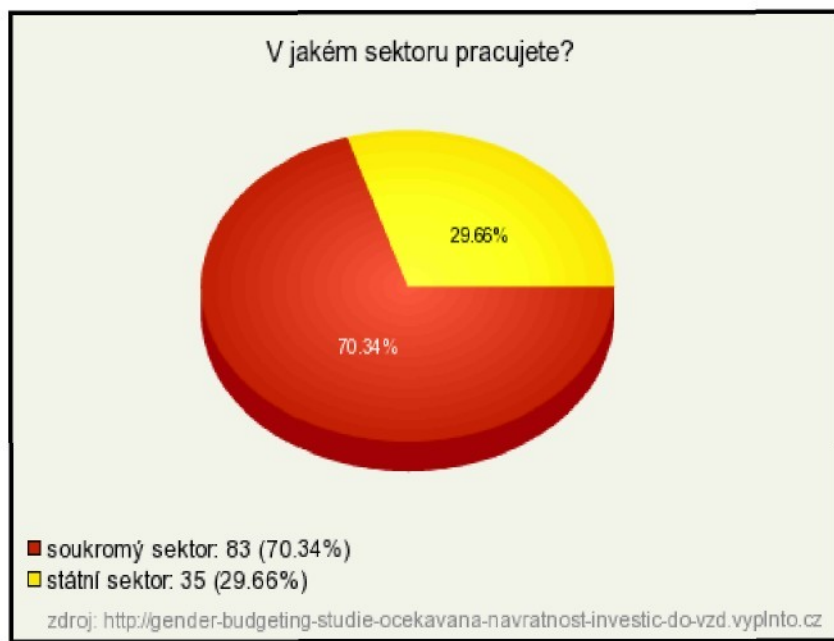
Hodnotová část dotazníku otevírá problematiku mezd a určuje situaci ve veřejném a soukromém sektoru. Tyto dva sektory jsou velmi důležitými klíči k rozdělení respondentů a definování jejich pracovních a mzdových podmínek. K rozdělení respondentů se mimo jiné použije opět genderové rozdělení.

1. V jakém sektoru pracujete?

☐ státní sektor

☐ soukromý sektor

Ze 118 respondentů je 70,34 % z nich zaměstnáno v soukromém (privátním) sektoru (53 % žen a 17 % mužů ze všech dotazovaných). Zástupci státního sektoru jsou zde v menším zastoupení, pouze 29,66 % všech respondentů (25 % žen a 4 % mužů ze všech dotazovaných). I tak se může říct, že je tento vzorek postačující na srovnání situace respondentů i z genderového hlediska.



Graf 25 Zaměstnanci soukromého a státního sektoru dle pohlaví

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW: <<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>.

Tab. 25 Zaměstnanci soukromého a státního sektoru - rozdělení dle pohlaví

odpověď	počet			celkem (%)
	muži	ženy	celkem	
soukromý sektor	20	63	83	70,34
státní sektor	5	30	35	29,66
celkem	25	93	118	100 %

Zdroj: Vlastní

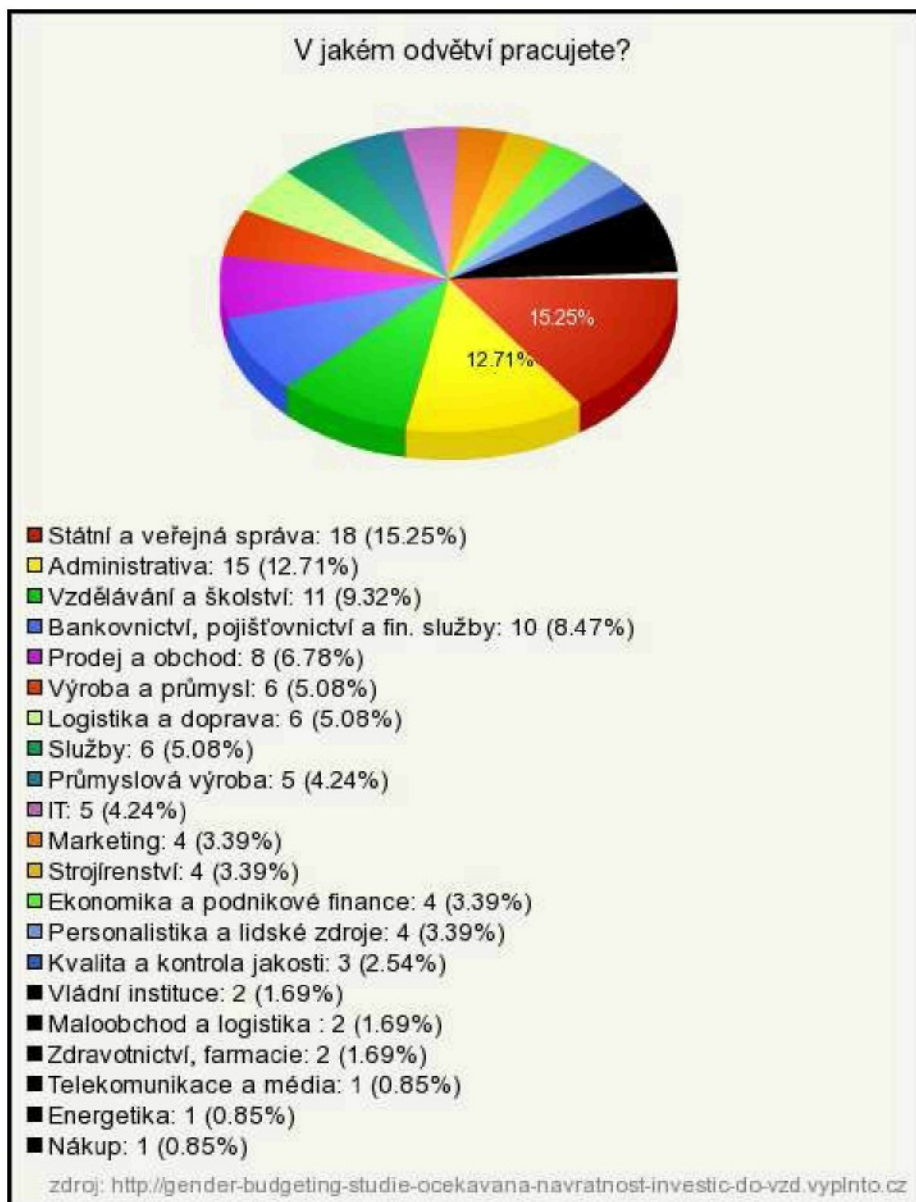
2. V jakém odvětví pracujete?

- | | |
|---|---|
| ☐ Administrativa | ☐ Marketing |
| ☐ Bankovníctví, pojišťovnictví a fin. služby | ☐ Nákup |
| ☐ Ekonomika a podnikové finance | ☐ Personalistika a lidské zdroje |
| ☐ Telekomunikace a média | ☐ Právní služby |
| ☐ Lesní průmysl | ☐ Prodej a obchod |
| ☐ Zdravotnictví, farmacie | ☐ Služby |
| ☐ Chemie a potravinářství | ☐ Státní a veřejná správa |
| ☐ IT | ☐ Stavebnictví a reality |
| ☐ Energetika | ☐ Strojírenství |
| ☐ Vládní instituce | ☐ Technika, elektrotech. a vývoj |
| ☐ Sociální péče | ☐ Vrcholový management |
| ☐ Průmyslová výroba | ☐ Výroba a průmysl |
| ☐ Maloobchod a logistika | ☐ Vzdělávání a školství |
| ☐ Kultura, umění a tvůrčí práce | ☐ Logistika a doprava |
| ☐ Kvalita a kontrola jakosti | |

Druhá otázka třetí dotazníkové části se dotazuje na odvětví, ve kterém respondenti pracují. Vytvoří skupiny mužů a žen, které můžeme porovnat z hlediska jejich pracovních podmínek.

Následující graf znázorňuje souhrnné výsledky z šetření. Tabulka pak rozděluje respondenty dle pohlaví a určuje tak skupiny, které lze mezi sebou porovnávat.

Největší zastoupení mužů a žen bylo ve státní a veřejné správě (18 dotázaných). Následuje administrativa (12,71 % dotázaných), vzdělání a školství 11 respondentů (9,3 %) a bankovníctví a finanční služby (8,47 % respondentů). Nejméně zastoupení jsou zde: nákup, energetika, telekomunikace a média a jiné. (1 osoba).



Graf 26 Respondenti dle odvětví zaměstnání

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW: <<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>.

Tab.26 Respondenti dle odvětví zaměstnání

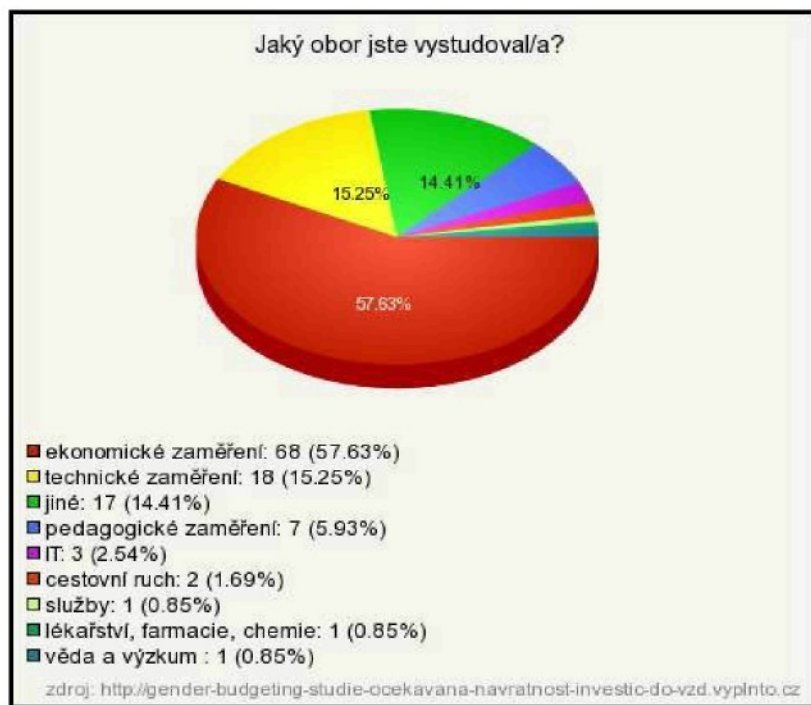
odpověď	počet			celkem (%)
	muži	ženy	celkem	
Státní a veřejná správa	4	14	18	15,25
Administrativa	1	14	15	12,71
Vzdělávání a školství	0	11	11	9,32
Bankovníctví, pojišťovnictví a fin. služby	2	8	10	8,47
Prodej a obchod	4	4	8	6,78
Výroba a průmysl	2	4	6	5,08
Logistika a doprava	2	4	6	5,08
Služby	2	4	6	5,08
Průmyslová výroba	1	4	5	4,24
IT	3	2	5	4,24
Marketing	0	4	4	3,39
Strojírenství	3	1	4	3,39
Ekonomika a podnikové finance	0	4	4	3,39
Personalistika a lidské zdroje	0	4	4	3,39
Kvalita a kontrola jakosti	1	2	3	2,54
Vládní instituce	0	2	2	1,69
Maloobchod a logistika	0	2	2	1,69
Zdravotnictví, farmacie	0	2	2	1,69
Telekomunikace a média	0	1	1	0,85
Energetika	0	1	1	0,85
Nákup	0	1	1	0,85
celkem	25	93	118	100 %

Zdroj: Vlastní

3. Jaký je obor, který jste vystudoval/a?

- | | |
|--|---|
| ☐ ekonomické zaměření | ☐ pedagogické zaměření |
| ☐ technické zaměření | ☐ služby |
| ☐ věda a výzkum | ☐ IT |
| ☐ cestovní ruch | ☐ jiné: _____ |

Výsledky tohoto průzkumu shrnuje následující grafické vyjádření. 68 dotazovaných vystudovalo ekonomickou školu, 18 respondentů má technické zaměření. 17 dotazovaných nenašlo v nabídce svoje zaměření, napsali proto, že mají jiné. Tabulka pak rozděluje respondenty na základě jejich pohlaví.



Graf 27 Obor ukončeného vzdělání respondentů

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW: <<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>.

Tab. 27 Obor ukončeného vzdělání respondentů

odpověď	počet			celkem (%)
	muži	ženy	celkem	
ekonomické zaměření	14	54	68	57,63
technické zaměření	5	13	18	15,25
jiné	2	15	17	14,41
pedagogické zaměření	1	6	7	5,93
IT	2	1	3	2,54
cestovní ruch	0	2	2	1,69
služby	1	0	1	0,85
lékařství, farmacie, chemie	0	1	1	0,85
věda a výzkum	0	1	1	0,85
celkem	25	93	118	100 %

Zdroj: Vlastní

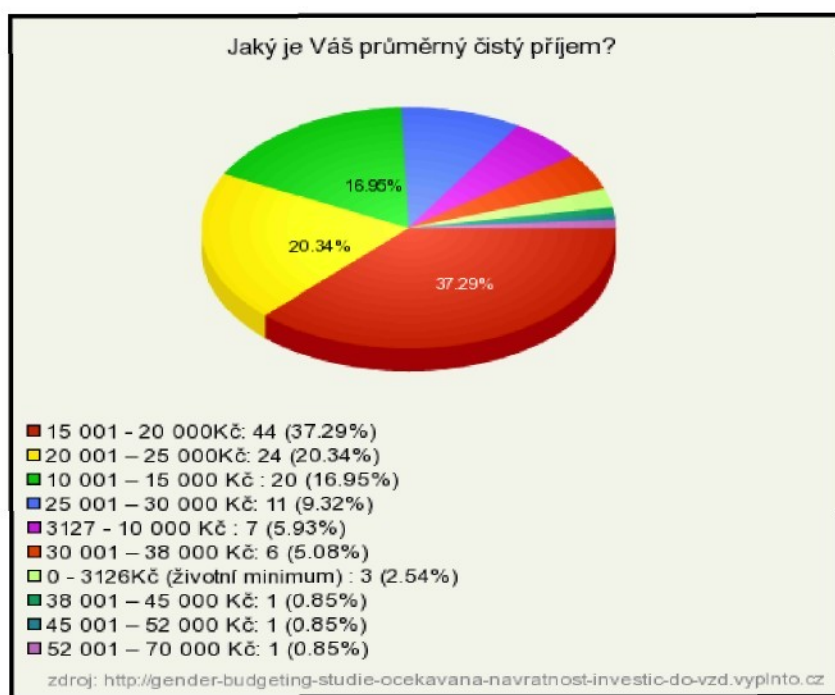
Žlutě vyznačená část tabulky znamená zastoupení obou pohlaví v daných oborech ukončeného vzdělání. Tito respondenti by se mohli porovnávat v dosaženém platu dle

dalších ukazatelů jakými jsou: dosažené vzdělání a délka zaměstnání, avšak ve skutečnosti z nich každý zastupuje takovou pracovní pozici, kterou měl momentálně k dispozici, nebo jednoduše chtěl vykonávat jinou činnost než tu, kterou vystudoval.

4. Jaký je váš průměrný čistý příjem?:

- | | |
|---|---|
| ☐ 0 - 3126Kč (životní minimum) | ☐ 38 001 – 45 000 Kč |
| ☐ 3127 - 10 000 Kč | ☐ 45 001 – 52 000 Kč |
| ☐ 10 001 – 15 000 Kč | ☐ 52 001 – 70 000 Kč |
| ☐ 15 001 - 20 000Kč | ☐ 70 001 – 85 000 Kč |
| ☐ 20 001 – 25 000Kč | ☐ 85 001 – 100 000 Kč |
| ☐ 25 001 – 30 000 Kč | ☐ 100 001 – 150 000 Kč |
| ☐ 30 001 – 38 000 Kč | ☐ 150 000 Kč a více |

Graf 28 vyjadřuje souhrnné informace ohledně čistého příjmu všech dotazovaných. Nejpočetnější skupina, 44 % respondentů pobírá mzdu v rozmezí od 15 001 Kč do 20 000 Kč, dále následuje skupina od 20 001 až 25 000 Kč (24 respondentů) a skupina 10 001 až 15 000 Kč (po 20 dotazovaných).



Graf 28 Průměrný čistý příjem respondentů

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW: <<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>.

Tyto výstupy by mohly odpovídat zhruba průměrné hodnotě hrubé mzdy, která činila ve 4. čtvrtletí roku 2009: **25 752 Kč** (průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v celém národním hospodářství).

Podrobnější pohled na strukturu mezd vypláceným v soukromém a veřejném sektoru najdeme v tabulce 28. Zde jsou respondenti rozděleni do základních skupin – pohlaví, platové rozmezí a daný sektor.

Tab. 28 Průměrný čistý příjem respondentů – rozdělení dle sektorů a pohlaví

sektor	odpověď	počet			celkem (%)	celkem (%) sektor
		muži	ženy	celkem		
soukromý sektor	0 - 3126Kč (životní minimum)	2	0	2	1,69	70,34
	3127 - 10 000 Kč	0	6	6	5,01	
	10 001 – 15 000 Kč	1	10	11	9,3	
	15 001 - 20 000Kč	4	7	11	9,3	
	20 001 – 25 000Kč	7	12	19	16,1	
	25 001 – 30 000 Kč	3	4	7	5,9	
	30 001 – 38 000 Kč	1	3	4	3,4	
	38 001 – 45 000 Kč	0	1	1	0,85	
	45 001 – 52 000 Kč	1	0	1	0,85	
	52 001 – 70 000 Kč	1	0	1	0,85	
veřejný sektor	0 - 3126Kč (životní minimum)	1	0	1	0,85	29,66
	3127 - 10 000 Kč	0	1	1	0,85	
	10 001 – 15 000 Kč	1	9	10	8,5	
	15 001 - 20 000Kč	11	22	33	28	
	20 001 – 25 000Kč	0	5	5	4,3	
	25 001 – 30 000 Kč	1	3	4	3,4	
	30 001 – 38 000 Kč	1	1	2	1,69	
	38 001 – 45 000 Kč	0	0	0	0	
	45 001 – 52 000 Kč	0	0	0	0	
	52 001 – 70 000 Kč	0	0	0	0	
celkem		25	93	118	100 %	100 %

Zdroj: Vlastní

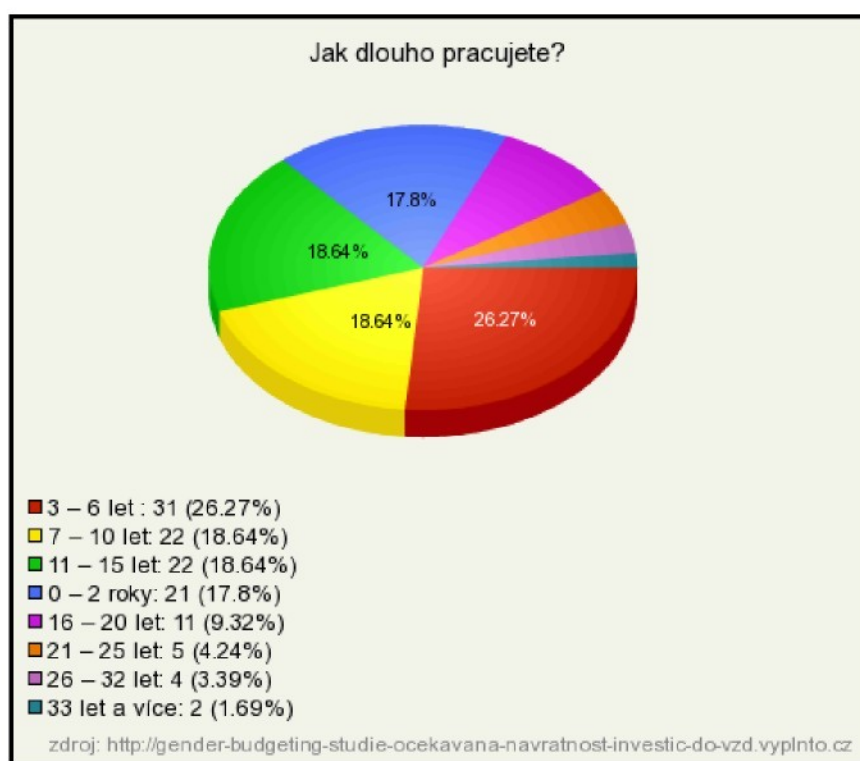
Na základě výsledků vidíme, že nejvyšší platy od 20 000 a výše jsou především v sektoru soukromém. Pouze muži pobírají mzdu v nejvyšší platové skupině a to 45 001-52 000Kč a 52 001–70 000 Kč. Celkově 4 ženy dosáhly na plat v rozmezí 30 001–38 000Kč (3 ženy v soukromém a 1 žena ve veřejném sektoru).

5. Jak dlouho pracujete?

- ☐ 0 – 2 roky
☐ 3 – 6 let
☐ 7 – 10 let
☐ 11 – 15 let

- ☐ 16 – 20 let
☐ 21 – 25 let
☐ 26 – 32 let
☐ 33 let a více

Délka vykonávání určité pozice blízce souvisí s výší platu. Absolvent by neměl být stejně zhodnocen jako zaměstnanec, který již několik let pracuje a má odborné zkušenosti. Délka trvání zaměstnání by měla být jedním kritériem určování výše platů. Každý zaměstnavatel by měl znát hodnotu svých zaměstnanců, kteří mají letité zkušenosti a loajalitu. Tito zaměstnanci mohou mít funkci kolektorů, kteří znají propojenost jednotlivých oddělení a jejich součinnost. Mohou pomáhat při nastavování nových systému, objasňování funkčnosti organizačních změn a svými zkušenostmi snižovat zbytečně vynaložené náklady společnosti (úřadu).



Graf 29 Počet let pracovního procesu respondentů

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW:
 <<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>.

Tab. 29 Délka pracovního poměru (od prvního zaměstnání)

délka pracovní aktivity	odpověď	počet			celkem (%)
		muži	ženy	celkem	
3 – 6 let	0 - 3126Kč (životní minimum)	1	0	31	26,27
	3127 - 10 000 Kč	0	0		
	10 001 – 15 000 Kč	1	3		
	15 001 - 20 000Kč	1	14		
	20 001 – 25 000Kč	3	3		
	25 001 – 30 000 Kč	3	1		
	30 001 – 38 000 Kč	1	0		
	38 001 – 45 000 Kč	0	0		
	45 001 – 52 000 Kč	0	0		
	52 001 – 70 000 Kč	0	0		
7 – 10 let	0 - 3126Kč (životní minimum)	0	0	22	18,64
	3127 - 10 000 Kč	0	1		
	10 001 – 15 000 Kč	0	5		
	15 001 - 20 000Kč	1	7		
	20 001 – 25 000Kč	0	5		
	25 001 – 30 000 Kč	0	1		
	30 001 – 38 000 Kč	0	2		
	38 001 – 45 000 Kč	0	0		
	45 001 – 52 000 Kč	0	0		
	52 001 – 70 000 Kč	1	0		
11-15 let	0 - 3126Kč (životní minimum)	1	0	22	18,64
	3127 - 10 000 Kč	0	3		
	10 001 – 15 000 Kč	0	1		
	15 001 - 20 000Kč	1	6		
	20 001 – 25 000Kč	1	4		
	25 001 – 30 000 Kč	0	3		
	30 001 – 38 000 Kč	0	1		
	38 001 – 45 000 Kč	0	1		
	45 001 – 52 000 Kč	0	0		
	52 001 – 70 000 Kč	0	0		
0 – 2 roky	0 - 3126Kč (životní minimum)	1	0	21	17,8
	3127 - 10 000 Kč	0	2		
	10 001 – 15 000 Kč	0	4		
	15 001 - 20 000Kč	3	8		
	20 001 – 25 000Kč	2	1		
	25 001 – 30 000 Kč	0	0		
	30 001 – 38 000 Kč	0	0		
	38 001 – 45 000 Kč	0	0		
	45 001 – 52 000 Kč	0	0		
	52 001 – 70 000 Kč	0	0		
16 – 20 let	0 - 3126Kč (životní minimum)	0	0	11	9,32
	3127 - 10 000 Kč	0	1		
	10 001 – 15 000 Kč	0	3		

	15 001 - 20 000Kč	0	3		
	20 001 – 25 000Kč	1	1		
	25 001 – 30 000 Kč	0	0		
	30 001 – 38 000 Kč	0	1		
	38 001 – 45 000 Kč	0	0		
	45 001 – 52 000 Kč	1	0		
	52 001 – 70 000 Kč	0	0		
21 – 25 let	0 - 3126Kč (životní minimum)	0	0	5	4,24
	3127 - 10 000 Kč	0	0		
	10 001 – 15 000 Kč	0	1		
	15 001 - 20 000Kč	0	0		
	20 001 – 25 000Kč	0	2		
	25 001 – 30 000 Kč	1	1		
	30 001 – 38 000 Kč	0	0		
	38 001 – 45 000 Kč	0	0		
	45 001 – 52 000 Kč	0	0		
	52 001 – 70 000 Kč	0	0		
26 – 32 let	0 - 3126Kč (životní minimum)	0	0	4	3,39
	3127 - 10 000 Kč	0	0		
	10 001 – 15 000 Kč	0	1		
	15 001 - 20 000Kč	0	1		
	20 001 – 25 000Kč	0	1		
	25 001 – 30 000 Kč	0	0		
	30 001 – 38 000 Kč	1	0		
	38 001 – 45 000 Kč	0	0		
	45 001 – 52 000 Kč	0	0		
	52 001 – 70 000 Kč	0	0		
33 let a více	0 - 3126Kč (životní minimum)	0	0	2	1,69
	3127 - 10 000 Kč	0	0		
	10 001 – 15 000 Kč	0	1		
	15 001 - 20 000Kč	0	0		
	20 001 – 25 000Kč	0	0		
	25 001 – 30 000 Kč	0	1		
	30 001 – 38 000 Kč	0	0		
	38 001 – 45 000 Kč	0	0		
	45 001 – 52 000 Kč	0	0		
	52 001 – 70 000 Kč	0	0		
celkem		25	93	118	100 %

Zdroj: Vlastní

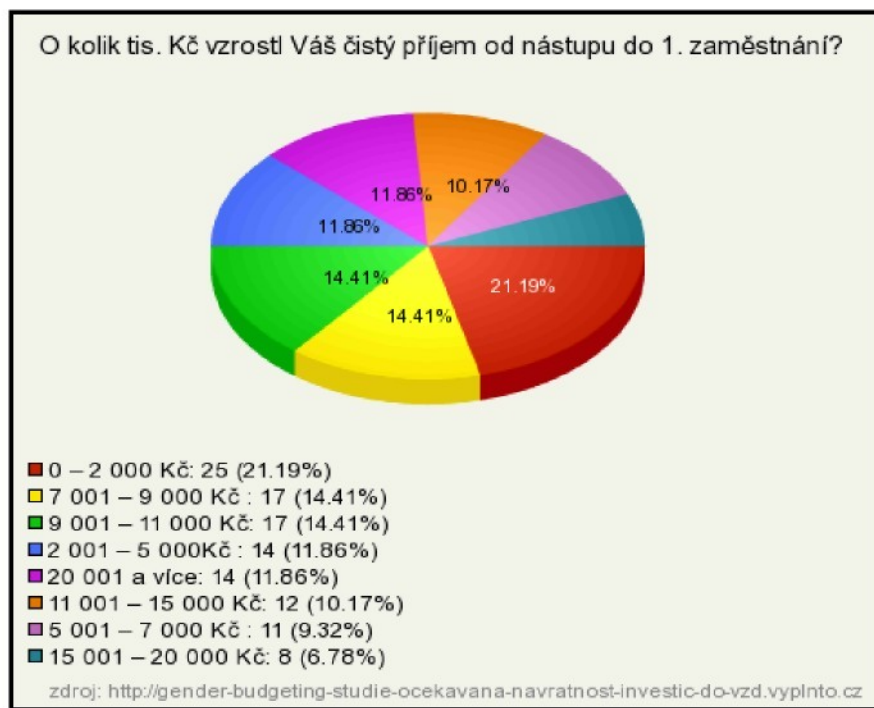
Tabulka 29 zobrazuje jednotlivé skupiny respondentů dle délky jejich pracovní aktivity. Jak je z výsledků patrné, mzda nezávisí na počtu odpracovaných let. Nejvyšší mzda byla u muže, který pracoval 7-10 let (čistá mzda činila 52 001-70 000 Kč). Tento muž dosáhl vyššího nebo vysokoškolského ekonomického vzdělání, pracuje ve státní a veřejné správě.

U respondentů zaměstnaných na 10-15 let a 7-10 můžeme pozorovat nejvyšší mzdy. Naopak u krátce pracujících a více jak 25 let, se mzdy pohybují na hranici průměrného výdělku.

6. O kolik tis. Kč vzrostl Váš čistý příjem od nástupu do 1. zaměstnání?:

- | | |
|---|---|
| ☐ 0 – 2 000 Kč | ☐ 9 001 – 11 000 Kč |
| ☐ 2 001 – 5 000 Kč | ☐ 11 001 – 15 000 Kč |
| ☐ 5 001 – 7 000 Kč | ☐ 15 001 – 20 000 Kč |
| ☐ 7 001 – 9 000 Kč | ☐ 20 001 a více |

Graf 30 zobrazuje souhrnné informace o přírůstku čisté mzdy od nástupu do 1. zaměstnání. Nejvíce respondentů 21,19 % (25) buď nedostalo vůbec přidáno nebo obdrželi maximálně částku do 2 000 Kč. Další početnou skupinou je 17 respondentů, kteří dostali 7-9 000 Kč a stejně početné skupině vzrostl plat o 9 001-11 000 Kč. Čtrnácti respondentům bylo přidáno 2-5 000 Kč a dalším čtrnácti 20 001 a více tisíc korun.



Graf 30 Přírůstek čistého příjmu od nástupu do 1. zaměstnání (Kč)

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW:
<<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>.

Tab. 30 Přírůstek čistého příjmu od nástupu do 1. zaměstnání (Kč)

délka pracovní aktivity	přírůstek čistého platu	počet			celkem
		muži	ženy	celkem	
3 – 6 let	0 – 2 000 Kč	3	4	7	31
	7 001 – 9 000 Kč	0	5	5	
	9 001 – 11 000 Kč	2	1	3	
	2 001 – 5 000Kč	2	6	8	
	11 001 – 15 000 Kč	2	0	2	
	5 001 – 7 000 Kč	0	5	5	
	15 001 – 20 000 Kč	1	0	1	
7 – 10 let	0 – 2 000 Kč	0	1	1	22
	7 001 – 9 000 Kč	1	4	5	
	9 001 – 11 000 Kč	0	5	5	
	2 001 – 5 000Kč	0	1	1	
	20 001 a více	1	1	2	
	11 001 – 15 000 Kč	0	4	4	
	5 001 – 7 000 Kč	0	3	3	
	15 001 – 20 000 Kč	0	1	1	
11-15 let	7 001 – 9 000 Kč	1	2	3	22
	9 001 – 11 000 Kč	0	3	3	
	2 001 – 5 000Kč	0	2	2	
	20 001 a více	1	4	5	
	11 001 – 15 000 Kč	0	3	3	
	5 001 – 7 000 Kč	1	2	3	
	15 001 – 20 000 Kč	0	3	3	
0 – 2 roky	0 – 2 000 Kč	4	13	17	20
	7 001 – 9 000 Kč	1	1	2	
	2 001 – 5 000Kč	1	1	2	
16 – 20 let	7 001 – 9 000 Kč	0	1	1	11
	9 001 – 11 000 Kč	0	4	4	
	20 001 a více	1	1	2	
	11 001 – 15 000 Kč	0	3	3	
	15 001 – 20 000 Kč	1	0	1	
21 – 25 let	9 001 – 11 000 Kč	0	1	1	5
	20 001 a více	1	2	3	
	15 001 – 20 000 Kč	0	1	1	
26 – 32 let	7 001 – 9 000 Kč	0	1	1	4
	9 001 – 11 000 Kč	0	1	1	
	20 001 a více	1	0	1	
	15 001 – 20 000 Kč	0	1	1	
33 let a více	2 001 – 5 000Kč	0	1	1	2
	20 001 a více	0	1	1	
celkem		25	93	118	118
Celkem (přírůstek o více než 9 000 Kč)		11	40		

Zdroj: Vlastní

Po analýze dat z tabulky 30 je zřejmé, že jedenácti mužům z 25 (44%) bylo přidáno více než 9 000 Kč, a i u žen nastala obdobná situace. Plat jim byl zvýšen o více než 9 000 u 43 % žen. Muži zase měli možnost vyššího přírůstku platu v kratší době než ženy.

V délce aktivního pracovního života v rozmezí 3-6 let bylo přidáno pouze 1 ženě, zato 5 mužům v částkách vyšších než 9 000 Kč. 7-10 a 11-15 let práce je časově příznivější pro ženy, kdy v tomto horizontu byl vyplacen přírůstek platu u 11 a 13 žen a vždy po jednom muži. Ze 118 dotázaných celkem 4 muži (16 % respondentů) a 8 žen (6,7 % respondentů) dosáhlo prozatím navýšení platů nad 20 000 Kč od počátku pracovní aktivity.

7. Jste vedoucí pracovník? (máte alespoň 1 podřízeného)?

☐

ano

☐

ne

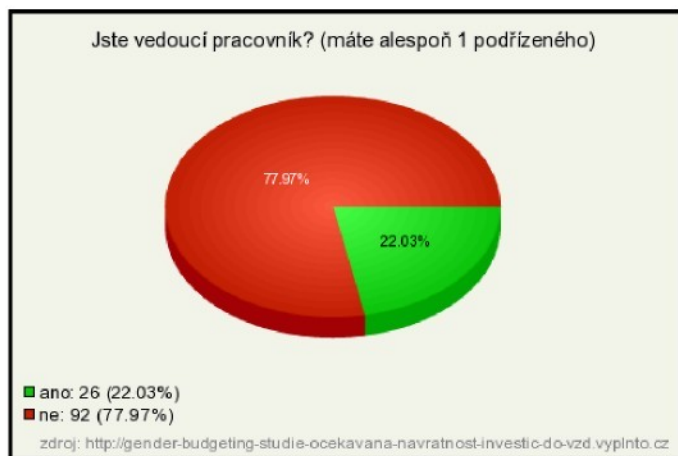
Tab. 31 Rozdělení respondentů dle hierarchie (vedoucí pracovník)

odpověď	ženy	% žen, kterým bylo přidáno nad 9 000 Kč	muži	% mužů, kterým bylo přidáno nad 9 000 Kč	celkem	celkem (%)
ne	77	30	15	5	92	77,97
ano	16	10	10	6	26	22,03
celkem	93	40	25	11	118	100 %

Zdroj: Vlastní

Zpracováním dat se dospělo k výsledku, že 16 žen (13,5 % respondentů) a 10 mužů (40 % respondentů) jsou v pozici vedoucích. Z těchto vedoucích bylo 10 ženám (61 % vedoucích) a 6ti mužům vedoucích (23 % vedoucích) bylo přidáno více než 9 000 Kč od doby jejich prvního zaměstnání.

U ostatních respondentů byl proveden podobný průzkum. 30ti ženám (32,2 % žen), které nebyly v pozici vedoucích bylo přidáno za období jejich pracovní aktivity více než 9 000 Kč. U mužů přírůstek v platu nad 9 000 Kč pocítilo 5 mužů (20 % mužů).



Graf 31 Rozdělení respondentů dle vedoucích funkcí

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW: <<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>.

8. V jaké firmě/úřadu pracujete?

- ☐ malý podnik/úřad (do 50 zaměstnanců)
☐ střední podnik/úřad (50- 250 zaměstnanců)
☐ velký podnik/úřad (251 a více zaměstnanců)



Graf 32 Rozdělení respondentů dle velikosti zaměstnavatele (velký, malý, střední podnik/úřad)

Zdroj: dotazníkové šetření zpracované službou vyplnto.cz – vlastní zadání; Dostupný z WWW: <<http://gender-budgeting-studie-ocekavana-navratnost-investic-do-vzd.vyplnto.cz>>.

Tab. 32 Rozdělení respondentů dle velikosti zaměstnavatele (velký, malý, střední podnik/úřad)

odpověď	počet		počet	celkem (%)
	muži	ženy		
velký podnik/úřad (251 a více zaměstnanců)	11	37	48	40,68
malý podnik / úřad (do 50 zaměstnanců)	7	31	38	32,2
střední podnik/úřad (50- 250 zaměstnanců)	7	25	32	27,12
celkem	25	93	118	100 %

Zdroj: Vlastní

Velikost podniku hraje velkou roli jak při možnosti kariérního růstu, tak i možnosti odměňování. Veliké mezinárodní společnosti mají více kapitálu a větší rezervy na investice. Absolventi se mohou rozhodovat ohledně budoucího zaměstnání právě na základě „síly“ zaměstnavatele. Pocit jistoty a ekonomické prosperity potřebuje pro vnitřní klid každý z nás.

Na základě tabulky zjišťujeme kolik respondentů pracuje v různě velikých firmách. 40,68 % respondentů zaměstnávají velké podniky nad 251 zaměstnanců. 32,2 % pracují v malých podnicích a 27,12 % je zaměstnáno ve středních podnicích o velikosti 50-250 zaměstnanců. Data nám říkají, že jsou respondenti rovnoměrně rozděleni dle velikosti firem, ve kterých pracují.

Shrnutí kapitoly:

Hodnotová část dotazníku zjistila skutečnosti o dané problematice mezd a popisuje situaci ve veřejném a soukromém sektoru. Respondenti jsou rozděleni do zvolených skupin dle potřeby třídění informací. Stanovení mezd mužům a ženám se potvrdilo jako rozdílné. Často není měřítkem stanovení odpovídajícího platu vzdělání a dlouholeté zkušenosti.

Závěr

Teoretická část diplomové práce široce seznamuje s celým spektrem souvisejících témat. Uvádí čtenáře do problematiky Gender Budgetingu, seznamuje ho s historickými milníky a popisuje vývoj genderu v ČR a s tím související právní a institucionální rámec. Nad tématem genderu budou stále kladeny nové otázky, které se pomocí implementace jak do veřejné správy, tak do jiných institucí budou moci zodpovědět.

V dnešní době je již toto téma v povědomí, avšak jeho prosazováním a snahou o zvýšení veřejného povědomí se budou kladné výsledky v brzké době dostavovat a nerovnosti mezi různými skupinami tak odstraňovat popř. eliminovat. Prvním krokem by mělo být seznámení s důležitými pojmy a přístupy s vysvětlením vhodného a účelného použití genderového rozpočtování.

Zavádět kroky a metody genderového rozpočtování by nemělo být tam, kde je to jednoduché, ale tam, kde je to účelné a efektivní. Díky genderovému pohledu by se nejen mohl zjednodušit životní styl žen a jiných znevýhodněných skupin obyvatel, ale také zefektivnit nakládání s veřejnými prostředky.

Praktická část se již konkrétně zabývá informacemi získanými z průzkumu veřejného mínění provedeného dotazníkovým šetřením. Metoda elektronického získání dat, která zajistila 100% anonymitu respondentů pomohla objasnit několik oblastí týkající se diskriminačního chování, postavení žen a mužů a jejich možnosti v osobním a kariérním životě.

První část otázek získává základní demografické údaje respondentů (věk, pohlaví,...). Tato data jsou pak použita jako třídící kritéria k následným odpovědím druhé a třetí části. Každá otázka je zpracována tabulkovou formou a graficky. Některé údaje doplňují dodatečné statistiky provedené Českým statistickým úřadem.

Výsledkem druhé, názorové části dotazníkového šetření je například to, že 63,56 % respondentů považují situaci žen za horší než mají muži. Muži si o postavení žen a mužů spíše myslí, že jsou možnosti obou pohlaví vyrovnané (64 % dotázaných mužů). 36 % dotázaných mužů považuje situaci žen za horší než u mužů.

Na základě výstupů z veřejného průzkumu mínění je zřejmý názor 56ti % mužů, že ženy mají horší podmínky k získání stejného platu za stejnou práci než muži, a 44 % mužů považuje situaci pro obě skupiny podobnou. až 65 % mladých žen (24-29 a 30-35 let) si s výraznou převahou myslí, že možnost žen získání platu za stejně odvedenou práci je horší než pro muže. 82 % žen si myslí, že jsou ženy v tomto směru znevýhodněné.

Jednotlivé mzdové případy jsou rozebírány ve třetí podkapitole. Zde je vidět např. struktura platů opět tříděných na základě zajímavých kritérií jako je přírůstek čistého příjmu od nástupu do 1. zaměstnání, kdy bylo 44 % mužům bylo přidáno více než 9 000 Kč, a i u 43 % žen nastala obdobná situace, kdy jim byl plat zvýšen o více než 9 000 Kč. Muži měli možnost vyššího přírůstku platu v kratší době než ženy. Ze 118 dotázaných celkem 4 muži (16 % respondentů) a 8 žen (6,7 % respondentů) dosáhlo prozatím navýšení platů nad 20 000 Kč od počátku pracovní aktivity.

Platové podmínky mužů a žen se dají zkoumat z mnoha různých hledisek. S pomocí více třídících kritérií a větším zastoupením populace na šetření mzdových podmínek je možné nalézt široké souvislosti s nerovnostmi, které způsobují společenskou nerovnováhu.

Seznam použité literatury

- Amsterodamská smlouva* [online]. Portál EU [cit. 2010-04-07], Dostupný z WWW: <<http://www.evropska-unie.cz>>
- Antidiskriminační legislativa EU* [online]. [cit. 2010-04-07], Dostupný z WWW: http://www.senat.cz/evropa/legisleu/XV_AMSTERDAM_TEU_CSa.doc
- Antidiskriminační zákon* [online]. [cit. 2010-04-07], Dostupný z WWW: <http://www.vostarek-lawyers.cz/vostarek-advokat-aktuality/Antidiskriminacni-zakon.htm>.
- BLICKHÄUSER, A., VON BARGEN, H. *Fit pro gender mainstreaming* [online]. Berlín: 2007. [cit. 2010-03-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolboxCZ/toolorange4CZ.htm>>
- BUDLENDER, D., SHARP, R., ALLEN, K. *How to do a gender-sensitive budget analysis: Contemporary research and practice*. London: Australian Agency for International Development, Canberra and the Commonwealth Secretariat, 1998. ISBN 0-86803 615-3.
- Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. [cit. 2010-04-10]. Dostupný z WWW: <http://www.cmkos.cz/poradni-organy/vybor-cmkos-pro-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu>
- Český statistický úřad* [online]. [cit. 2010-04-01], Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cesky_statisticky_urad>
- Deklarace práv člověka a občana* [online]. Informační centrum vlády ČR [cit. 2010-04-07], Dostupný z WWW: <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/tema/deklarace-prav-cloveka-a-obcana-60939/tmplid-560/>
- Evropská sociální charta* [online]. MPSV [cit. 2010-04-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>>
- FOLTYSOVÁ, M., PAVLÍK, M., SIMERSKÁ, L. *Informativní metodika rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV, 2004. ISBN 80-86552-90-X.
- Grantová agentura* [online]. [cit. 2010-04-13], Dostupný z WWW: <<http://www.gaav.cz>>
- GROUP OF SPECIALISTS ON GENDER BUDGETING (EG-S-GB), *Gender budgeting* [online]. Strasbourg: Council of Europe (Equality Division), 2005. [cit. 2010-03-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.coe.int/equality/>>
- HAMERNÍKOVÁ, B. a kol., *Veřejné finance*, Praha, Eurolex Bohemia: 1999. ISBN 80-

902752-1-4.

HLOUŠKOVÁ, L. *Kocáb chce uzákonit třetinové zastoupení žen v politice* [online]. Právo: 7.10.2009 [cit. 2010-03-29]. Dostupné z WWW: <<http://www.novinky.cz/domaci/180950-kocab-chce-uzakomit-tretinove-zastoupeni-zen-v-politice.html>>

<http://www.czlobby.cz/tiskove-zpravy/88-7/rezolute-rady-bezpecnosti-osn-se-venuji-i-postaveni-zen-v-ozbrojenych-konfliktech-a-mirovych-procesech/>

http://www.gaav.cz/cs/dokumenty_GAAV/prehledy_cinnosti/

<http://www.rovnopravnost.cz/sekce-slovnicek/>>

Charta Rady Evropy [online]. [cit. 2010-04-07]. Dostupný z WWW:

<http://www.cpkp.cz/jc/esch.html>

Integrace genderového rozpočtování do rozpočtovacího oběhu (na straně výdajů) [online].

Videň: Gender focus, 2007 [cit. 2010-04-12]. Dostupný z WWW:

http://www.genderfokus.cz/index.php/GENDER_BUDGETING_IST/articles/INTEGRACE_GENDEROV%C3%89HO_ROZPO%C4%8CTOV%C3%81N%C3%8D_DO_ROZPO%C4%8CTOVAC%C3%8DHO_OB%C4%9AHU.html

Listina základních práv a svobod [online]. Parlament České republiky [cit. 2010-04-07],

Dostupný z WWW: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2010-04-09]. Dostupný z WWW:

<http://www.mpsv.cz/cs/1250>

More women in senior positions - Key to economic stability and growth [online].

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010 [cit. 2010-04-02]. ISBN 978-92-79-14415-8.

Magna charta libertatum [online]. Online Lexikon [cit. 2010-04-02]. Dostupný z WWW:

<http://leccos.com/index.php/clanky/magna-charta-libertatum>

Opční protokol CEDAW, Pekingská deklarace a akční platforma [online]. MPSV [cit.

2010-04-07], Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>, >

Opinion on Gender Budgeting [online]. Brussels: European Commission, 2003. [cit. 2010-02-01]. Dostupný z WWW:

<http://www.ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/framework/opinion_on_gender_budgeting_en.pdf>

Osoby s ukončeným terciárním vzděláním – mezinárodní srovnání (% populace 25 – 64 let) [online]. Praha: Eurostat, 2009. [cit. 2010-04-01]. Dostupný z WWW:

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/6_osoby_s_ukoncenym_terciarnim_vzdelanim_mezi_narodni_srovnani

Prevence odchodů a podpora středoškolského studia pro sociokulturně znevýhodněné žáky a studenty [online]. [cit. 2010-04-13]. Dostupný z WWW: <http://www.vos-oamost.cz/projekty/propas.htm>

Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen, [online]. Oficiální server českého soudnictví [cit. 2010-04-01]. Dostupný z WWW:

<<http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?o=23&j=33&k=398&d=252129>>

Rada hospodářské a sociální dohody ČR [online]. [cit. 2010-04-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/6434>>.

Rada vlády pro lidská práva [online]. [cit. 2010-04-10]. Dostupný z WWW:

<http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/rlp-uvod-17537/>.

Rada vlády pro rovné příležitosti podpořila vyšší zastoupení žen v politice [online].

OSNOVINY: 22.10.2009 [cit. 2010-03-29]. Dostupné z WWW:

<http://www.osnoviny.cz/rada-vlady-pro-rovne-prilezitosti-podporila-vyssi-zastoupeni-zen-v-politice>

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů [online]. [cit. 2010-04-01], Dostupný

z WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rada-pro-rovne-prilezitosti/uvod-29829/>>a

<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/informacni_sluzby_ustredi>

RAKUŠANOVÁ, P. *Zastoupení žen v české politice v kontextu voleb do Poslanecké sněmovny 2006: Trendy a výzvy* [online]. Praha: Fórum 50 %, 2006 [cit. 2006-02-28].

Dostupný z WWW: <<http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/zastoupeni-zen-v-ceske-politice-v-kontextu-voleb-do-poslanecke-snemovny-2006-trendy-a-vyzvy>>

Rezoluce 1325 Rady bezpečnosti OSN pro Ženy a mír a bezpečnost [online]. MPSV

[cit. 2010-04-07], Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>, >

Rezoluce č. 1325, 1820, 1888, 1889 [online]. [cit. 2010-04-07]. MPSV: 2005. Dostupný z

WWW: : <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>, >

Rozpočtování z hlediska rovnosti mužů a žen. Kol. autorů. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2007. ISBN 978-80-7380-046-8.

SCOTT, J. W. *Gender and the Politics of History*, New York: Columbia University Press, 1988. 32 pgs.

SLEZÁKOVÁ, K. *Rovné příležitosti ve veřejné správě, projekty rovného zacházení všech skupin - Gender Budgeting* [Bakalářská práce.] Pardubice: Univerzita Pardubice – Ekonomicko-správní fakulta, 2007.

SMĚRNICE RADY 75/117/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

SMĚRNICE RADY 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES.

Souhrnná zpráva o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů“: [online]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4461>>.

SREEDHARAN, G. *Voices: India's quota for women in parliament* [online]. BBC news, 2010 [cit. 2010-03-29]. Dostupný z WWW: <<http://news.bbc.co.uk/2/hi/8558020.stm>>

Střediska integrace menšin [online]. [cit. 2010-04-13]. Dostupný z WWW:

<http://www.drogy-info.cz/index.php/pomoc_a_podpora/socialni_sluzby/strediska_integrace_mensin_a_jejich_cinnost> a <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/sp-strediska-integrace-mensin>.

Tisková zpráva České ženské lobby k Týdnu akcí ke 100. výročí Mezinárodního dne žen 8.-12. března 2010 [online], Praha: Otevřená společnost, 2.3.2010 [cit. 2010-04-02].

Dostupný z WWW: <<http://www.otevrenaspolecnost.cz/cz/novinka/154/>>.

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen [online]. MPSV [cit. 2010/04/07],

Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>>.

Úmluvy Mezinárodní organizace práce [online]. MPSV: 4.5.2005 [cit. 2010-03-29]

Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1009>>.

Ústav pro informace ve vzdělávání [online]. [cit. 2010-04-01]. Dostupný z WWW:

<<http://www.uiv.cz/>>.

Ústav zdravotnických informací a statistiky [online]. [cit. 2010-04-01]. Dostupný z WWW:

<<http://www.uzis.cz>>.

Ústava Spojených států amerických [online]. [cit. 2010-04-07], Dostupný z WWW:

<<http://klempera.tripod.com/usustava.htm>>.

Věková skladba obyvatelstva [online]. Praha: Český statistický úřad, 17.6. 2009 [cit. 2010-04-01]. Dostupný z WWW:

<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vekova_skladba_obyvatelstva_v_roce_2008>.

Všeobecná deklarace lidských práv [online]. Ministerstvo zahraničních věcí ČR [cit. 2010-04-07]. Dostupný z WWW:

http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/lidska_prava/vseobecna_deklarace_lidskych_prav/index.html.

Výběrové šetření pracovních sil [online]. Praha: Český statistický úřad, 2009. [cit. 2010-04-01]. Dostupný z WWW:

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/6_osoby_s_ukoncenym_terciarnim_vzdelanim_mezi_narodni_srovnani.

Výběrové šetření pracovních sil 2009 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2009. [cit. 2010-04-01]. Dostupný z WWW:

<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/3_osoby_s_ukoncenym_terciarnim_vzdelanim_podle_veku>.

Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online]. [cit. 2010-04-07]. Dostupný z WWW:

<<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>>.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. [cit. 2010-04-07]. Dostupný z WWW:

<http://www.business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost>

Zaostřeno na muže a ženy, Praha: Český statistický úřad, 2008, 45 s., ISBN 978-80-250-1877-4.

ZÁŘECKÁ, P. *Ženy v politice – situace v České republice* [online]. Gender Studies, 2008, 2 s. [cit. 2010-03-29]. Dostupný z WWW: <http://www.rovnoprilezitosti.cz>

Ženy a muži v datech 2008, Praha: Úřad vlády, 2008. ISBN 978-80-250-1854-5.

Seznam příloh

A Dotazník - 3 strany

Dobrý den,

jmenuji se Klára Slezáková a jsem studentkou Technické Univerzity v Liberci.

Tento dotazník poslouží jako cenný podklad k mé diplomové práci zabývající se tématem Gender Budgeting.

Dotazník je naprosto anonymní a jeho vyplnění Vám zabere zhruba 10 minut. Vhodnou odpověď zakřížkujte popř. doplňte.

I. ČÁST: SOCIO-DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE

1. Jaké je Vaše pohlaví?

☐

muž

☐

žena

2. Jaký je Váš věk?

☐

18-23 let

☐

36-41 let

☐

54-59 let

☐

24-29 let

☐

42-47 let

☐

60 a více let

☐

30-35 let

☐

48-53 let

3. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

☐

základní (bez maturity)

☐

vyšší/vysokoškolské

☐

střední s maturitou/vyučen/á

☐

jiné

4. Kde pracujete?

☐

na vesnici

☐

ve městě do 20 000 obyvatel

☐

ve městě od 20 000 obyvatel do 100 000 obyvatel

☐

ve městě od 100 000 obyvatel (Liberec)

5. Jaký je Váš společenský status?

☐

student / absolvent

☐

zaměstnaný

☐

nezaměstnaný / důchodce / na MD (v tomto případě odpovídejte za minulou pozici max. 2 roky zpětně).

☐

zaměstnavatel

II. ČÁST: NÁZOROVÁ ČÁST

1. Jaká je podle Vašeho názoru v ČR situace, jde – li o otázku rovnosti mužů a žen ?

☐

ženy mají lepší možnosti než muži

☐

ženy mají horší možnosti než muži

☐

ženy i muži mají zhruba stejné možnosti

☐

nevím

2. Jaká je podle Vašeho názoru v ČR situace mužů a žen na možnost získat práci při odpovídající kvalifikaci a schopnostem ?

☐

ženy mají lepší možnosti než muži

☐

ženy mají horší možnosti než muži

☐

ženy i muži mají zhruba stejné možnosti

☐

nevím

3. Jaký je Váš názor na získání stejného platu za stejnou práci mužů a žen?

☐

ženy mají lepší možnosti než muži

☐

ženy mají horší možnosti než muži

☐

ženy i muži mají zhruba stejné možnosti

☐

nevím

4. Jaký je Váš názor na možnost dosáhnout vysokoškolského vzdělání pro muže a ženy?

☐

ženy mají lepší možnosti než muži

☐

ženy mají horší možnosti než muži

☐

ženy i muži mají zhruba stejné možnosti

☐

nevím

5. Jaký je Váš názor na možnosti mužů a žen věnovat se svým koníčkům?

☐

ženy mají lepší možnosti než muži

☐

ženy mají horší možnosti než muži

☐

ženy i muži mají zhruba stejné možnosti

☐

nevím

6. Cítíte, že v práci jste zařazen/a adekvátně k Vašemu vzdělání?

☐

ano

☐

ne

7. Setkali jste se ve Vašem životě někdy s přímou nebo nepřímou diskriminací v těchto případech? Zaškrtněte u každého řádku jednu odpověď.

	ano	nejsem si jistý/á	ne, ale znám tuto situaci od přátel nebo z okolí	ne
Máte osobní zkušenost s diskriminací u osobního pohovoru nebo při zájmu o získání zaměstnání?	☐	☐	☐	☐
Setkali jste se s diskriminací v inzerátech na nabídku zaměstnání?	☐	☐	☐	☐
Setkali jste se s jinými formami diskriminace?	☐	☐	☐	☐
Byl/a jste omezen/a z důvodu zdravotního postižení?	☐	☐	☐	☐
Máte pocit, že jste byl/a diskriminován/a z důvodu: pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, náboženství či víry národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu nebo jazyka? <i>poznámka: stačí, když jste se setkal/a pouze s jednou formou diskriminace z vyjmenovaných.</i>	☐	☐	☐	☐
Máte pocit, že jste byl/a diskriminován/a z důvodu: věku, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; <i>poznámka: stačí, když jste se setkal/a pouze s jednou formou diskriminace z vyjmenovaných.</i>	☐	☐	☐	☐

III.ČÁST: HODNOTOVÁ ČÁST

1. V jakém sektoru pracujete?

☐ státní sektor

☐ soukromý sektor

2. V jakém odvětví pracujete?

- ☐ Administrativa
☐ Bankovníctví, pojišťovnictví a fin. služby
☐ Ekonomika a podnikové finance
☐ Telekomunikace a média
☐ Lesní průmysl
☐ Zdravotnictví, farmacie
☐ Chemie a potravinářství
☐ IT
☐ Energetika
☐ Vládní instituce
☐ Sociální péče
☐ Průmyslová výroba
☐ Maloobchod a logistika
☐ Kultura, umění a tvůrčí práce
☐ Kvalita a kontrola jakosti

- ☐ Marketing
☐ Nákup
☐ Personalistika a lidské zdroje
☐ Právní služby
☐ Prodej a obchod
☐ Služby
☐ Státní a veřejná správa
☐ Stavebnictví a reality
☐ Strojírenství
☐ Technika, elektrotech. a vývoj
☐ Vrcholový management
☐ Výroba a průmysl
☐ Vzdělávání a školství
☐ Logistika a doprava

3. Jaký je obor, který jste vystudoval/a?

- ☐ ekonomické zaměření
☐ technické zaměření
☐ věda a výzkum
☐ cestovní ruch

- ☐ pedagogické zaměření
☐ služby
☐ IT
☐ jiné: _____

4. Jaký je váš průměrný čistý příjem?:

- ☐ 0 - 3126Kč (životní minimum)
☐ 3127 - 10 000 Kč
☐ 10 001 - 15 000 Kč
☐ 15 001 - 20 000Kč
☐ 20 001 - 25 000Kč
☐ 25 001 - 30 000 Kč
☐ 30 001 - 38 000 Kč

- ☐ 38 001 - 45 000 Kč
☐ 45 001 - 52 000 Kč
☐ 52 001 - 70 000 Kč
☐ 70 001 - 85 000 Kč
☐ 85 001 - 100 000 Kč
☐ 100 001 - 150 000 Kč
☐ 150 000 Kč a více

5. Jak dlouho pracujete?

- | | |
|--------------------------------------|--|
| ☐ 0 – 2 roky | ☐ 16 – 20 let |
| ☐ 3 – 6 let | ☐ 21 – 25 let |
| ☐ 7 – 10 let | ☐ 26 – 32 let |
| ☐ 11 – 15 let | ☐ 33 let a více |

6. O kolik tis. Kč vzrostl Váš čistý příjem od nástupu do 1. zaměstnání?:

- | | |
|---|---|
| ☐ 0 – 2 000 Kč | ☐ 9 001 – 11 000 Kč |
| ☐ 2 001 – 5 000 Kč | ☐ 11 001 – 15 000 Kč |
| ☐ 5 001 – 7 000 Kč | ☐ 15 001 – 20 000 Kč |
| ☐ 7 001 – 9 000 Kč | ☐ 20 001 a více |

7. Jste vedoucí pracovník? (máte alespoň 1 podřízeného)

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| ☐ ano | ☐ ne |
|------------------------------|-----------------------------|

8. V jaké firmě/úřadu pracujete?

- | |
|---|
| ☐ malý podnik/úřad (do 50 zaměstnanců) |
| ☐ střední podnik/úřad (50- 250 zaměstnanců) |
| ☐ velký podnik/úřad (251 a více zaměstnanců) |