

Univerzita Karlova v Praze
Fakulta humanitních studií

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Stanislava Sed'ová

Téma: *Profese soudkyň z genderového hlediska*

Vedoucí práce: PhDr. Hana Havelková, Ph.D.

Praha 2008

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a souhlasím s jejím eventuálním zveřejněním v tištěné nebo elektronické podobě.

V Praze dne 16.5.2008

.....

Poděkování

Ráda bych poděkovala paní PhDr. Haně Havelkové, Ph.D. za její cenné rady a připomínky, které mi při psaní práce byly velmi nápomocné, také panu Ing. Liboru Prudkému, Ph.D. za moudré instrukce a korektury při vzniku této práce v rámci semináře „empirický výzkum“. Samozřejmě také velmi děkuji všem soudkyním, které mi laskavě poskytly rozhovor. Bez jejich otevřenosti, důvěry a ochoty věnovat část svého času by tato práce nemohla vzniknout.

Obsah

Úvod	6
I. TEORETICKÁ ČÁST	
1. Stav zkoumané problematiky	7
1.1 Genderové pojmy	8
1.2 Žena na trhu práce	9
1.3 Harmonizace práce a rodiny	10
1.4 Strategie	12
1.5 Rodina jako handicap	14
1.6 Vliv výchovy na ...	16
1.7 Problematika žen v soud. profesi a jiných náročných povoláních	17
2. Soudcovská profese a soudnictví	22
2.1 Soudec	23
2.2 Cesta do profese	26
2.3 Soudy	27
2.4 Soudcovská unie	28
II. EMPIRICKÁ ČÁST	
3. Profese soudce z hlediska statistik	30
4. Metodologie	33
4.1 Výzkumná otázka	33
4.2 Kvalitativní výzkum	33
4.3 Výzkumný vzorek	34
4.4 Rozhovory	35
4.5 Analýza rozhovorů	36
5. Kódování	37
5.1 Otevřené kódování	38
5.2 Kategorie axiálního kódování	38
5.3 Selektivní kódování	50
6. Závěr	54
Literatura	57

Přílohy: 1. Schéma rozhovoru, 2. Profese soudce z hlediska statistik, 3. Soudci Ústavního soudu, 4. Otevřené kódování, 5. Soudcovství a soudcovská profese

Abstrakt

Předkládaná bakalářská práce je kvalitativní analýzou genderové zkušenosti žen v soudcovské profesi a specifik a problémů, se kterými se ženy v této profesi potýkají při slad'ování pracovních a rodinných povinností. Zkoumány jsou především otázky spojené s vlivem genderových konstruktů a stereotypů v této profesi, motivací výběru tohoto povolání, kariérními možnostmi žen v justici a strategiemi slad'ování rolí soudkyně, matky a manželky. Prostor věnuji také subjektivnímu pohledu a názoru respondentek na působení žen v roli soudkyně, jejich vlastním zkušenostem, představám a následným bilancím při konfrontaci z realitou.

Analýza vybraných tématických okruhů v 15 rozhovorech ukázala na významný genderový vliv při volbě této profese, obtížnost kloubení profesních a rodinných povinností při výkonu tohoto časově i psychicky náročného povolání, nízkou možnost ovlivnění kariérního postupu a profesní překážky, které mají genderově zabarvený charakter. Odhalila také trend protěžování mužů při přijímání na soud i při výběru v souvislosti s kariérním povýšením. Akcentovala vysoce ceněnou charakteristiku tohoto povolání v podobě samostatnosti a nezávislosti a ukázala na zajímavou strategii žen-soudkyň z mého vzorku při prezentaci na veřejnosti.

Tato práce má charakter předvýzkumu, vzhledem k tomu, že specificky této problematice nebyla v České republice ještě podrobněji věnována pozornost a neměla jsem tedy možnost navázat na konkrétní publikaci.

Tento výzkum si nečiní nárok na jakoukoli homogenizaci vzhledem k tomu, že nejde o reprezentativní vzorek.

Úvod

Tato práce se bude zabývat genderovou problematikou žen v soudcovské profesi. Forem možného znevýhodňování, kulturního tlaku a konfliktů rolí. Budu nahlížet na soudcovskou roli samu (a její atributy) z genderového hlediska, zkoumat podmínky a prostředí výkonu této profese v kontextu problémů, které vyplývají z polyfunkční úlohy ženy, matky a manželky. Důležité budou také vlivy a motivace, které respondentky vedly k výběru této profese a jejich subjektivní názor na působení žen v soudnictví. Výzkum je také zaměřen na subjektivní vnímání postavení soudkyň jimi samotnými a jejich zkušenosti s možnými úskalími, které tato profese může přinést. Zajímavým průvodním jevem byl také fakt relativně vysoké společenské, profesní a etické důležitosti, které se tato profese těší .

Při mapování literárních zdrojů, které by byly pro mou práci adekvátní jsem dospěla k závěru, že studií tohoto typu najdeme v České republice hned několik. Dostupné práce jsou zaměřeny na výzkumy povolání např. lékařek (Simerská, Smetáčková 2000), zdravotních sester (Heitlingerová, Trnková 1998) nebo manažerek (Křížová 2002) obvykle ve spojitosti s určitými sociologickými jevy jakými jsou rodina, partnerství nebo mateřství, najdeme také několik studentských prací, které se věnují ženám v určité profesi např. (Sehnalíková 2005, Černá 2005). Ale bohužel konkrétní literaturu, která by se přímo vztahovala k mému tématu jsem v českém prostředí nenalezla. Má práce by měla mít charakter předvýzkumu pro již chystaný celorepublikový sociologický průzkum žen v soudcovských pozicích.

Motivace výzkumu

Jak jsem se již v úvodu zmínila bylo napsáno několik prací s podobným charakterem tématu, tedy výzkumu respektive sond mapujících konkrétní profese a žen v nich působících. Ovšem nenašla jsem žádnou publikaci, která by byla zaměřená na výzkum žen v současné české justici, tedy na soudcovské pozici, která je „ověčena“ mnohými zvláštnostmi, což pro mne bylo velkou motivací pro výběr tohoto tématu.

Hlavní motivační „zvláštností“ pro mne byla právě tato profese, která je „někdy zdánlivě“ společensky vysoce hodnocena, slibuje v porovnání k ostatním státním zaměstnancům vysokou finanční odměnu, slučuje v sobě atributy moci a vysoké zodpovědnosti a je „netradičně“ bohatě zastoupena ženami.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. Stav zkoumané problematiky

V České republice především v posledních 5 až 10 letech vzniklo několik prací zaměřených na obecné postavení žen na trhu práce, na jejich osobní a profesní strategie, na možnosti skloubení rodinných a pracovních povinností, na současný stav rodiny a rozvržení jednotlivých rolí v chodu domácnosti, na vliv výchovy dnes už dospělé generace žen, které přebírají vzory svých matek nebo si naopak vytváří svá vlastní pravidla pro vedení domácnosti a profesní uplatnění a kariéry a také publikací, které jsou pro mou práci obzvlášť podnětné a významné, které mapují a představují životy jednotlivých žen v různých profesních oblastech, ať už jde o ženy lékařky, manažerky, zdravotní sestry, političky či vědkyně. Velmi významnou a tématickou knihou je pro tuto práci americká publikace „Women in the World’s Legal Professions“¹, která věnuje jednu kapitolu přímo ženám v soudcovské profesi.

Mým úmyslem v tomto úvodu bylo jen letmé nastínění a seznámení s tématy, kterým se věnují publikace, ze kterých jsem při své práci vycházela a nyní bych v zájmu srozumitelnosti a udržení jednotlivých témat chtěla své čtenáře konkrétně seznámit s jednotlivými koncepty souvisejícími s mým tématem.

Abych poukázala na souvislosti jednotlivých témat s charakterem a otázkami, které se objevují i v mém výzkumu, komentuji jednotlivé závěry a tvrzení z pohledu soudkyň, abych tak již v teoretické části alespoň částečně představila jejich postoje, strategie a problémy, a porovнала je tak přímo se zmiňovanými zjištěními týkajícími se žen obecně či žen v jiných profesích.

¹ Schultz, U. and Shaw, G. 2003. *Women in the World’s Legal Professions*.

1.1 Genderové pojmy

Neodmyslitelnou a - s přihlédnutím k ostatním genderově zaměřeným publikacím – samozřejmou součástí je představení a vysvětlení základních genderových pojmů. Celou mou práci provází sledování genderové zkušenosti dotazovaných žen soudkyň, tedy specifických faktorů, životních zkušeností a problému, se kterými se setkávají právě ženy na těchto pozicích. Především jsem tedy pozorovala vjemy a pocity, které byly u těchto respondentek způsobeny společensky zkonstruovanou kategorií gender nebo konkrétními genderovými stereotypy, se kterými se při výkonu svého povolání setkaly, nebo se kterými byly ať už přímo či nepřímo konfrontovány. Objasňování genderových pojmů a mechanismů, které na jejich principu fungují ve společnosti bych mohla věnovat mnoho prostoru, ale vzhledem k rozsahu mé práce a již zmíněné oblíbenosti citování základní genderové publikace „Ženy, muži a společnost“² jsem se rozhodla pro skromné vysvětlení základních pojmů gender a genderový stereotyp a dalším pojmům, mechanismům a chování společnosti s touto kategorií spojeným se věnuji v následujících podkapitolách už v souvislosti s konkrétními příklady a tématickým zaměřením.

Gender = „Lidské pohlaví jako biologická danost (bytí mužem či ženou) tu slouží jako základ, na němž lidé konstruují společenskou kategorii zvanou gender (maskulinitu či feminitu).....předpoklady vztahující se k genderu lidé obecně přijímají za platné či správné a že na nich zakládají svůj rozdílný – někdy vysloveně protikladný – přístup k osobám mužského a ženského pohlaví.“

Genderové stereotypy = „jsou zjednodušující popisy toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ či „femininní žena“...tyto předpisy jsou zakotveny ve společenských institucích, jako jsou hospodářství, politický systém, vzdělávací systém, náboženství, rodinné uspořádání aj“.

“Institucionalizované vzorce genderové diferenciacie jsou souhrnně označovány jako **pohlavně-genderový systém** společnosti.“ (Renzetti, Curran 2003 : 20)

² Renzetti C. M., Curran D. J. 2003. *Ženy, muži a společnost*. Karolinum, Praha.

1.2 Žena na trhu práce

Důležitým faktorem, který je třeba vzít v potaz je zaměstnanost žen a jejich postavení na trhu práce. Jen velmi zevrubný náhled nám odkrývá některé mechanismy, které se ve své vyspělejší fázi projevují volbou povolání, odborností, zaměřením a v případě této práce volbou agendy či ambicemi na profesní růst.

Nejprve se seznámíme s podílem žen na celkové zaměstnanosti, Hajná uvádí, že v ČR je téměř každá žena zaměstnaná. Tato zaměstnanost měla vzestupný trend až do r. 1989, kdy dosáhla 46,6 % podílu na celkové zaměstnanosti. Obecné statistiky dokazují, že průměrná mzda u žen je 73,8 % mzdy muže (Český svaz žen, Hajná, 2000, : 72), což může napovídat o jejich nižším zastoupení v řídicích a manažerských funkcích. Tento trend se objevuje i u soudkyň, kde se přes „přefeminizovaný“ charakter justice ukazuje mnohem nižší zastoupení žen u soudů vyšší instance.³

Vlivným faktorem v této skutečnosti nižšího zastoupení žen ve vyšších pozicích může být fungující genderový stereotyp, který ženy odrazuje od budování kariéry a šplhání „nahoru“. Možnost budování profesní kariéry je u žen podle Křížkové komplikována představou velké části společnosti, že není reálné, aby žena dělala kariéru, aniž by to bylo na úkor rodiny a domácnosti. „ Společenské kliše, že muž se realizuje v zaměstnání a žena v rodině, nadále přetrvává v řadě reálných faktorů“. Tento skutečně působící stereotyp se projevuje i v plánování jejich sebeprosazování. „...získat vedoucí postavení chtělo v nastávajícím roce 23% mužů a 14% žen“. (Křížková, Václavíková-Helšusová, 2002, :13).

Obecně lze říci, že ženy chtějí být zaměstnány proto, aby uplatnili svou kvalifikaci, pracovní zkušenosti a aby se realizovali i ve společnosti lidí nad rámec členů své rodiny. Žilinská dále uvádí, že „mladé ženy mají velký zájem o zvyšování i udržování své kvalifikace i po dobu rodičovské dovolené a že jejich osobní spokojenost s pracovním kolektivem, podmínkami a výší odměny je často proměnlivá“ (Český svaz žen, Žilinská, 2000, :76). Tyto závěry se opět slučují se svědectvím některých respondentek. Mnoho z nich využívá při mateřské dovolené různé zdroje a možnosti, aby udržely alespoň odborný kontakt s profesí. Ohledně pracovních podmínek, kolektivu a odměny se respondentky téměř dělí na dvě poloviny, takže lze názory na tyto faktory prohlásit za proměnlivé.

³ viz. kap. 3. Profese soudce z hlediska statistik , str. 38

Ohledně mzdy bych zde ještě dodala, že u mnou dotazovaných žen jistě nelze jejich příjem označit za nutný doplněk mzdy manžela. Plat většiny respondentek tvoří vyšší rodinný příjem a ve dvou případech dokonce jediný.

1.3 Harmonizace práce a rodiny

Hlavním problémem profesně aktivních žen zůstává snaha skloubit rodinu a práci. Pro konkrétnější nahlédnutí do této problematiky zde cituji několik srovnávacích studií a publikací zabývajících se rovnováhou mezi soukromým a profesním životem, které také tematizují následky genderových stereotypů na ženy ve vysokých pracovních pozicích.

Zmíněné dilema samozřejmě řeší i ženy soudkyně z mého vzorku, kvůli jejich časově i psychicky náročné profesi jsou nuceny neustále balancovat mezi pracovními a rodinnými povinnostmi. Jejich konkrétní situaci mapuji v empirické části práce.

Hlavní příčinou problému je to, že z vlastní ženské představy o rozdělení mužských a ženských rolí vyplývá, že domácnost je v rodině záležitostí ženy. Za těžiště pro ženu je považována rodina a pro muže práce. Významnou vlastností tohoto stereotypu je samozřejmě jeho obecné přijímání a schvalování společností. „Kombinace práce a rodiny je díky společenským stereotypům považována za problém žen.“ (Simerská, Smetáčková, 2000, : 36).

Problémy, které tak v důsledky toho vnikají akcentuje teorie Ulricha Becka a Elizabeth Beck-Gernheim. „Požadavky pracovního trhu a požadavky rodinného života jsou ve své podstatě protichůdné. Pracovní trh vyžaduje nevázané individuum, které organizuje svou životní biografii podle požadavků zaměstnavatele, zatímco tradiční rodinný model předpokládá soužití dvou jedinců, z nichž jeden (muž) podřizuje svůj život pracovnímu trhu a ten druhý (žena) požadavkům rodiny a domácnosti. Avšak v současné době usilují obě pohlaví o uplatnění na pracovním trhu. Od žen se přesto stále vyžaduje, aby svou profesionální dráhu podřídily rodinným a partnerským zájmům. Ženám tato situace ale stále více nevyhovuje, přičemž muži většinou nejsou v praxi schopni změnit své rodinné a partnerské chování a to vede k destabilizaci partnerského vztahu.,, (cit. v Dudková, 2005, : 14)

První situací, kdy se žena ohlíží na stávající či budoucí rodinné závazky je volba povolání. Již tento okamžik znamená snahu o skloubení rodinného a profesního života. I

ženy soudkyně z mého vzorku v mnoha případech akcentovaly jako motivaci k výběru této profese doporučení, kterých se jim dostávalo z jejich úzkého i širšího okolí. Toto doporučení justice bylo vystavěno na charakterizování soudcovské profese jako klidné a vhodné pro ženu s dětmi. Maříková tuto motivaci považuje za očekávatelný následek...“Na jedné straně segregace trhu práce utužuje stereotyp žena-matka a pečovatelka, otec-živitel rodiny, na druhé straně jsou to právě tyto stereotypy, které zpětně ovlivňují výběr povolání většiny mužů a žen“ (Maříková , 2001, : 70).

Další důležitý okamžik dilematu rodiny versus profese je příchod dítěte. Ženy jsou v takovéto situaci postaveny před extrémní volbu – práce na plný úvazek nebo pobyt na rodičovské dovolené, která je u nás poměrně velkorysá. Rodičovská dovolená je využívána více než 99% žen, muži na ní nastupují jen výjimečně a pokud ano tak mezi 2 – 3 rokem dítěte (Maříková, 2005, : 29). K tomu bych poznamenala, že z 15 mých respondentek byl tento nástup otce na rodičovskou dovolenou realizovaný ve dvou případech, přičemž jedním zmiňovaným otcem byl přímo soudce.

Při řešení tohoto dilematu by mohla být práce na částečný úvazek řešením (v EU je osm desetin práce na částečný úvazek realizován ženami)⁴. Ovšem v našich podmínkách se zdá být práce na částečný úvazek luxusem, který si jen málo který zaměstnavatel může dovolit – nevyjímaje státní správu a justici.

V ČR je kvůli rodinným povinnostem mimo pracovní trh asi 14 % neaktivních žen . V celkovém přehledu můžeme říci, že naše republika je v porovnání s ostatními zeměmi „zlatým středem“. „Dotazovaní odpovídali ve prospěch účasti žen – matek na pracovním trhu a proti „domestikaci“ žen. Češi se jasně vyslovují proto, aby oba partneři vydělávali“ (Valentová, 2004, : 33).

Tuto podkapitolu o snaze žen o zkombinování obou rolí velmi věcně uzavírá skupina autorek studie „Kombinace pracovního a rodinného života v ČR“⁵ obecným konstatováním, “že rodičovství má celkově pozitivní vliv na pracovní pozici muže a celkově negativní vliv na pracovní pozici a finanční ohodnocení ženy. Česká populace si velkou měrou uvědomuje znevýhodnění žen v práci dané zejména jejich ať již reálnou či potencionální (budoucí) rodinnou zátěží“.

⁴ Valentová 2004, : 13

⁵ Křížková, Dudková, Hašková, Maříková, 2005, :77

1.4 Strategie

1.4.1 profesní

Volba profesní strategie je nesporně významnou otázkou jak v obecném pohledu na profesně činnou ženu, tak konkrétně u žen soudkyň, které sleduji. V souvislosti s profesními strategiemi jsem mimo jiné pracovala s preferenční teorií Catherine Hakim, kterou jsem našla v práci Aleny Křížkové zabývající se manažerkami⁶.

„Její teorie vychází z předpokladu historického vývoje, který podle ní dospěl k současnému stavu, kdy ženy v západních společnostech mají možnost jakékoli volby životních strategií a podmínky k jejich naplnění.“ (Křížková, 2002, : 11). Na tento výrok reagovala většina dotázaných žen spíše odmítavě. A většina z nich také automaticky zařadila Českou republiku mimo západní země. Toto možná na první pohled nepříjemné nezařazení do zemí západního světa v sobě skrývalo pozitivnější hodnocení prostředí a podmínek pro výchovu dětí a věnování se rodině.

Křížková se dále zmiňuje o konkrétních strategiích a plánech mladých manažerek, které se z velké části odvíjejí od reflexe strategií, které využívají jejich kolegyně, které již rodinu mají. „Paradoxem je, že stereotypní homogenizace ženských zájmů a představ o ženských rolích proniká nejen do způsobů zacházení s těmito ženami, ale i do sebereflexe žen manažerek a výrazně ovlivňuje argumentaci jejich strategií. Profesně úspěšné ženy tak na jedné straně vytvářejí zcela odlišné strategie, ale významy těchto strategií konstruují s ohledem na genderové stereotypy.“ (Křížková, 2002, :54). Její zjištění ukazují, že ačkoli je její studie zaměřená na ženy profesně velmi úspěšné a ambiciózní ani u nich nemizí, a ze zřetele se jim neztrácejí genderové stereotypy vládoucí napříč společnostmi, a i když volí profesně odvážnější strategie stále je interpretují s ohledem na většinový názor společnosti. Stejně tendence si mohou čtenáři všimnout v druhé části práce u některých respondentek z řad soudkyň.

Zajímavou inspirací pro věcné pochopení aplikování konkrétních profesních strategií pro mne byla publikace Kate White⁷, jejímž hlavním tématem byly právě profesní strategie úspěšných žen a popis cesty jako dosáhnout vysokého postavení ve firmě i společnosti. Její rady a doporučení mi posloužily jako vodítko pro pochopení preferencí, způsobů chování a postupu jednotlivých respondentek. Pro ukázkou uvádím několik citací, kterých by se měly ambiciózní ženy držet.

⁶ Křížková, A. 2002. *Životní strategie manažerek : Případová studie.*

⁷ White, K. 1992. *Brave Mädchen bringen's nicht, Nur Power – Frauen machen Karriere.*

- „Milá děvčata to nikdy nikam nedotáhnou.“
- „Důležité je přestat brát ohled na to, co si o vás kdo myslí.“
- „Skutečné odměny se dostane ženám, které si vytváří svá vlastní pravidla, sledují velké příležitosti, jdou svou cestou a nestarají se, zda jsou všemi oblíbeny.“
- „Dobré chování Vám přináší pouze omezený postup.“
- „Pokud budete přesouvat práci na jiné, budete se moci věnovat skutečně podstatným věcem (a těm co Vás baví).“
- „Když se chcete stát ve vaší firmě hvězdou a expertkou na váš obor, musíte si občas pro to, co děláte, nastavit vlastní pravidla.“
- „Skutečně úspěšné ženy jsou ty, které se naučí pravidla bourat.“ (White, 1992)

Nedá se říci, že bych mohla některé tyto konkrétní taktiky zpozorovat u svých respondentek, ale v jejich stylu chování se dají najít některé společné rysy, které se blíže či vzdáleně shodují s těmito doporučeními. Rozdílem je tu ovšem sféra, ve které působí, kde téměř zcela absentuje konkurenční prostředí. Ale „soustředění se jen na to podstatné“ zaznělo velmi důrazně u mnohých z nich, stejně jako nezájem o to, co si o nich ten či onen myslí, což je v jejich profesi v podstatě nutností. Vlastní pravidla a samostatnost jsou také součástí jejich profese, které si nadmíru cení a tuto volnost a svobodu si velmi pochvalují.

1.4.2 rodinné

U volby rodinných strategií hraje významnou úlohu vzdělání, profese a věk ženy. Z významné studie zaměřené na kombinaci pracovního a rodinného života vychází následující strategie⁸...

“Ženy s vyšším vzděláním odkládají narození dítěte významně do vyššího věku oproti ženám s nízkým vzděláním. A to především proto, aby si „stihly“ vytvořit dostatečně jistou pozici „nepostradatelnosti“ pro zaměstnavatele“.

„Nejběžnější strategií je přerušení pracovní aktivity matky po narození dítěte, odchod na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou, která trvá do tří let věku dítěte.“

“Podle soudu českých žen je ideálním typem zaměstnání pro ženu v období péče o předškolní děti práce na částečný úvazek“ (Křížková, Dudková, Hašková, 2005, : 41,47).

Tyto strategie z velké části odpovídají životním rozhodnutím a preferencím žen v soudcovské profesi. Ovšem jak předvedu v empirické části této práce, rozhodnutí mít

⁸ Křížková, Dudková, Hašková, Maříková, 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR : politika, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie.*

dítě kolem 30 let věku (tedy relativně později) s sebou pro ženy soudkyně přináší mnohé specifické komplikace. Částečný pracovní úvazek je velkým tématem v otázce problémů žen v soudnictví. Většina by ho uvítala, ovšem u soudkyň působících v Praze ho podle slov respondentek najdeme jen výjimečně. Mateřská dovolená v délce tří let u soudkyň rozhodně není nejběžnější strategií. Značná část respondentek odešla z mateřské dříve, přičemž využila zastoupení manželem, prarodiči či jeslí.

Z interpretace autorek studie o lékařkách⁹ vyplývá, že založení rodiny vyvolává zákonitě nutnost redefinice. Domnívají se, že obvykle dojde k přehodnocení hodnotových priorit a práce ztrácí, pokud jej v hodnotovém žebříčku zastávala, své výsadní postavení. Do popředí osobní identity se dostane ženino mateřství a očekávání vůči profesi již nejsou tak velká. Postoje lékařek komentují takto... „Lékařky představují svůj kompromis jako vědomou a víceméně svobodnou volbu ve prospěch rodiny. Představa, že ...“žena je spíše matkou a muž spíše lékařem“ – takové chápání ženské role pak zavdává příčinu nižším profesním ambicím lékařek“ (Simerská, Smetáčková, 2000, : 50). Velmi silně je tu akcentován také fakt, že ženy berou svou budoucí vytiženost v rodině v potaz už při počátečním rozhodování o oborové specializaci. V případě lékařek pak dokonce i v průběhu praxe své původní plány mění a přizpůsobují své profesní působení potřebám rodiny.

Díky upozornění na tento trend jsem i já měla možnost si více všimnout proměň ve vlastním charakterizování respondentek před a po narození dítěte. U mnohých z nich se tyto tendence potvrdily. Respondentky komentovaly naprosto samozřejmě proměnu svých preferencí a vyšší význam rodiny, i když několik soudkyň se nevzdalo profesních ambicí a u některých se dokonce zvýšil apetit po kariéerní dráze, takže jistě nelze tuto tendenci u mých respondentek generalizovat.

1.5 Rodina jako handicap

Tuto podkapitulu považuji za důležitou, přestože jsem již uvedla několik teorií a jejich následnou konfrontaci s podmínkami a poměry mnou dotazovaných žen z ohledu kombinace práce a rodiny. Nyní bych chtěla upozornit na množství teorií a výpovědí jednotlivých studií, které se vyslovují konkrétně ve smyslu rodiny jako handicapu.

⁹ Simerská, L., Smetáčková, I. 2000. *Právní a rodinná praxe mladých lékařek*.

Vzhledem k tomu, že se věnují profesní problematice žen, které až na jednu výjimku mají děti, je důležité si vytvořit konkrétní obrázek o tom, jak významně mohou být právě dětmi a rodinou limitovány.

To, že péče o děti a rodinu tvoří výrazný limit pro uplatnění ve sféře práce se objevuje v mnoha publikacích zaměřených na problematiku rodiny a profese. Maříková uvádí, že je nejčastější příčinou ekonomické neaktivity žen a působí jako výrazná brzda jejich kariérového rozvoje. Důvody, které nesou odpovědnost za tento jev vidí v tom, že „segregace pracovního trhu spjatá s existencí typicky mužských a typicky ženských povolání, spojená s feminizací či maskulinizací doslova celých odvětví národního hospodářství v případě žen omezuje jejich pracovní aktivitu, možnosti kariérového postupu a výrazně se spolupodílí na jejich připoutání k rodině, v případě mužů pak výrazně oslabuje jejich participaci v rodině“ (Maříková, 2001, : 69).

Stejně závěry můžeme vysledovat ve studii „Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti“. Autorka zde uvádí, že obecný pohled na země EU ve srovnání s Českou republikou ukazuje poměrně povzbudivé umístění pokud se týká ženské zaměstnanosti, ovšem také velmi vlivný faktor, který nám tuto příčku kazí. Česká republika patří mezi země s nejnižším rozdílem míry zaměstnanosti mezi pohlavími u lidí bez dětí, ovšem narození dítěte situaci mění - znamená pokles míry zaměstnanosti českých žen (Valentová, 2004, : 12).

V této souvislosti bych také ráda upozornila na možnost diskriminace z důvodu mateřství. Autorky studie zabývající se ženami v řídicích pozicích došly k následujícím závěru, že „nejčastěji zmiňovaný důvod diskriminace žen v pracovním prostředí je mateřství. Dle výzkumů přiznává zkušenost s touto diskriminací dokonce třetina absolventek vysokých škol“ (Křížková, Václavíková-Helšusová, 2002, : 37).

Jistou odevzdanost můžeme pozorovat u lékařek ve vztahu ke znevýhodnění nebo profesnímu omezení zapříčiněnému mateřstvím. Jsou u nich vnímány jako jejich individuální problém a osud, kterému se chtě nechtě musí podřídit (Simerská, Smetáčková, 2000, : 47).

Dotazované soudkyně tento problém také velmi silně akcentují, především v souvislosti s vysokým pracovním zatížením soudcovské profese vnímají starost o děti a rodinu jako handicap.

1.6 Vliv výchovy na ...

Výchova je jednou z hlavních indicií, které mají vliv nejen na výběr studia a povolání, ale i na následné zvládnání chodu domácnosti, uspořádání rolí v partnerském vztahu i ve vztahu k dětem. Pro podrobnější představu o reálném významu a vlivu výchovy na budoucí vývoj osobnosti a následnou volbu strategií uvádím několik teorií, které čerpám z již zmíněné publikace od Kate White.¹⁰

Mým záměrem není v této kapitole zmapovat kompletní genderovou problematiku výchovy – to by bylo jistým způsobem k předchozím „nespravedlivé“ a pro charakter mé práce by to nebylo relevantní, ale považuji za důležité se tu alespoň skromně o tomto problému, tedy vlivu výchovy, zmínit.

Výše zmíněná publikace nám umožňuje nahlédnout tuto problematiku od brzkých dětských let až po dospělost. První fází se zabývá dětský psycholog Dr. Taffel, který upozorňuje na velmi rané přijímání těchto vzorů. Podle Dr. Taffel bylo semeno specifických charakterových rysů pozdějších milých děvčat zaséváno tehdy, když dcera pozorovala, jak spolu členové rodiny doma vychází a když přijímala poselství, která její rodiče vysílali. Při každodenním soužití se svou matkou totiž viděla, jak se o každého a o všechno stará. „Matka přijímá odpovědnost za péči o potřeby své rodiny a pokud by se na tom měl otec skutečně jednou podílet, bral by to raději jako jistý způsob výpomoci“ (cit. v White, 1992, :23).

Další fází utužování těchto vzorů a stereotypů vysledovali sociologové Myra a David Sadkerovi na základních školách. Všimli si také určitého uvědomění si společenského tlaku a očekávání, ke kterému dochází při přechodu na střední stupeň a má za následek úplné potlačení odvahy a sebevědomého projevu děvčátek. Z jejich výzkumů vyplývá, že ...“poselství, které dívka obdržela doma, bude, jakmile přijde do školy, ještě posíleno“.

Průzkumy za posledních dvacet let ukázaly, že ve školách, stejně tak jako dříve, vládne extrémní předsudky vůči pohlaví. Děvčata jsou systematicky znevýhodňována, a sice právě v oblastech, ve kterých jsou chlapci podporováni, aby vynikli. Chlapci, kteří ovládají diskuze ve třídách, pokládají více otázek a více odpovídají. Jsou častěji chváleni za své příspěvky. Naopak děvčatům je naznačováno, aby mluvily tiše a

¹⁰ White, K. 1992. *Brave Mädchen bringen's nicht, Nur Power – Frauen machen Karriere.*

podřizovaly se chlapcům (cit. v White, 1992, : 27).

Následkům a vzniklým potížím z této přeměny se věnuje Carol Gilliganová. Podle obvyklé představy o ženskosti, je od nich očekáváno, že ztělesní přesně to, co označuje jako „stále milou, přátelskou, perfektní dívku“. Tvrdí, že „tímto způsobem jsou děvčata v neustálém konfliktu mezi péčí o sebe samé a péčí o druhé, mezi svým vlastním vnímáním života a světa a vědomím, že není v pořádku úměrně v sobě toto vnímání potlačovat“ (cit. v White, 1992, : 29).

Tuto kapitolu jsem zařadila také proto, že se i svých respondentek ptám na způsob výchovy a možnost jejího vlivu na následnou volbu povolání či reálný chod domácnosti. Mnoho respondentek hovořilo o výchově, která je vedla ke studiu, ovšem objevily se i výpovědi o tradiční výchově, které tyto ženy důsledně vedly ke starosti o domácnost a budovaly v nich genderové stereotypy, kterým se kupodivu mnohé z nich dle jejich vlastních slov „ubránily“.

1.7 Problematika žen v soudcovské profesi – a jiných náročných povoláních

Tato kapitola je vzhledem k tématu práce jednou z nejdůležitějších. Pokusím se zde nastínit a porovnat studie týkající se konkrétně žen v justici v prostředí Spojených států amerických¹¹ a publikace vzešlé z českého prostředí zaměřené na ženy obecně v řídicích pozicích, ženy manažerky a lékařky¹². Mým cílem je vytvořit jakýsi obrázek, který mi poslouží jako základní východisko pro následný výzkum žen v soudcovské profesi. Nezbytnou součástí jsou výsledky a výstupy podobně laděných studií zaměřených na ženy ve specifických a náročných profesích z českého prostředí a stejně tak závěry, které vznikly na základě výzkumů žen v justici, byť se jedná o prostředí zahraniční, a jak se později ukáže, charakterově značně odlišné.

¹¹ Schultz, U. and Shaw, G. 2003. *Women in the World's Legal Professions*.

¹² Křížková, Václavíková-Helšusová, 2002. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*.

Křížková, A. 2002. *Životní strategie manažerek : Případová studie*.

Simerská, L., Smetáčková, I. 2000. *Právní a rodinná praxe mladých lékařek*.

Soudkyně

Nejprve k poznatkům a závěrům americké publikace. Autorka klade velký důraz na uplatňovanou diskriminaci v této oblasti a nutnost přizpůsobení žen mužské pracovní kultuře. „Zjevná i skrytá diskriminace vůči ženám zůstává skutečností - ženám je tak otevřená možnost uplatnit své úspěchy a oddanost tím, že se přizpůsobí mužské kultuře, jak nejlépe dovedou, aby tím získaly a ukázaly očekávaný kulturní kapitál.“ Ovšem zároveň upozorňuje, že fungující struktury nejsou uzpůsobené k tomu, aby ženy přijímaly a také, že ženy toto přizpůsobení stejně nedovede ke kýženému cíli.

„Přijetí požadavku na přizpůsobení se právníckému světu může být chápáno jako součást profesního kontraktu ženy vstupující do tohoto světa. Ženy jsou nato připravovány během studií na právech, kde je na ně vykonáván velký tlak přizpůsobit se tradiční mužské kultuře.“ (Schultz 1, lii)

„Očekává se, že budou stejné jako muži, zapadnou do struktur, které ale nejsou uzpůsobené k tomu, aby je přijaly.“ (lii)

„Ženy usilující o asimilaci jsou obviněny, že jsou až moc mužské a tvrdé, a hrozí jim postih ... ženy nemohou vyhrát.“ (lii)

(Schultz, Shaw, 2003, : 2, lii)

Společnost na ně na základě tohoto chování reaguje negativně a jak poznamenává socioložka Barbara Bergová ani ženám to nepřináší pocit uspokojení, ale naopak odcizení. „Ženy se necítí dobře, když se oblékají a jednají jako muži. Když se žena zkusí chovat jako muž, cítí se jako falešná a sama sobě odcizená.“

(cit. v White, 1992, : 45)

Celkově velmi silný genderový vliv v justici zdůrazňují Shultz a Shaw.

“V patriarchální společnosti se na obě pohlaví přenáší stejné vzorce genderových vztahů a tyto jsou pak muži i ženami upotřebené v profesním životě, včetně práce soudcovské.“ (Schultz, Shaw, 2003, :377)

Manažerky

Studie zaměřená na ženy-manažerky se věnuje především profesním strategiím a v té souvislosti samozřejmě i rodinným, které jim zpětně umožňují profesi řádně vykonávat. Proto je zde velmi akcentována potřeba profesní seberealizace jako důležitého pozitivum a

to dokonce i ve vztahu k rodinnému prostředí. „Stereotypní představy o tom, že rodina pro své fungování potřebuje významnou přítomnost ženy a že rodina trpí, pokud se žena příliš věnuje své práci, tyto ženy ve své argumentaci zcela přesně reflektují, a součástí jejich strategií je argumentace založená na představě, že rodina by více trpěla, pokud by žena nenaplnila svou potřebu realizace v práci.“ (Křížková, 2002, : 54)

S tím souvisí vnímání mateřství jako výrazného handicapu v takto konkurenčním a přísně rovnostářském prostředí. Dále se zde jako charakteristické pro ženy na manažerských postech ukazuje, vědomé odmítání vlivu genderového nastavení společnosti na tvorbu jejich konkrétních strategií. V tomto smyslu pouze zdůrazňují nutnost být lepší než muži, aby dosáhly téhož. „Genderové nastavení společnosti výrazně ovlivňuje postoje, strategie a postavení žen v řídicích pozicích. Tento fakt si ženy uvědomují, i když to často odmítají otevřeně přiznat, a podle toho vytvářejí strategie, které tomuto nastavení odpovídají, a se svou pozicí se více či méně smiřují. Pro ženy, které chtějí být úspěšné v prostředí řízení, to často znamená podat vyšší výkon než muži.“ (Křížková, 2002, : 62)

Lékařky

Výzkum zabývající se lékařkami a jejich pracovní a rodinou praxí. Akcentuje oproti studii o manažerkách více rodinný aspekt a jeho případný vliv na volbu profese a kariérní růst. Autorky uvádějí, že z rozhovorů jasně vyplynula preference rodiny oproti profesní seberealizaci a upozorňují na následky této preference, které se projevují v podobě nižších profesních ambicí a například upřednostňování kariéry partnera. „Lékařky představují svůj kompromis jako vědomou a víceméně svobodnou volbu ve prospěch rodiny.“ (Simerská, Smetáčková, 2000, : 50)

U lékařek se také projevuje vědomí budoucí rodinné vytíženosti a ovlivňuje tak oborou specializaci, kterou jsou ochotné přizpůsobit potřebám rodiny i v průběhu praxe. Lékařky celou tuto problematiku případné neuspokojivé situace v práci i v domácnosti vnímají jako svůj individuální problém, který si musí vyřešit sami. Společným bodem lékařek a manažerek je zdráhání se vnímat takto vniklé problémy a dilemata jako následek diskriminace či znevýhodnění.

Ženy v řídicích pozicích

Tato studie, která mapuje obecně ženy v řídicích pozicích ve svých výsledcích upozorňuje na trendy, které jsou velmi blízké ženám manažerkám. Akcentuje se zde odmítání obětování se pro rodinu a ani v této publikaci se nevytrácí velmi překvapivý společný bod všech zmiňovaných žen, tedy nepřipouštění si nerovnosti a diskriminace. “Ženy v řídicích pozicích existenci nerovnosti nebo diskriminačního chování vůči ženám častěji odmítají, stejně jako muži.“

(Křížková, Václavíková-Helšusová, 2002, : 41)

Nyní jsme se seznámili s již zjištěnými skutečnostmi, trendy a problémy žen v různých specifických profesích v České republice i konkrétně v soudcovské profesi ve Spojených státech amerických.

Ze závěrů americké publikace můžeme vyzorovat významně mužský charakter justice, díky kterému jsou tu akcentovány problémy nutného přizpůsobení se patriarchálně nastavené společnosti a trhu práce a následky, které toto přizpůsobování se mužskému světu přináší. Tento charakter problémů se v empirické části práce ukáže jako méně vnímaný a to vzhledem k základnímu rozdílu české justice, která by se dala za mužský svět podle slov respondentek označit jen „stěžít“ a to díky vysokému zastoupení žen v soudcovských pozicích. Ovšem ani tato skutečnost nevyvrací patriarchální charakter naší justice. Právě tendence, které se dají pozorovat na soudech vyšších instancí, kde se poměr soudců výrazně proměňuje ve prospěch mužů, svědčí o přítomnosti těchto mužských struktur akcentovaných v americké publikaci. Tomuto tématu stejně jako postupu na tyto pozice se budu podrobněji věnovat později.

Při komparaci zmíněných českých studií, které se věnují obecně ženám v řídicích pozicích, lékařkám a manažerkám se objevuje několik společných jevů. Například nepřipouštění si vlivu diskriminace a znevýhodňování na úrovni profesní a rodinné strategie, ať už se ubírají tím či oním směrem. Ženy v řídicích pozicích a konkrétně manažerky se vyslovují více méně pro preferenci práce, zdůrazňují potřebu profesní seberealizace a mateřství a rodinu označují za významný handicap, který se buď snaží za každou cenu skloubit s profesí nebo (byť ne programově) volí cestu bezdětnosti. Lékařky vůči tomuto trendu tvoří určitou protiváhu. Většina dotazovaných žen lékařek se jasně vyslovila pro preferenci rodiny a s tím spojenou volbu oborové

specializace i případnou změnu oboru v průběhu praxe, pokud si to rodinné povinnosti vyžadují. Nižší kariérní ambice jako důsledek mateřství a starosti o rodinu, stejně jako manažerky nepovažují za společenské znevýhodňování či diskriminaci, nakládají tak se vzniklými dilematy jako se svými individuálními problémy.

Ve výzkumu soudkyň se ukázaly oba protipóly jako nosné, i když převážná část respondentek se přiklonila spíše k tendencím lékařek a tedy k preferenci rodiny. Kariéra u nich nebyla vnímaná jako to hlavní, ale většina o ní hovořila jako o nutné součásti. O tom konkrétněji v empirické části práce.

2. Soudcovská profese a soudnictví

Vzhledem k tomu, že tento projekt vyžaduje alespoň základní orientaci nebo řekněme přehled o systému soudnictví a soudcovské profesi, zařadila jsem do této práce kapitolu, která pojednává, jak o zákonné úpravě soudnictví, předpokladech, které musí budoucí soudce „mít“ a následně jejich pravomocích, povinnostech a právech, tak i o morálních a etických zásadách, které v jejich případech, dle mého názoru, hrají výraznější roli než by se mohlo zdát u jiných povolání. Tato část tvoří důležitý kontext pro téma mé práce, tedy žen právě v soudcovské profesi.

Veškeré tyto vědomosti jsou samozřejmostí pro vedení „zasvěcených“ rozhovorů s respondentkami. Slouží především pro snazší orientaci v problémech, které tíží tuto profesi a k pochopení úskalí a možných následků, které mohou člověka v tomto povolání potkat.

Při sestavování této „soudcovské příručky“ (jak jsem ji pracovníčně nazvala) jsem čerpala z několika zdrojů zároveň a to z toho důvodu, že bohužel neexistuje dokument či spis, který by shrnoval tyto podstatné atributy soudce společně s jeho povinnostmi a právy. Nejvíce informací jsem načerpala ze zákonů, zejména ze zákona O soudech a soudcích, pak samozřejmě z ústavních zákonů (nařízení), z webových stránek soudcovské unie, dále z jednotlivých vydání časopisu soudce a také zde cituji etický kodex, který obsahuje principy profesního chování soudce.

Vzhledem k charakteru mé práce, která je zaměřená na ženy v této profesi a akcentována je zde především jejich genderová zkušenost, rozhodla jsem se v této kapitole zmínit jen relevantní ustanovení, která doplňuji interpretovanými komentáři a názory, které zazněly ze strany dotazovaných žen. Do práce tedy uvádím pouze „vyselektovanou“ verzi původní kapitoly. Celý dokument „příručky soudce“ s podrobným zněním zákonů a ustanovení k práci přikládám jako přílohu č. 5.

Nejprve se věnuji soudcovské profesi jako takové, předpokladům, právům a povinnostem soudců a jejich odpovědnosti.

Druhá podkapitola je obsahově zaměřena spíše na nastínění přímé cesty do profese, zákonný rámec personální politiky a podmínky, kterým soudce ze zákona podléhá.

Jak už jsem výše poznamenala – nutností relevantního vedení této práce je také

znalost soudního systému a jeho konkrétní hierarchie.

Poslední podkapitola čtenáře seznámí se soudcovskou unií, která je nepolitickým profesním sdružením, ve kterém je sdruženo více než 50% soudců.

2.1 Soudce

“Právní profese existuje již více než dva tisíce let. Nejenom v době vzniku řeckých městských států a existence románské říše sehrávali představitelé právní profese aktivní životní roli v procesu utváření práva a jeho výkladu. Právě díky svému neoddělitelnému spojení s výkonem práva zastávají právníci zvláštní místo ve společnosti. To platí i co do úpravy jejich statutu, postavení a také odpovědnosti.

Za vysoce prestižní právníckou profesí bývá obecně považována funkce soudce. Soudce je nadán výsadním postavením a mocí, i když tato výsada současně vyžaduje nejvyšší možnou osobní a morální odpovědnost.“ (časopis Soudce 5/ 2006, : 2)

2.1.1. Zákon o soudech a soudcích

Nejvýznamnější zdrojem je pro mne Zákon o soudech a soudcích, který zakotvuje to, jak soudci vykonávají svou funkci v pracovním vztahu. *6/2002 Sb. ZÁKONA ze dne 30. listopadu 2001 o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů.*

Na pracovní vztah soudce se použije přiměřeně zákoník práce a jiné pracovněprávní předpisy. Na rozdíl od státních zástupců zákon o soudech a soudcích zakotvuje jen přiměřenost použití zvláštních pracovněprávních předpisů, což však nic nemění na definici jejich poměru ke státu jako pracovního vztahu, tedy soukromoprávního vztahu s právní rovností účastníků. I soudci Ústavního soudu vykonávají svou funkci v pracovním vztahu a řídí se zákoníkem práce, pokud zákon o Ústavním soudu nestanoví jinak. V případě ústavních soudců dokonce je odkaz na zákoník práce plně bez zmírnění jeho aplikace cestou přiměřenosti. (<http://www.nsoud.cz/zaksoud.htm>)

2.1.2 Předpoklady pro funkci soudce a přisedícího

Soudcem nebo přisedícím může být ustanoven občan ČR, který je způsobilý k právním úkonům a bezúhonný. V den jmenování musí dosáhnout minimálně 30 let věku. Samozřejmým předpokladem je vysokoškolské vzdělání v oblasti práva v České republice a složení odborné justiční zkoušky.¹³ (§ 60, Zákon o soudech a soudcích)

2.1.3 Jmenování soudců

Soudce je do funkce jmenován prezidentem republiky bez časového omezení. Svě funkce se ujímá složením slibu.¹⁴

Toto doživotní jmenování je jedním z velmi důležitých specifíků této profese. Jakkoli může vyznít jako jistota, z některých rozhovorů vyplynul pocit tíživého závazku a nemožnosti jakkoli změnit nebo ovlivnit stávající nevyhovující situaci, ať už je zapříčiněna objektivními pracovními podmínkami či osobními událostmi.¹⁵
(http://www.concourt.cz/pages/prav_uprava/ustava.html)

2.1.4 Rozhodování soudců

Zákon stanovuje v jakých případech soudci rozhodují v senátu a jaké je jeho složení. Předsedou senátu může být v podstatě kterýkoliv soudce; na okresní úrovni rozhoduje většinou samosoudce (až na věci pracovní, kde má k sobě 2 přisedící), od krajské úrovně soudů výše se pak již každý spor rozhoduje v senátu, který je složen ze 3 soudců, z nichž jeden z nich je předseda.
(http://www.concourt.cz/pages/prav_uprava/ustava.html)

Tato týmová spolupráce na soudech vyšší instance je respondentkami, které soudí v senátu velmi ceněná z ohledu nižšího nápadu (počtu případů), většího množství času na jednotlivé kauzy a celkově kvalitnější a hlubší možnosti výkonu profese.¹⁶

2.1.5 Práva a povinnosti soudců

Soudci jsou při výkonu své funkce nezávislí a jsou vázáni pouze zákonem. Jsou povinni vykládat jej podle svého nejlepšího vědomí a svědomí a rozhodovat v přiměřených

¹³ Plné znění zákonné úpravy viz. příloha č. 5

¹⁴ Plné znění zákonné úpravy viz. příloha č. 5

¹⁵ O tom více v empirické části.

¹⁶ Plné znění zákonné úpravy viz. příloha č. 5

lhůtách bez průtahů, nestranně, spravedlivě a na základě skutečností zjištěných v souladu se zákonem.¹⁷ (§ 79 a n., Zákon o soudech a soudcích)

Tato profesní nezávislost z rozhovorů vyplynula jako ta nevýznamnější charakteristika soudcovství, kterou si dotazované ženy nanejvýš cenní. Proto jí věnuji značný prostor v druhé části práce. Jak také z rozhovorů vyznělo – této přiměřené lhůtě, která je avizovanou povinností soudců často neodpovídá přiměřený (tabulkový) počet kauz, což ve svém důsledku vede k obrovské pracovní zátěži, která byla mnou dotazovanými soudkyněmi mnohokrát zmiňována.

2.1.6 Odpovědnost soudce

Téma odpovědnosti soudce a úprava tohoto institutu přispívá k prohlubování právního vědomí a spravedlnosti, jakož i důvěry veřejnosti ve fungování soudnictví.

“Odpovědnost lze definovat jako závazek, daný jakoukoli činností. Rozlišujeme odpovědnost morální a právní. Právní odpovědnost zahrnuje tři složky, trestní, civilní a kárnou. Uvažujeme-li o institutu odpovědnosti soudce, pak jsou cenné názory a doporučení Consultative Council of European Judges (CCEJ), poradního orgánu Rady Evropy, který se zabývá záležitostmi souvisejícími s nezávislostí, nestranností a kvalifikací soudců a mapuje způsoby úpravy soudcovské odpovědnosti v různých státech.“ (časopis Soudce 9/ 2006, : 8)

Pro soudce je naprosto nezbytné hledat a nalézat rovnováhu mezi výkonem pravomoci soudce a jeho odpovědností. Tím, že soudce vykonává svoji pravomoc, realizuje de facto moc státu. Stát proto musí soudcům dát zákonné záruky pro kvalitní výkon jejich pravomoci a ti by pak měli být povinováni recipročně projevit nejvyšší profesní standard ve své rozhodovací činnosti, chování a způsobilosti. Zde bych opět odkázal na přílohu č. 5, kde uvádím zajímavý a věcný citát nestora Nejvyššího soudu na téma *zákon versus spravedlnost*.

2.1.7 Kodex chování

Jedním z velmi diskutovaných témat je úvaha, zda je třeba mít psaný kodex chování soudce, a pokud ano, kdo by ho měl navrhnout a přijmout.

V ČR byl schválen a přijat *Etický kodex soudce*, který obsahuje principy profesního chování soudce, a to 16. listopadu 2005 na výročním zasedání Soudcovské

¹⁷ Plné znění zákonné úpravy viz. příloha č. 5

unie v Brně, dobrovolné profesní organizace českých soudců.¹⁸

Tyto zásady chování soudců byly vytvořeny na základě Bangalorského kodexu. „Význam kodexu je nemalý, neboť mimo jiné pomáhá soudcům řešit otázky profesionální etiky, když současně také informuje veřejnost o standardech chování, které lze oprávněně očekávat od představitelů.“¹⁹ (časopis Soudce 9/ 2006,: 8)

2.2. Cesta do profese

zákonný rámec personální politiky

Tato podkapitola pojednává o konkrétní cestě do soudcovského křesla a na základě výňatků ze zákonů a z odkazem k jednotlivým paragrafům, napomáhá konkrétnější představě o prostředí nastupujících soudců i o těch, kteří již v „soudcovských křeslech sedí dlouho“ respektive o jejich dalších možnostech. Následující text nám odkrývá zákoný rámec personální politiky a s tím i varianty, které mají soudci při řešení problémů a úskalí, které z povinností vztahujících se k jejich profesi mohou vzniknout.

2.2.1 Pracovní vztah soudců

Krom nepostradatelných ustanovení pracovního vztahu týkajících se nástupu do funkce, pracovní doby a možnosti stanovení pohotovosti na pracovišti, je velmi důležitou a zdá se i problematickou součástí tohoto zákona následující ustanovení.

“Nestanoví-li zákon o soudech a soudcích nebo zvláštní právní předpis jinak, používá se na pracovní vztah soudce přiměřeně ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů.“²⁰ (Oddíl 3, §84 a n., Zákon o soudech a soudcích)

Tato kombinace užití zákoníku práce a jiných předpisů konkretizujících soudcovskou profesi, vede (dle slov respondentek) k závažným diskuzím např. ohledně práce na zkrácený úvazek, který zákoník práce umožňuje, ovšem předpisy týkající se justice (zákon o soudech a soudcích) uvádějí možnost jeho zamítnutí na základě nevyhovující provozní situace soudu.

¹⁸ viz. podkapitola 2.4 Soudcovská unie

¹⁹ kompletní znění zásad viz. příloha č. 5.

²⁰ Plné znění zákonné úpravy viz. příloha č. 5

2.2.2 Přidělování soudců

Po složení slibu ministr spravedlnosti přidělí soudce na základě jeho předchozího souhlasu k výkonu funkce k určitému okresnímu soudu. Ovšem odvolá-li dodatečně soudce svůj předchozí souhlas s přidělením k určitému soudu, hledí se na něho, jako by nebyl jmenován.²¹ (Oddíl 3, Zákon o soudech a soudcích)

Už zde si můžeme všimnout, že pokud je soudce přidělen k určitému soudu a ať už z jakýchkoli důvodů není spokojen nebo mu toto pracoviště nevyhovuje, jedinou možností jak se s touto situací vypořádat je „stažení jmenování“.

2.2.3 Překládání soudců

Zákon hovoří o tom, že soudce přiděleného k výkonu funkce k určitému soudu lze s jeho souhlasem nebo na jeho žádost přeložit k výkonu funkce na jiný soud.²² (Oddíl 4, Zákon o soudech a soudcích)

Ale respondentky uplatňování tohoto ustanovení reflektují jako velmi ojedinělé a hovoří více méně o nemožnosti změny soudu na horizontální úrovni a dokonce o pocitu „zajatce“ z důvodu velmi mizivé možnosti schválení přeložení na jiný soud v reálné praxi.

2. 3. Soudy

Jak jsem již v úvodu poznamenala, v mapování profesního kontextu je samozřejmostí znalost hierarchie soudů a to nejen z důvodu obecného přehledu, ale také pro relevantního hodnocení jednotlivých pozic na soudech různých instancí a konkrétní dráhy postupu v této profesi.

Ústavní soud

Nejvyšší soud ČR

Nejvyšší správní soud ČR

Vrchní soudy

Krajské soudy

Okresní soudy

²¹ Plné znění zákonné úpravy viz. příloha č. 5

²² Plné znění zákonné úpravy viz. příloha č. 5

2.3.1 Ústavní soud

Ústavní soud stojí zcela mimo soustavu soudů, je to samostatný subjekt, který je upraven ústavou (čl. 83 a následující) a zákonem č. 182/1993 Sb., zákonem o Ústavním soudu...

“Rozhodnutí Ústavního soudu v rámci jeho věcné působnosti jsou konečná a nelze se proti nim odvolat.”²³ (<http://www.concourt.cz/scripts/detail.php?id=83>)

2.3.2 Ostatní soudy

Ostatní soudy (Nejvyšší, vrchní, krajské a okresní) jsou upraveny obecně v Ústavě.²⁴

“Soudy jsou povolány především k tomu, aby zákonem stanoveným způsobem poskytovaly ochranu právům. Jen soud rozhoduje o vině a trestu za trestné činy.”
(http://www.concourt.cz/pages/prav_uprava/ustava.html)

2. 4 Soudcovská unie

Důležitým sdružením, které významným způsobem dotváří kontext této profese především vzhledem tomu, že zastupuje více než 50 procent soudců je *Soudcovská unie České republiky*. Založena byla v roce 1990 jako nepolitické profesní a dobrovolné stavovské sdružení. Jejím posláním je podílet se na soustavném zvyšování právního vědomí společnosti a úrovně ochrany práv a svobod člověka. Je aktivním členem Mezinárodní asociace soudců, Evropské asociace a sdružení MEDEL (Evropští soudci pro demokracii a svobodu Magistrats Européens pour la Démocratie et les Libertés). Spolupracuje s řadou národních soudcovských sdružení v dalších zemích, mimo jiné s Rakouským sdružením soudců, Nizozemským sdružením soudců a s American Bar Association. Podílí se na rozvojových programech financovaných z prostředků programu PHARE a MATRA. Pořádá řadu seminářů, odborných stáží a mezinárodních konferencí, které jsou věnovány např. nezávislosti soudnictví, postavení soudců v různých zemích, správě a samosprávě soudnictví nebo Evropské úmluvě o lidských právech. Podle podílu členů na celkovém počtu soudců patří Soudcovská unie České

²³ Plné znění zákonné úpravy viz. příloha č. 5

²⁴ Plné znění zákonné úpravy viz. příloha č. 5

republiky k nejsilnějším profesním sdružením v rámci Evropy.²⁵
(http://www.sucr.cz/cz/o-nas_profil.htm)

V souvislosti s vyjádřením poslání a cíle soudcovské unie uvádím citaci jedné z respondentek, která je významným členem soudcovské unie.

R11.23 *Cílem soudcovské unie je dosáhnout soudcovské samosprávy. Aby existovala nejvyšší soudcovská rada, tak jak je to prakticky ve všech starých demokratických státech. Tzn. že bude rozhodovat, kdo bude předsedou soudů, veškeré ty personální věci týkající se soudců, včetně kárného řízení, všechno to bude jakoby tou nejvyšší soudcovskou radou. Kdežto teďka je to všechno na ministerstvu. My tvrdíme, že podle demokratického uspořádání je moc výkonná, zákonodárna a soudní a my vlastně spadáme pod výkonnou moc.*

²⁵ Konkrétní činnost Soudcovské unie uvádím v bodech v příloze č. 5.

II. EMPIRICKÁ ČÁST

3. Profese soudce z hlediska statistik

Současné obsazení soudcovských pozic z genderového hlediska

Důležitou součástí mé práce je obsazení soudcovských pozic z genderového hlediska. Pro správné porozumění výrokům jednotlivých respondentek a pro následné věcné posouzení jejich hodnocení dané problematiky, je důležité mít přesnou představu o obsazení soudcovských pozic muži a ženami a jejich vertikální rozmístění.

Z následujících tabulek, které jsem sama interpretovala, se velmi zřetelně ukazují faktické poměry v justici a potvrzují tak pravdivost některých výroků dotazovaných žen-soudkyň.

Soudci podle věku k 1.1. 2006

Pramen: Ministerstvo spravedlnosti ČR

Tabulka 1.

Věkové skupiny	Soudci											
	Celkem		Nejvyšší správní soud ČR		Nejvyšší soud ČR		Vrchní soudy		Krajské soudy		Okresní soudy	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
do 30	90	49	-	-	-	-	-	-	4	-	86	49
31 - 40	564	399	-	3	-	1	5	4	69	87	490	304
41 - 50	517	286	3	4	6	11	17	36	191	118	300	117
51 - 60	552	302	6	4	8	28	35	29	247	121	256	120
61 - 70	97	58	2	3	2	4	8	5	47	26	38	20
Celkem	1820	1094	11	14	16	44	65	74	558	352	1170	610

V této tabulce si můžeme všimnout, že celkový počet žen v soudnické profesi je výrazně vyšší než mužů, což může ovlivnit následné výstupy a poměry uvedené v jednotlivých sloupcích. Přestože v celkovém pohledu je vyšší počet žen, u nejvyššího správního soudu a nejvyššího soudu najdeme převahu mužů. Což svědčí o vyšším zastoupení mužů na vyšších, prestižnějších pozicích. U nejvyššího soudu můžeme pozorovat skutečně rapidní rozdíl (16 x 44). U vrchního soudu stále ještě přetrvává – byť již ne tak markantně – převaha mužů, ale u všech nižších

soudních instancích již najdeme výraznou převahu žen.

Pokud se týká věkového rozlišení, ve všech věkových kategoriích najdeme převahu žen, kterou musíme připsat celkové početní převaze zastoupení žen, takže konkrétně z těchto čísel nám nemůže na první pohled vystoupit žádný konkrétní závěr ohledně věkového rozdělení.

Tabulka 2.

Věkové skupiny	Struktura podle pohlaví											
	Celkem		Nejvyšší správní soud ČR		Nejvyšší soud ČR		Vrchní soudy		Krajské soudy		Okresní soudy	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
do 30	64,7	35,3	-	-	-	-	-	-	100	0	63,7	36,3
31 – 40	58,6	41,4	0	100	0	100	55,6	44,4	44,2	55,8	61,7	38,3
41 – 50	64,4	35,6	42,9	57,1	35,3	64,7	32,1	67,9	61,8	38,2	71,9	28,1
51 – 60	64,6	35,4	60	40	22,2	77,8	54,7	45,3	67,1	32,9	68,1	31,9
61 – 70	62,6	37,4	40	60	33,3	6,7	61,5	38,5	64,4	35,6	65,5	34,5
Celkem	62,5	37,5	44	56	26,7	73,3	46,8	53,2	61,3	38,7	65,7	34,3

Tabulka 2 procentuelně vyjadřuje tabulku první, umožňuje nám tedy jasnější porovnání rozdílů v zastoupení pohlaví/genderu. Znovu zde výrazně vystupuje poměr u nejvyššího soudu oproti jasné převaze žen u soudů nižších instancí (okresní a krajský soud).

Tabulka 3.

Věkové skupiny	Struktura podle věku											
	Celkem		Nejvyšší správní soud ČR		Nejvyšší soud ČR		Vrchní soudy		Krajské soudy		Okresní soudy	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
do 30	4,9	4,5	0	0	0	0	0	0	0,7	0	7,4	8
31 – 40	31	36,5	0	21,4	0	2,3	7,7	5,4	12,4	24,7	41,9	49,8
41 – 50	28,4	26,1	27,3	28,6	37,5	25	26,2	48,6	34,2	33,5	25,6	19,2
51 – 60	30,3	27,6	54,5	28,6	50	63,6	53,8	39,2	44,3	34,4	21,9	19,7
61 – 70	5,3	5,3	18,2	21,4	12,5	9,1	12,3	6,8	8,4	7,4	3,2	3,3
Celkem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Znázornění věkového rozlišení ukazuje poměrně vyrovnaný poměr mezi muži a ženami. Jen ve věkové skupině mezi 31 – 40 lety si můžeme všimnout výraznějšího rozdílu ve prospěch mužů. A naopak ve prospěch žen ve věkové skupině mezi 51 – 60 lety, především pak u nejvyššího správního soudu. Svědčí to o tom, že pokud najdeme ženy zastoupené ve vyšších soudních instancích (Nejvyšší správní soud), mají zde vyšší věkový průměr a především v té nejmladší možné věkové kategorii jich najdeme výrazně méně než mužů.

Lze tedy usoudit, že celková převaha žen v soudcovské profesi se ve stejném poměru (jak by se dalo očekávat) neodráží v zastoupení u jednotlivých instancí soudu. Můžeme pozorovat (s ohledem k celkovému počtu zastoupení) výrazně vyšší zastoupení mužů u vyšších soudních instancí. A naopak nápadnou převahu žen soudkyň na nižší úrovni u krajských a okresních soudů.

(Český statistický úřad, Zaostrěno na ženy a muže, 2006, :196)

Kompletní tabulka - příloha č. 2.

Pro srovnání uvádím ještě procentuální zastoupení žen u soudu ústavního, které činí přesně jednu třetinu, tedy 33, 3 %.

(<http://www.concourt.cz/pages/soudci/aktual.html>)

Kompletní přehled soudců ústavního soudu – příloha č. 3.

4. Metodologie

4.1 Výzkumná otázka

Hlavní výzkumnou otázkou v mé práci bude genderová zkušenost dotazovaných soudkyň. Budu se ptát po subjektivním vidění genderových souvislostí při výkonu profese soudce v rovině profesní, rodinné i veřejné.

Proč studium práv? Proč je v rámci právnických profesí právě ten - soudcovský post nejvíce oslovuje? Ptám se po jejich volbě. A možné interakce jejich vlastního rozhodnutí s tlakem okolí.

Další otázka, lépe řečeno podotázka se bude týkat subjektivního pohledu a názoru respondentek na působení žen v roli soudkyně. Jejich vlastní zkušenosti, představy a následná bilance při konfrontaci z realitou. Taktiky při sladování profesních a domácích povinností a způsoby vypořádávání se s případnými vlivy genderových stereotypů v pracovním i civilním životě.

4.2 Kvalitativní přístup

Charakter mé práce si jednoznačně žádá výzkumnou strategii kvalitativního přístupu. Po vybrání výzkumného tématu a základních výzkumných otázek mi tento přístup umožňuje doplňovat otázky v průběhu výzkumu, během sběru dat a analýzy dat.

„Z tohoto důvodu se někdy kvalitativní výzkum považuje za emergenční nebo pružný typ výzkumu. V jeho průběhu nevznikají pouze výzkumné otázky, ale také hypotézy i nová rozhodnutí, jak modifikovat zvolený výzkumný plán a pokračovat při sběru dat i jejich analýze. Umožňuje vyhledávat a analyzovat jakékoliv informace, které přispívají k osvětlení výzkumných otázek, provádět deduktivní a induktivní závěry.“ Analýza dat a jejich sběr probíhá současně – po nasbírání dat provedu jejich analýzu a podle výsledků se rozhodnu, která data potřebuji a začnu znovu se sběrem dat a jejich analýzou. Vytváří mi to prostor, abych během těchto cyklů své domněnky a závěry přezkoumávala. (Hendl, 2005, : 50).

4.2.1 Interpretativní paradigma

V tomto výzkumu je nutné zdůraznit onen moment volby této profese. Je ho nutné vnímat v rámci interpretativního paradigmatu, který nahradil dřívější strukturalisticko-funkcionalistické pojetí společnosti a obrátil pohled na společnost jako systém, kde lidé jednají sami ze sebe na základě vlastního vyhodnocení. Interpretativní paradigma v zásadě nevyklučuje systém. Vylučuje ale výklad prostřednictvím systému a funkcí. Jde o přístup ke skutečnosti právě jako k subjektivitě vykládané a sdělované a tím způsobem objektivizované skutečnosti. Kde naše rozhodnutí vychází z naší vlastní interpretace světa, a zpětně znovu ovlivňují kulturu. (Prudký, 2007)

De facto zjišťují jak tyto soudkyně rozumějí své sociální realitě, jak interpretují své působení ve funkci a jak na základě něj jednají. Zajímají mě jejich strategie jednání.

4.2.2 Feministické paradigma

Toto paradigma uznává, že při procesu osvojování genderu hraje roli jak biologická predispozice, tak učení. Feministické hledisko vychází z předpokladu, že gender je v podstatě spíše společensky utvářený než vrozený. Feministická sociologie ukázala, že „většina toho, co jsme dosud chápali jako zkoumání společnosti, je ve skutečnosti jen mužským zkoumáním mužské části společnosti“. (Renzetti, Curran 2003, : 30-31)

4.3 Výzkumný vzorek

Mám záměrem bylo oslovit ženy v soudcovské profesi, bez věkového omezení, či konkrétního „kariérního scénáře“ v oblasti působení hlavního města Prahy. Vzhledem k obtížnosti zkontaktování respondentek a k jejich značné časové vytíženosti jsem pro svou práci zvolila oblíbenou formu výběru případů v kvalitativním výzkumu, kterou je výběr metodou „sněhové koule“ (snow ball technique), „kdy výzkumník zvolí jednoho nebo několik málo jedinců k interview. Tyto osoby slouží pak jako informátoři pro doporučení dalších zajímavých členů populace“. (Hendl, 2005, :152)

Konkrétní realizace této techniky závisela na kontaktech, které mi respondentky, které prošly rozhovorem poskytly. Většina z nich nejprve některou svou kolegyni zkontaktovala sama a na základě jejího souhlasu mi potom poskytla konkrétní údaje o

další soudkyni (většinou soukromé telefonní číslo). Ohlasy na rozhovory byly vesměs velmi pozitivní a několik respondentek tato studie zaujala natolik, že mi poskytly nejen kontakty a cenné rady, ale i potřebná doporučení a pochvalná hodnocení, na základě kterých se mi dařilo získávat další ženy – soudkyně k rozhovoru.

Ráda bych jim tímto ještě jednou poděkovala.

Na základě této „taktiky“ se mi podařilo provést rozhovory s 15 soudkyněmi, jejichž konkrétní věkové rozvržení se pohybuje od 30 do 50 let. Výzkumný vzorek zaplňují ženy na úrovni řadových soudců i ve vyšších funkcích místopředsedkyní a předsedkyní soudů, i ze soudů různé instance tzn. jak z obvodních a okresních soudů, tak i krajských. To mi umožnilo sledovat různorodé profesní strategie a kariérní cesty a porovnat podmínky, pracovní zátěž a náplň profesních povinností u soudů různé instance a na odlišných pozicích v rámci hierarchie jednoho soudu. Jejich „životní strategie“ a momentální rodinné situace jsou taktéž různorodé; získala jsem výpovědi žen na mateřských dovolených, žen s dětmi ve školním věku, žen s dospělými a samostatnými dětmi i bezdětných žen. Převážnou část vzorku tvoří ženy vdané, ale najdeme mezi nimi i ženy rozvedené a svobodné. Tato rozmanitost rodinných a životních situací jednotlivých žen hrála velmi významnou roli ve vnímání a přístupu k jednotlivým otázkám a pohledům na profesní problematiku.

4.4 Rozhovory

Všechny rozhovory, které trvaly od 1 do 2 hodin, jsem provedla osobně na základě předem připravené kostry polostrukturovaných rozhovorů (struktura rozhovoru viz. příloha č. 1.) a jejich obsah jsem se souhlasem respondentek nahrávala. Při sestavování rozhovoru jsem se nechala inspirovat strukturami rozhovorů použitými ve studiích zaměřených na výzkum manažerek²⁶ a lékařek²⁷ a doplnila je o specifika a otázky týkající se problematiky soudcovské profese. Interview mělo intervenční charakter, který obsahuje i možnost dodatečného kontaktu, který byl u některých respondentek realizován prostřednictvím emailu. V průběhu rozhovorů jsem nijak netrvala na dodržování jednotlivých témat a otázek a snažila jsem se nenarušovat tok vyprávění

²⁶ Křížková, 2002, Životní strategie manažerek.

²⁷ Simerská, Smetáčková, 2000, Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek.

jednotlivých respondentek. I přesto jsem se vždy pokoušela vracet k jednotlivým otázkám, abych získala opravdu celistvou výpověď, kde nebudou opomenuty žádné fenomény či názory. Všechny ženy byly již při prvním kontaktu (většinou telefonickém) informovány o charakteru a záměrech práce a před samotným rozhovorem byly doplněny a zodpovězeny případné dotazy respondentek. Byl jim také předložen písemný informovaný souhlas, ve kterém jsem se zavázala, že budu se získaným materiálem zacházet podle etického kodexu, tedy se zaručením absolutní anonymity.

Míra otevřenosti a výběr respondentek byl ovlivněn náhodnými faktory a jistě i tím, že rozhovory podstoupily právě ženy, které znaly téma studie a její zaměření a dopředu si byly vědomi otázek, které se v rozhovoru mohou objevit.

4.5 Analýza Rozhovorů

Byť jsem si byla vědoma pracnosti, kterou přineslo přepisování rozhovorů a vzala jsem v úvahu i možnost použití odposlechu, přesto jsem se po konzultaci s vedoucí mé práce rozhodla čerpat z přepsaných rozhovorů. A to vzhledem k možnosti neustálého návratů k textům a důkladnějšímu rozboru rozhovorů.

Strauss a Corbinová uvádějí mezi typy kvalitativního výzkumu analýzu rozhovorů. Vzhledem k charakteru mé práce a jejím cílům jsem se rozhodla „vypůjčit“ si analytickou metodu, kterou zmínění autoři uvádějí v souvislosti s technikami kvalitativní metody zakotvené teorie, tedy analýzu neboli kódování. (Strauss, Corbinová, 1999, : 12, 39)

Charakteru metody zakotvené teorie v určitém smyslu odpovídal i způsob vedení rozhovorů, při kterém nebylo přísně dodržováno pořadí otázek a okruhů. Průběh rozhovoru se odvíjel na základě výpovědí respondentek a byl doplňován otázkami jak z připravené struktury rozhovoru, tak i dotazy k jednotlivým příběhům a událostem, o kterých ženy během rozhovorů hovořily.

Byť by bylo použití metody zakotvené teorie vhodné pro účely tohoto výzkumu, jsem si vědoma toho, že by se tento metodologický přístup nedal v mé práci v komplexní míře realizovat. Proto tedy pouze kódování.

5. Kódování

Rozhovory budou zpracovány technikou otevřeného kódování, na které naváže kódování axiální a selektivní.

“Kódováním se rozumí rozkrytí dat směrem k jejich interpretaci, konceptualizaci a nové integraci. Postup také vede k doporučení, která data nebo případy je nutné zahrnout do analýzy a jakými metodami je nutné provést sběr dat. Strauss a Corbinová rozlišují tři procedury, jak zacházet s analyzovaným textem – otevřené kódování, axiální kódování a selektivní kódování“. (Hendl, 2005, : 246)

Veškerý materiál z rozhovorů byl v první fázi podroben otevřenému kódování, které je podrobnější a vytvořilo provizorní koncept vycházející z dat. Na této úrovni se objevují kódy in vivo tedy výroky samotných respondentek a kódy konstruované, které jsem zformulovala já sama na základě obsahu výpovědí. Tyto kódy jsem dle charakteru výpovědi shromáždila do jednotlivých tématických okruhů neboli obecných (pracovních) kategorií.

Následně jsem použila techniku axiálního kódování. Provedla jsem selekci materiálu na základě již zformulované výzkumné otázky a ustavila nové kategorie. Vznikly tak nové vzájemně se prostupující texty, které vždy postihují jednu tématickou oblast (např. „Začarovaný kruh“ byl souhrnem výpovědí o nespokojenosti respondentek s pracovními podmínkami a vysokou vyčerpávaností, nízké šanci ovlivnit svůj kariérní postup a nemožnosti změny soudu na horizontální úrovni).

Popsané kategorie a vztahy jsou plně konceptualizovány ve fázi selektivního kódování, kde je vybrána centrální kategorie, která je systematicky vztažena k ostatním - v tuto chvíli už pomocným kategoriím. Na této úrovni by měl vzniknout příběh - tedy „popisné vyprávění o ústředním jevu výzkumu“. (Strauss, Corbinová, 1999, : 86)

5.1 Otevřené kódování

Jak jsem již výše uvedla, z přeepsaných rozhovorů jsem získala materiál k analýze o zhruba 110 stranách. Takto sebraná data jsem podrobila prvnímu stupni kódování, což spočívalo v tom, že jsem z toho textu vybrala výroky, které se vztahovaly k mému tématu, seřadila je do jakýchsi tématických okruhů – řekněme pracovních kategorií a přiřadila jim výstižnější a jednodušší pojmové označení tedy kódy. Vznikl tak text, který je rozdělen podle tématických okruhů, pod nimiž jsou řazeny jednotlivé výroky spolu s jejich kódy. Toto prvotní kódování má za cíl uspořádat materiál pro další fázi kódování v rámci těchto okruhů, a tak i vzhledem k přehlednosti a udržení srozumitelnosti práce celý tento text s konkrétními výroky respondentek přikládám jako přílohu (viz. příloha č. 4).

5.2 Kategorie axiálního kódování

Po fázi otevřeného kódování, ve kterém jsem údaje rozdělila, což mi umožnilo určit některé řekněme pracovní kategorie, jejich vlastnosti a zařazení, jsem se nyní dostala do fáze, ve které budu tyto údaje znovu skládat, ale již novým způsobem a vytvářet tak již konkrétní kategorie. Toto nové skládání v mém případě obnášelo radikální zúžení a konkrétní zaměření, které bylo nastaveno již mou výzkumnou otázkou. Musela jsem se tedy „zříci“ všech výpovědí, trendů a fenoménů, kterých jsem při realizaci 15 hloubkových rozhovorů nasbírala značné množství, které přímo nesouvisely se specifickou genderovou zkušeností žen v soudcovské profesi. Za branou axiálního kódování tak zůstaly pracovní kategorie (či podkategorie) : styl studia, obecný pohled na možnost volby a podmínky, konkrétní profesní a rodinné strategie, rodina a chod domácnosti, diskriminace a handicap, výchova, čas pro sebe a image. Tento materiál by jistě vystačil na sepsání další takovéto práce.

„V axiálním kódování se budeme soustředit na bližší určení kategorie (jevu) pomocí podmínek, které jej zapřičiňují, kontextu (jeho konkrétnímu souboru vlastností) v němž je zasazen, strategií jednání a interakce, pomocí kterých je zvládán, ovládán, vykonáván, a následků těchto strategií.“ (Strauss, Corbinová, 1999, : 71)

A. Soudnictví je vhodné pro ženu

Tato kategorie postihuje trend, který se projevuje výběrem justice jako nejvhodnější právní specializace pro ženu. Důležitým faktorem je zde vliv okolí v podobě doporučení soudcovské profese jako jistější a klidnější pro ženu s dětmi, tedy profese, která umožňuje skloubení pracovních a rodinných povinností. Dalším vlivným faktorem, který ženy vede do justice, je jejich vlastní hodnocení tohoto prostředí v kontrastu např. s advokací, která mimo jiné vyžaduje vyšší časovou a prostorovou flexibilitu, jako klidné jistoty a zaměstnání, které jim umožní vykonávat prestižní povolání a zároveň se věnovat rodině.

Jako další významnou výhodu vnímala většina respondentek možnost zůstat s dítětem 3 roky na rodičovské dovolené a následně se vrátit do práce, aniž by se musely „strachovat“, že za toto období ztratí schopnost vykonávat tuto profesi v souvislosti s množstvím novinek či změn, které by po návratu nezvládly.

***R11. 3** Měla jsem jednu známou advokátku a viděla jsem jak na tom je, jak jezdila po těch soudech a sama mi říkala, že jako pro ženskou je tohle to takové klidnější, jistější. Takže jsem si dala přihlášku na městský soud a byla jsem přijata.*

***R7. 4** A hlavně mi všichni známí, advokáti, říkali „tak jestli si chceš pořídit děti, tak jdi do justice, protože tam pak můžeš být s dětmi doma a nebude ti nic utíkat.“, což teda je pravda.*

***R1. 12** Soudkyně je z tohoto pohledu ještě výhra, že třeba v advokacii, mám kolegyni – která pracovala 10 let v advokacii a poté kdy již nezvládala rodinu tak odešla k soudu. Přesně kvůli tomu, jinak práce jí bavila. Ale právě protože dělala sama na sebe, takže jí nevyhovovaly pozdní až noční schůzky s klienty, že musí být 24 hodin na telefonu, soboty, neděle, manžel byl pracovním vyčerpán, 2 děti, takže z tohoto důvodu odešla.*

Důležitým kontextem, do kterého je zahalen tento předpoklad vhodnosti justice pro ženy je prvopočáteční motivace ke studiu práv.

Jako dva hlavní motivační proudy se (krom významné rodinné motivace) ukázaly racionalismus, kde byly významnými faktory prestiž fakulty a perspektiva doby (**R1.1, R3.1, R2.1, R7.1**) a idealismus, který vycházel z představy, že při výkonu povolání budou respondentky moci pomáhat lidem, vykonávat spravedlnost a zastávat se práv slabších (**R8.2, R10.1**). Aspekt vhodnosti tohoto povolání pro ženu s rodinou se

objevil u obou těchto skupin.

Dalším velmi významným jevem, který mi posloužil ke snadnějšímu porozumění a pochopení této volby na základě pozitivního genderově zbarveného hodnocení této profese je velmi negativní vnímání advokacie respondentkami, které dle mého názoru velmi nahrálo konečné volbě soudnictví. Z výpovědí soudkyň ve většině případů vyplynulo, že advokáti „skáčou jak klient píská“, musí obhajovat i „lumpy“, kteří jsou vinni a náplní jejich práce je spíš „hledat kličky v zákonech“ oproti soudnictví, kde jde jen o právo a výkon spravedlnosti. Profesní negativní hodnocení v tomto případě ještě významně doplňuje časová náročnost tohoto povolání. (R15.5, R4.3, R7.3)

Na závěr bych ráda zmínila střet těchto předpokladů a této prvopočáteční motivace, která mé respondentky dovedla do soudcovského křesla s realitou. Zda tedy skutečně jejich předpoklady o vhodnosti této profese pro ženu s dětmi byly oprávněné a jestli dnes na základě svých vlastních praktických zkušeností hodnotí toto povolání stejně. Zda se jim tedy daří zvládat rodinné i profesní povinnosti.

Z výroků mnoha respondentek vyplynulo, že konfrontace tohoto předpokladu s profesní realitou jednoduše nesvědčí o jeho pravdivosti. Všechny respondentky řekněme unisono hovoří o obrovské pracovní zátěži a najdou se mezi nimi i takové, které vnímají tuto profesi jako neslučitelnou s kvalitní výchovou dětí a starostí o rodinu a domácnost. Čemuž se podrobněji věnuji ve třetí kategorii.

(R2.11, R7. 5, R5.12, R5.15, R4.8, R6.5)

Předchozí výpovědi nám odhalují skutečnost, která se ukázala jako jedna z nevýznamnějších motivací volby tohoto povolání. Předpoklad vhodnosti této profese pro ženy, které chtějí mít rodinu a dostatečně se jí věnovat, hrál u většiny respondentek významnou roli. Zdrojem tohoto přesvědčení bylo často okolí, ze kterého budoucí soudkyně čerpaly tato doporučení i jejich osobní přesvědčení a představa tohoto povolání jako určité harmonizace, která v sobě kloubí výkon významné profese i možnost věnování se rodině. Při současném pohledu je možné konfrontovat tento předpoklad vhodnosti profese soudkyně pro ženu s reálnou zkušeností z praxe. Toto porovnání vyznělo spíše v neprospěch této představy vzhledem ke zdůrazňované pracovní vytíženosti a nevhodných podmínkách pro kloubení profesních a domácích povinností.

Silnou motivací mých respondentek pro volbu soudcovské profese byla vhodnost tohoto povolání pro ženu, která se chce zároveň věnovat i rodině. V mnoha případech se tento předpoklad ukázal jako nepravdivý.

B. Iluze možné harmonizace práce a rodiny

Už název této kategorie vypovídá o tom, jak předpoklad žen, které vstoupily do justice s představou, že se soudcovská profese dá dobře skloubit s rodinou „dopadl“ v konfrontaci s reálnou praxí. Je to právě kloubení pracovních a rodinných povinností, které většina respondentek označila za hlavní problém žen v justici.

R10. 23 *Pokud my ženy máme problémy – tak proto že pořád ještě chceme zastávat ty funkce doma a v rodině a manželství.*

Já sama za sebe mám pořád pocit že vlaji. Na rozdíl tady od kolegy, který přijde domu a má tam servis. Kdežto já tady dělám práci a vím, že budu ještě doma servisovat.

Některé respondentky hovořily dokonce o tom, že je justice nutí se rozhodovat mezi prací a rodinou. Tento tlak vnímají jako stále rostoucí díky nově nastavené hranici 30 let věku.

R12. 22 *Ten současný systém justice je někdy moc nutí se rozhodovat mezi tou rodinou a prací. Ten tlak je veliký v justici. A když mají do toho spoustu těch ženských povinností, že se to pak projeví. Vede to k tomu rozhodování, jestli se to na úkor něčeho vyplatí.*

R12.23 *Hranice těch 30 let – to postavení mužů a žen bude rozlišnější. Ted' už je to stává do rozhodování, jestli dítě nebo kariéra, protože než vůbec získají nějakou praxi.*

Během rozhovorů zaznělo mnoho strategií prostřednictvím kterých se žena snaží obstát na obou frontách i následků, které toto balancování přináší, ale objevily se i výpovědi, které označily tuto snahu za nemožnou.

R4.8 *Snažím se to nesmyslně skloubit, což je téměř nemožné.*

S tímto problémem souvisí řada konkrétních komplikací a nepříjemností, se kterými se ženy v justici střetávají. Existence tohoto problému se vynoří už při první příležitosti,

kdy žena oznámí, že je těhotná a odchází na mateřskou. Mnoho respondentek poměrně chápavě označilo chování kolegů a vedení za rozpačité. Moc dobře si totiž uvědomují, co je čeká – práce se rozdělí mezi ně. **(R7.27, R2.31)**

Následnou tendencí vedení soudů je možná pochopitelný zájem o co nejrychlejší návrat soudkyně z mateřské dovolené. Dochází tak k různým tlakům a lákavým nabídkám ze strany vedení soudů. Což ženu staví před volbu – dřívějšího návratu do práce a získání tak místa či agendy, kterou preferuje za cenu zanechání dítěte v péči někoho jiného nebo využije možnosti, kterou ji náš stát nabízí v podobě 3 až 4 leté mateřské dovolené a přijme pak místo, o které původně nestála. **(R4.14, R6.10)**

Dalším problémem i možným řešením je práce na zkrácený úvazek. Konkrétně zkrácený pracovní úvazek pro rodiče s dětmi nad 3 roky věku dítěte. Většina respondentek se vyjádřila v tom smyslu, že by ho uvítaly, protože nástup po mateřské vnímaly jako obrovský pracovní nápor, který jim znemožňoval se dětem v tomto nízkém věku věnovat. Nastala tedy situace, kdy se musely vrátit do práce a v důsledku toho, ztratily kontakt s dítětem a především pocit, že by to mohly na obou „frontách“ dostatečně zvládnout. **(R2.36, R4.32)**

Negativní důsledky tohoto bilancování se podepší i na chodu celé domácnosti. Krom organizace celé domácnosti a vyřizování domácích prací, vnímají některé respondenty jako nejvýznamnější důsledky náročnosti svého povolání nedostatek času strávený s dětmi a s partnerem. **(R3.11, R4.13, R6.16, R7.15)**

Tato kategorie vystihuje hlavní problém žen v justici a to obtížnost sladění pracovních a rodinných povinností při výkonu této profese. Zajímavý je zde i střed původní představy o soudcovské profesi jako povolání, které umožňuje zároveň se věnovat i rodině, která u většiny mých respondentek znamenala prvotní či hlavní motivaci pro výběr tohoto povolání a následná konfrontace s praxí, kterou označují za jen obtížně slučitelnou s rodinnými a domácími povinnostmi. Tento problém se objevuje v kontextu negativních reakcí při nástupu na mateřskou, tlaky vedení soudu na dřívější nástup do práce a obtížnosti nebo dokonce nemožnosti získání zkráceného pracovního úvazku. Obtížnost snahy ustát obě fronty se projevují také v pocitu nedostatku času stráveným s dětmi a u některých i v praktické neexistenci partnerského života.

C. Začarovaný kruh

Tímto názvem bych ráda vystihla situaci, která se při propojení výpovědí jednotlivých respondentek jeví jako bezvýchodná. Většina z nich hovoří o přílišné vytíženosti soudů první instance, dokonce o tzv. náděničíně, která v sobě spojuje obrovský nápad (tedy počet případů), nedostatek času na řádné posouzení, špatné pracovní podmínky a nekvalitní nebo nepřítomný administrativní aparát. **(R5.7, R2.8, R3.5, R9.11)**

R5.15 *Ale máme toho prostě moc. Kdybychom měli té práce míň tak si to můžeme doslova užívat. Že to uděláme tak, jak se to udělat má a budeme z toho mít dobrý pocit sami pro sebe. Budeme vědět, že jsem nic nevynechali, že jsme se tomu věnovali a že to rozhodnutí je učiněné na důkladně zjištěných okolnostech. Ale když toho máme hodně a musíme toho dělat nikoli 40 ale 60 tak to máme pak nahuštěné a jsme ve stresu. Všechno je honem, honem ,rychle není to ono... A my už to děláme nad rámec svých možností. Jsme unavený a nemáme už energii ani na nic jiného.*

Jako řešení se nabízí – opomeneme-li možnost lepšího vybavení, kvalitnějšího personálu a nižšího počtu případů na vyřízení, což jsou aspekty, které mnou dotazované soudkyně nemají možnost ovlivnit – postup na soud vyšší instance, který samy respondentky charakterizují slovy „méně práce za víc peněz“ **(R2.10)**. Respondentky na soudech vyšší instance skutečně hovoří o lepších pracovních podmínkách, kvalitnějším a ochotnějším personálu, díky týmové práci v senátech o nižší pracovní zátěži a tedy o dostatku času, který mohou věnovat jednotlivým kauzám, sebevzdělávání či soukromým činnostem. Také odchod na mateřskou se tu nejeví díky rozdělení práce v senátu jako takový problém. **(R13.6, R2.10,R9.26)**

R15.8 *Já když jsem přišla sem, tak jsem byla úplně nadšena. Úplně okouzlena, jako v ráji. Já jak jsem byla na Praze ,5 tak tam byl obrovský nával práce a člověk tam neustále bojoval – nebyly papíry, neměli jsem počítače, nic nefungovalo a ten obslužný personál taky hrůza. A tady to bylo úplně odlišné. Možná je to tím, že je tady šéfem ženská, která ty věci vnímá, to jsou detaily. Vybavení, personál, vztahy – tady byly perfektní, úplně odlišný přístup, tady se Vám ty lidi snaží vyhovět*

Ovšem jakmile narazíme na možnosti postupu dostáváme se do již avizovaného

začarovaného kruhu. Většina respondentek považuje možnost ovlivnění svého kariérního postupu za mizivou. Systém postavený na oslovení vyšší instancí soudu, respektive jejím vedením na základě vykonávané práce – tedy kvality a pečlivosti rozsudků - se jeví značně neprůhledný a otevírá možnost spekulací o „postupu přes známosti“ a vlivu osobních sympatií a antipatií. Respondentky své možnosti kariérního postupu v mnoha případech komentovaly v duchu „*pokud člověk pracuje dobře, tak to automaticky neznamená že postoupí dál*“ (R14. 9).

R9. 7 *Samozřejmě bych ráda a v současné době probíhá jednání, že bych mohla nastoupit k Vrchnímu soudu v Praze. Oni mě oslovili. Soudce nemá příliš možnost ovlivnit tu svou kariéru, jen odvádět tu dobrou práci. A není to vždy podle toho tak spravedlivé.*

Považuji za důležité zde zmínit nový trend, na který mne dvě respondentky upozornily, kterým jsou konkurzy. Ty jsou veřejně vyhlášeny a možnost se přihlásit má „každý“.

(R1.21)

S touto bezvýhodnou spirálou souvisí i nemožnost změny soudu ve smyslu horizontálním. Tedy nejen, že mnou dotazované soudkyně mají dojem, že nemohou ovlivnit postup výš, který by jim hypoteticky ulehčil od pracovních povinností a umožnil jim věnovat se rodině, ale zároveň nemohou změnit pracoviště ani v rámci soudů první instance. Což u některých z nich vyvolává pocit, že jsou jako „rukojmí“.

R2.15 *Na jednu stranu je to výhoda, že jste jmenována na doživotí, na druhou stranu pokud chcete být soudcem, nemáte druhou možnost, buď můžete ukončit soudce, ale nemůžete přejít na jiný soud, protože tady jsou nesnesitelné pracovní podmínky. A nikdo to neřeší. Takže jste v podstatě rukojmím, je to takové dvousečné. Jediná možnost je postup výš a nebo úplně odejít z justice – bez návratu.*

Další faktor, který velmi negativně ovlivňuje smýšlení žen soudkyň a podporuje bezvýhodnost z tohoto začarovaného kruhu je respondentkami akcentovaná preference mužů u vyšších soudů a jejich snadnější kariérní postup. Tento fenomén je ovšem ve výpovědích respondentek natolik bohatě rozveden spolu s jeho důsledky i prvotními tendencemi v podobě preferování čekatelů - mužů, že mu věnuji podrobnější pozornost v samostatné kategorii. (R2.24, R4.21, R9.16, R11.15, R13.20, R14.22, R15.13)

Začarovaný kruh symbolizuje bezvýchodnost situace žen v soudcovské profesi při řešení problému „jak si ulehčit, aby mohly zodpovědně zvládat profesní i rodinné povinnosti“. Zdůrazňují zde zejména vysokou pracovní zátěž soudců na soudech první instance, jejichž řady tvoří převážně ženy a možné řešení, které se nabízí v podobě profesního postupu na soud vyšší instance. Tato poměrně jasná a přímá strategie se ovšem komplikuje mechanismem postupu, který je založen na oslovení vyšší instancí soudu na základě kvality odváděné práce. Respondentky ho považují za neprůhledný a nespravedlivý a možnost kladného ovlivnění svého kariérního postupu vnímají jako mizivou. K tomuto pohledu také přispívá dotazovanými ženami zmíněná tendence preference mužů při postupu na soudy vyšší instance.

D. „Nahoru chodí muži“

Název této kategorie, který jsem převzala z kódu in vivo vystihuje trend, který v současné době v justici vládne a který většina respondentek označila za velmi výrazný a nespravedlivý. I nezájímavý pozorovatel si všimne významného zastoupení žen v této profesi – samy respondentky hovořily o „přefeminizované“ justici – a následně jejich velmi nízkého podílu na soudech vyšších instancí.²⁸ Naopak při podrobnějším pohledu můžeme pozorovat vysoké procento mužů na manažerských pozicích u soudů prvního a druhého stupně a jejich počet a většinou nadpoloviční zastoupení u soudů vyšší instance. Respondentky tuto realitu vnímají velmi negativně a „žíví“ v nich pocit typu - „žena musí být vždy lepší než muž, když chce dosáhnout téhož“ (R13.24) a zároveň je to vede k hodnocení systému postupů v justici jako neprůhlednému a fungujícímu na základě známostí a osobních sympatií. Dotazované ženy-soudkyně mají pocit, že jsou při rozhodování o postupu výš upřednostňování v justici muži.

R2.24 *Když se podíváte na obsazení soudů obvodních a okresních, tak zjistíte, že je tam převaha žen, které zůstávají a nebo jsou tam muži, ale ti jsou převážně mladí, začínající. Muži odchází nahoru, zůstávají tam ženy. zatím to funguje v Praze čistě na vztahu známosti a příbuzenství.*

R14. 22 *Ale z hlediska kariérního postupu se upřednostňují muži, právě proto že jich je málo. Když budeme dva stejně dobří tak ten kdo půjde k vyššímu soudu tak to bude*

²⁸ Viz. kap. 3. Profese soudce z hlediska statistik , str. 38

chlap.

Důvodů podle výpovědí respondentek může být několik – známost, příbuzenství či nižší počet mužů v soudnictví. To souvisí s dalším trendem, který v justici vládne a jistým způsobem osvětluje a doplňuje tendence upřednostňování mužů při postupech.

Tímto trendem je preference čekatelů mužů. Některé respondentky hovořily o obecném trendu, jiné přímo o své vlastní zkušenosti. Důvodem pro toto chování je dle jejich mínění obecně nízké zastoupení mužů v soudnictví a neexistence handicapu odchodu na rodičovskou dovolenou. **(R5.24, R9.17)**

R1. 26 *Byla jsem svědkem toho, že z vyšších struktur byl pocit, že se přijímá hodně žen nově, že by bylo dobré kdyby se přilákalo více mužů. To bylo v době, kdy muži když skončili fakultu odcházeli do advokacie. A že k soudu nastupovaly více ženy, a v té chvíli kdy bylo nových hodně žen, tak byly takové tlaky, že jako muž čekatel – to je výhra*

S tímto chováním souvisí i hodnocení justice jako „přefeminizované“. Toto konstatování mělo u některých respondentek obecný charakter, jiné se s tímto heslem přímo ztotožňovaly a samy mluvily o „přefeminizované“ justici v negativním slova smyslu. Upřednostňování mužů při vstupu do justice pak překvapivě vnímaly jako pozitivní a potřebné. **(R4.20)**

R8. 18 *NO samozřejmě. Teď je ten trend zrovna. Justice obecně je velmi přefeminizovaná až moc. Teď je žádoucí, aby nastupovali ty chlapi. I ty platy jsou zajímavější a oni o to už více usilují. Hlavně nemají ten handicap že budou na mateřské, takže proto je i předsedové soudů přijímají raději jako čekatele. Je obecně známo, že když se má předseda soudu rozhodnout mezi čekatelem a čekatelkou tak si vybere čekatele. Protože ví, že po jmenování mu po roce nebo dvou ta žena zůstane doma a on to pak musí personálně řešit.*

Respondentky konstatovaly, že v justici jsou při rozhodování o postupech na soudy vyšší instance upřednostňováni muži a upozorňovaly také na trend preferování čekatelů mužů, ať už z důvodu absence možných personálních problémů, které vznikají při odchodu soudkyň na mateřskou dovolenou či jejich celkově nízkému zastoupení v justici. Tento fenomén – upřednostňování čekatelů - překvapivě mnohé z dotazovaných žen označily za pozitivní a to vzhledem k příliš „přefeminizované“ justici.

E. Nezávislost je hodnotou

Tato kategorie vystihuje (z většiny rozhovorů plynoucí) nadmíru ceněný aspekt samostatnosti, nezávislosti a absence nadřazeného tedy svobody, kterou je profese soudce charakteristická. Dotazované ženy hovořily o hlavním pozitivu této profese, které spatřovaly právě v samostatnosti práce. Otázkou zůstává, zda tuto vlastnost braly v potaz při volbě povolání a cíleně za ní „šly“ či se jim tato nezávislost zalíbila až během praxe u soudu. (R1.13, R5.14, R6.12, R7. 9, R13.14, R15.15)

R8. 11 *Je hrozně samostatná – ale jen na tom prvním stupni. Nikomu se nemusíte podřizovat, jen vlastnímu svědomí, profesními zkušenostmi. Absolutní svoboda – to je na té práci úžasné.*

R2.41 *To, co mě na této profesi přitahovalo byla nezávislost soudce. Jeho nezávislost v rozhodovací činnosti, oproti advokátovi, který skáče – jak klient píská. Může na Vás akorát někdo seshora, ale mimo jiné používáme svůj selský rozum a rozhodujeme sami – „a nikdo nám do toho nemůže kecat.*

Další zajímavou charakteristikou této profese, kterou respondentky kvitovaly je vedle samostatnosti praktičnost a odstup od lidí, který soudce ve své funkci má na rozdíl třeba od advokátů.

R15. 4 *Do justice jsem šla, protože jsem chtěla dělat něco praktického a chtěla jsem vidět za sebou nějaký výstup. To, co mě lákalo nejvíce, že je to samostatné. Že člověk nemá žádného šéfa. To byl hlavní důvod – že je člověk sám svým pánem.*

R9. 4 *U mě to bylo ovlivněné tím, že jsem věděla, co ta profese obnáší. Věděla jsem, že nechci do advokacie, že mě nejvíc táhne to soudnictví. Měla jsem pocit, že mi takový ten blízký kontakt s lidmi, což v advokacii je, nevyhovuje, že mám radši takový malinký odstup, což ten soudce má.*

Všechny dotazované ženy soudkyně nanejvýš oceňovaly samostatný charakter práce, svobodu a absenci nadřazeného, kterou jim výkon právě této profese přinesl. Dalo by se říci, že tato vysoce ceněná profesní nezávislost boří určitý genderový konstrukt – chcete-li zaříté společenské klišé, že ženy raději pracují v podřízeném poměru a „nehrnou“ se do samostatnějších a zodpovědnějších či dokonce řídicích funkcí. Je tedy

možné, i když to už je čistě mou spekulací, že si tyto ženy vědomě a úmyslně vybraly právě toto povolání, kde se jim okamžitě dostane nezávislosti a samostatnosti.

F. „Jako profesi uvádí právnička“

Tato kategorie postihuje pro mě osobně velmi překvapivou prezentaci některých respondentek na veřejnosti. Přestože většina dotazovaných žen vnímá svou profesi jako velmi prestižní a významnou (**R2.21, R9.13**), tak podle jejich vlastních slov – pokud se jich někdo ve společnosti zeptá na jejich povolání, říkají raději, že jsou právničky.

R6.19 *A ještě jednu věc, když někde mám říct co dělám, tak říkám, že jsem právník. To už teda musí být nějaký bližší vztah.....Mám pocit, že ta společnost přijímá lépe právníky. Lidi se špatnými zkušenostmi mají pocit, jakoby jsme za to mohly my.*

R12.14 *Já v podstatě nikde neříkám co dělám, a když se mě někdo zeptá tak říkám, že jsem právník. Ne že bych se za to styděla, ale myslím si že ta okamžitá reakce je negativní a nemyslím si že je to téma na hovory nějaké bouřlivé.*

Tento krok mnohé z nich zdůvodňují negativní reakcí společnosti obecně na soudnictví i na samotné soudce. Tento někdy až nepřátelský přístup veřejnosti, je dle jejich mínění z velké části zapříčiněn negativní prezentací justice médií a jak několik respondentek odevzdaně poznamenalo, je také samozřejmým následkem soudních sporů, kde vždy jedna strana prohraje. Samy toto negativní přijímání soudnictví veřejností cítí jako velmi tíživé.

R8.16 *Jak reaguje společnost ??Hrozné, šílené. Mě to deptá do dneška. Z ohledu známých jsme jim dobrý – když potřebují nějakou radu. Ale když jdu do prostředí které mě nezná, tak už ani neříkám, co dělám. I dcera se stala terčem už na gymnáziu při právu takových těch negativních poznámek na justici.*

R12.13 *Tak postavení soudce obecně je dost děsivé. To si myslím, že je dáno i tou mediální kampaní. To je jeden z těch velkých problémů, co ta justice má. Nikdo si nepředstaví, co ta práce obnáší. Ta práce je daleko o něčem jiném, než mají lidi představu.*

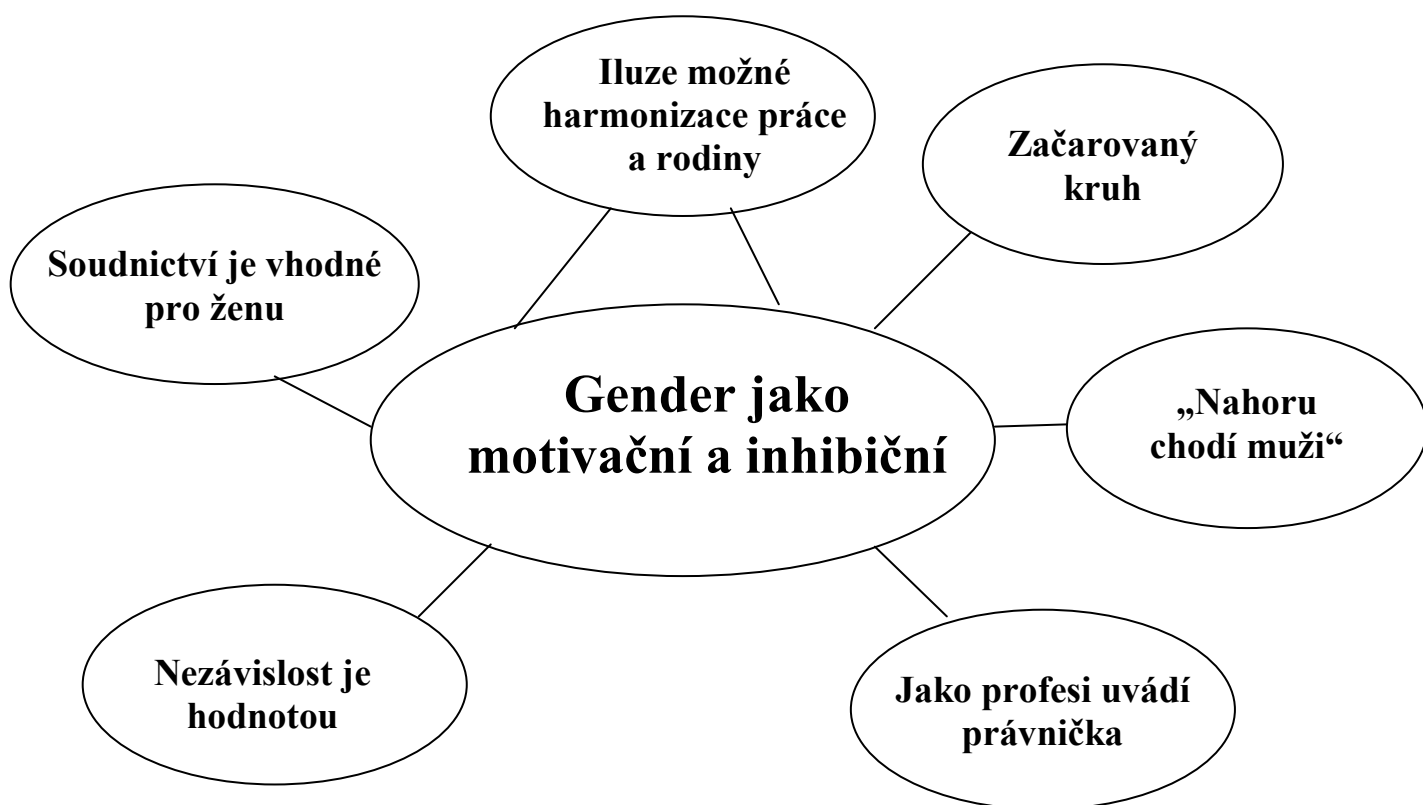
Z této tendence soudkyň nutně nevyznívá genderový vliv či nějaký pohlavní aspekt, který by jejich chování osvětloval nebo zdůvodňoval silný vliv veřejného mínění na

jejich osobní prezentaci ve společnosti. Vzhledem k tomu, že můj výzkum nezahrnoval žádného mužského respondenta, nemohu posoudit, zda by byl mužský pohled respektive prezentace ve společnosti natolik ovlivněna veřejným míněním či reakcemi společnosti.

V každém případě tuto tendenci, která se v rozhovorech rozhodně neobjevovala jen výjimečně, považuji za velmi zajímavou a až překvapivou vzhledem k vlastnímu hodnocení profese jako významné a prestižní. Může poukazovat na jistý způsob obrany před předpokládanými konflikty a neochotu dostávat se se svým okolím do sporů, kvůli profesi, kterou vykonávají. To, že muži se i přes tato nebezpečí hlásí ke své profesi a hrdě se prezentují jako soudci, je v tomto místě pouhou neověřenou spekulací.

Ale vzhledem k tomu, že se tato tendence objevovala ve výpovědích respondentek tak často a byla pro mne osobně velmi překvapivým zjištěním, vzhledem k mé původní motivaci napsat práci o ženách, které vykonávají takto společensky významnou profesi, rozhodla jsem se tomuto jevu věnovat prostor.

5.3 Selektivní kódování



Nyní jsem se propracovala k poslednímu stupni kódování, v němž jsem se snažila najít ústřední jev tedy centrální kategorii, která by do sebe integrovala všechny výše uvedené kategorie, které vznikly v rámci axiálního kódování. Ty nyní budou sloužit jako kategorie pomocné. Centrální kategorii jsem nazvala „GENDER JAKO MOTIVAČNÍ A INHIBIČNÍ“.

Vzhledem ke značné rozlišnosti jevů, tendencí a trendů popsaných v axiálním kódování, jsem tímto názvem chtěla obsáhnout oba směry, kterými avizovaný gender působí, tedy jak ve smyslu *motivačním* v ohledu výběru profese „vhodné pro ženu“, prvopočátečních iluzí o možném skloubení této profese s rodinou a v hodnocení profese jako velmi samostatné a nezávislé, tak ve smyslu *inhibičním* neboli zabraňujícím v reálném kloubení domácích a pracovních povinností, v možnostech postupu na soud vyšší instance, následkem toho také nemožnosti najít cestu ven ze začarovaného kruhu,

kteřou představovala právě cesta „výš“ a v otevřené prezentaci na veřejnosti jako soudkyně, z důvodu obav z negativních reakcí společnosti.

Nyní se budu věnovat pomocným kategoriím a jejich vztahu k sobě navzájem a k centrální kategorii. Vzájemné propojení a vztahy mezi pomocnými kategoriemi jsem z důvodu přehlednosti do grafu neuváděla.

Kategorie **Soudcovství je vhodné pro ženu** vystihuje motivaci žen pro výběr soudcovské profese (proto „motivační“), která je založena na genderově zabarveném poselství, chcete-li společenském doporučení tohoto povolání pro ženu, která chce mít rodinu a dostatečně se jí věnovat. Gender, nebo řekněme genderový předpoklad, není obsažen jen v názoru okolí, ale i v pohledu a hodnocení samotných respondentek. S touto představou velmi úzce souvisí další kategorie, která osvětluje hlavní problém žen v justici a současně i nepravdivost předpokladu soudcovského povolání jako profese, která umožňuje kloubení rodinných a pracovních povinností. **Iluze možné harmonizace práce a rodiny** je kategorií, která je již charakterem své problematiky genderově zabarvena. Gender se zde ukázal jako motivační při výběru této profese z důvodu možného skloubení pracovních a rodinných povinností a zároveň jako inhibiční při reálné nemožnosti zodpovědného plnění role soudkyně i matky a manželky – tedy pokud předpokládáme, že hlavní odpovědnost za chod domácnosti přebírá žena.²⁹ Mezi důsledky nezvládnutí skloubení těchto sfér jmenovaly únavu, nedostatečné pracovní nasazení, dalo by se říci, že i nízké rodinné nasazení, ale především nedostatečný čas strávený s dětmi a praktickou neexistencí partnerského života. A ať už respondentky mezi důvody, které podle jejich názoru k této situaci přispívají, jmenovaly přílišné pracovní vytížení, nevhodné pracovní podmínky, nemožnost či obtížnost získání práce na zkrácený úvazek, tak se jako reálné řešení ukázala strategie snahy o postup na soud vyšší instance. V tuto chvíli se dostáváme k další kategorii, kterou je **Začarovaný kruh**. Ta nám přibližuje bezvýchodnost situace, do které se ženy v justici mohou dostat. Tento kruh může nejprve působit jako jasná a přímočará strategie. Tedy ve chvíli, kdy mnou dotazované ženy na soudu první instance vnímají náročnost a množství práce jako neúnosné, podmínky silně nevyhovující a situaci doma jako nezvladatelnou, vidí v postupu na soud vyšší instance řešení těchto problémů. Tato představa není nijak iluzorní. Z výpovědí respondentek, které působí na vyšších soudech jasně vyplývá velmi pozitivní hodnocení, ať už se jedná o pracovní podmínky,

²⁹ ad. Teoretická část, kap. 2.4 Harmonizace práce a rodiny, str. 12, (Simerská, Smetáčková, 2000, : 36)

týmovou práci, kvalitu personálu a především nižšího nápadu a většího množství času na jednotlivé kauzy. Ovšem nyní se ženám v soudcovské profesi tato relativně přímá linie začíná zaoblovat a my poznáváme gender opět jako „inhibiční“. Nyní právě to, že jsou ženy, je dle jejich slov hlavní překážkou k realizování této strategie. Systém postupu je v justici postavený na oslovení vyšší instancí soudu na základě vykonávané práce – tedy kvality a pečlivosti rozsudků. Právě jeho neprůhlednost otevírá možnost spekulací o „postupu přes známosti“ a vlivu osobních sympatií a antipatií. Jak zřejmě očekáváte, právě zde podle výpovědi několika respondentek, dochází k preferování mužů, ať už na základě jejich celkově nižšího zastoupení v justici či neexistence personálního rizika, že odejde na „mateřskou“. Tuto tendenci konkrétně vystihuje kategorie in vivo „**Nahoru chodí muži**“. Jak jsem již zmínila v této situaci vnímám gender jako „zabraňující“, i když by se z pohledu mužů dal možná nazvat „upřednostňujícím“. Respondentky tuto tendenci preferování mužů při postupech „výš“ vnímají jako obecnou neřku-li celospolečenskou, ale samozřejmě v nich vyvolává pocit nespravedlnosti. S tím související možnost pozitivního ovlivnění svého kariérního postupu považují za mizivou. Ovšem zmíněná samozřejmost pocitu nespravedlnosti se u další takovéto tendence již tak samozřejmě „netváří“. V justici se v současné době objevuje velmi silný trend preferování čekatelů mužů, což některé respondentky překvapivě označily za pozitivní a správný fenomén, který již příliš „přefeminizované justici“ prospěje. Tato názorová bipolarita se projevuje i v další kategorii, která vystihuje velmi překvapivý jev. **Jako profesi uvádí právníčka**, už z tohoto názvu jasně vyplývá o jaký konkrétně jde. Byť respondentky téměř unisono hovoří o vysoké prestiži a společenském významu této profese, na veřejnosti se některé z nich prezentují jako právníčky. V souvislosti s touto kategorií označuji gender také za „inhibiční“, i když zde musím poznamenat, že tak činím na základě domněnky, protože se mohu skutečně jen domnívat, zda se tento strach plynoucí z negativního vztahu veřejnosti k soudnictví a soudcům samotným, tak projevuje pouze u žen. Charakter mé práce nezahrnoval ani jediného mužského respondenta, takže to, že by muž ne zvolil takovouto strategii a řekněme, nesnažil by se vyhnout konfliktu za cenu zapření své profese je na tomto místě skutečně jen spekulací. Stejně tak jako to, že společnost přijímá soudce-muže autoritativněji a řekněme nedovolí si přímý atak namířený proti justici či konkrétně soudcům. Ovšem to, že na tyto ženy velmi významně dopadá negativní prezentace justice v médiích a (dle jejich hodnocení) téměř nepřátelství veřejnosti, až do té míry, že raději nekonkretizují svou profesi, je několikrát se opakující fakt, který se u

dotazovaných žen objevil. Souvislost s dalším poměrně překvapivým trendem či vlastností žen v soudcovské profesi není zvlášť významná, ale možná překvapivě se ukáže ve vztahu ke kategorii Soudnictví je vhodné pro ženu. Zde je tato vhodnost akcentována především ve smyslu genderového stereotypu, který je společností neustále reprodukován a představuje motivaci, která se v reálné praxi ukáže jako lichá. Ale v mé poslední kategorii je akcentován fenomén, který byť možná byl pro tyto ženy motivující také už v prvopočátku –v praxi se ukazuje jako zcela oprávněný. Kategorie **Nezávislost je hodnotou** představuje respondentkami označené největší pozitivum této profese, které vidí v nezávislosti, samostatnosti, vlastní odpovědnosti a absenci nadřízeného, dalo by se říci tedy ve svobodě, kterou jim tato práce nabízí. Toto vysoké cenění profesní samostatnosti a nezávislosti může jistým způsobem vyvracet zažitá společenská kliše, že ženy raději pracují v podřízeném poměru a „nehrnou“ se do samostatnějších a zodpovědnějších či dokonce řídicích funkcí. Soudnictví představuje jednu z mála profesí, kde se dá poměrně rychle a samozřejmě této nezávislosti a pracovní svobody dosáhnout.

6. Závěr

Při porovnání výstupů publikací zmíněných v teoretické části práce s výsledky mé výzkumné práce, zjistíme, že některé zmíněné momenty se projevují i v kontextu žen v soudcovské profesi, za to jiné můj výzkum vyvrací.

Jak už jsem zmínila na začátku této práce, toto téma jsem si vybrala právě s ohledem na profesi, která je „někdy zdánlivě“ společensky vysoce hodnocena, finančně poměrně atraktivně ohodnocena, slučuje v sobě atributy moci a vysoké zodpovědnosti a její nejvýznamnější a nejzajímavější charakteristikou je, že je „netradičně“ bohatě zastoupena ženami. To se mi zdálo z genderového ohledu velmi zajímavé a svým způsobem jsem očekávala, že tyto „úspěšné a mocné“ ženy vyvrátí mnoho genderových stereotypů ohledně kariéry, rodiny a postavení ženy ve společnosti i v domácnosti.

Už teoretické části jsem u jednotlivých teorií a závěrů studií poukazovala na pohled a přístup žen-soudkyň, které občas potvrzovaly a občas také vyvracely citované názory. Shrňme-li závěry, ke kterým jsem dospěla ve vztahu ke konceptům zmíněným v teoretické části, tak uvidíme, že.....teorie týkající se nižšího zastoupení žen na manažerských pozicích, se potvrdily i v mém výzkumu. Respondentky často hovořily o obtížnosti kariérního postupu a preferování mužů v tomto směru. Tedy v celkově mnohem vyšším zastoupení mužů na vyšších postech. Představa, že rodina je záležitostí ženy a kloubení rodinných a domácích povinností je považováno za individuální problém ženy, se v mém výzkumu také ukázala. Mnou dotazované soudkyně označovaly za hlavní problém žen v justici právě toto zvládání obou sfér, a i když zazněly strategie využívání pomoci partnera či prarodičů, hlavní tíhu zodpovědnosti pociťovaly na svých bedrech. Prvopočáteční motivace výběru povolání v závislosti na budoucí rodinné zátěži se v mém výzkumu také potvrdila. Genderový aspekt se ukázal jako velmi silný „motivátor“ pro výběr právě soudcovské profese (v kontrastu například s advokací). Vnímání mateřství jako handicapu se projevil i u mnou dotázaných žen, takže se tu opět potvrzuje aplikovatelnost tohoto závěru i na mnou zkoumané prostředí. Problém nutnosti přizpůsobení se patriarchálně nastavené struktuře soudnictví akcentované v americké publikaci, se u nás při prvním pohledu ukázal jako méně znatelný, vzhledem k vysokému počtu žen v justici, ovšem při bližším seznámí s justičním prostředím jsem zpozorovala stejný problém, který se v českém soudnictví

projevuje především nápadně vyšším zastoupením mužů ve vyšších funkcích a u soudů vyšší instance. Při hodnocení preferencí a strategií, jejichž oba póly nám byly představeny u lékařek, které vyznávají vyšší hodnotu rodiny a manažerek, které akcentovaly nutnost seberealizace právě v pracovním prostředí, můžeme soudkyně z mého vzorku v tomto smyslu přiřadit spíše k lékařkám – valná většina jich zdůrazňovala preferenci rodiny i za cenu vzdání se profesní kariéry.

Nyní ke konkrétním závěrům mého výzkumu..... s přihlédnutím k mé výzkumné otázce – tedy genderové zkušenosti žen v soudcovské profesi jsem mnoho jevů získaných z rozhovorů již ve fázi axiálního kódování dále nerozvíjela a zaměřila jsem se čistě na genderové aspekty ovlivňující tuto profesi a ženy, které ji vykonávají. Genderový vliv se ukázal jako velmi významný při volbě profese. Respondentky v mnoha případech uváděly jako významnou motivaci pro volbu soudnictví právě předpoklad, že se tato profese dá skloubit s rodinou a starostí o děti. Tento předpoklad se v praxi ukázal jako mylný, především v souvislosti s obrovskou pracovní vytížeností a obtížností získání zkráceného pracovního úvazku. Mezi strategiemi, jak řešit tuto bezvýchodnou situaci, se objevila možnost postupu na soud vyšší instance, kde jsou dle výpovědí respondentek lepší pracovní podmínky, nižší nápad a především systém týmové práce v senátu, která jednotlivé soudce tolik časově nezatěžuje. Ovšem tato strategie se ukázala jako velmi komplikovaná, vzhledem k nízké až mizivé možnosti ovlivnění kariérního postupu v justici a také s přihlédnutím k panujícímu trendu v podobě preferování mužů při postupu na vyšší soudy. Takto „zabraňující“ se gender projevuje i v další současné tendenci justice, tedy v upřednostňování čekatelů-mužů, kterou některé respondentky překvapivě hodnotí pozitivně vzhledem k až příliš „přefeminizované“ justici.

Soudkyně z mého vzorku jako nejvýznamnější pozitivum této profese označily pracovní nezávislost, osobní zodpovědnost a absenci nadřízeného, což bylo také velmi významnou motivační složkou pro výběr této profese. Tyto ženy tím také, dle mého názoru, vyvracejí společenské klišé, že se ženy „nehrnou“ na vyšší, zodpovědnější a mocenské pozice. Jako méně výrazný se gender ukazuje v souvislosti s prezentací soudkyň na veřejnosti. Dotazované ženy vypověděly, že se ve společnosti představují raději jako právničky z důvodu obav z možných konfliktů, kvůli nepřátelskému a celkově negativnímu pohledu veřejnosti na soudnictví. Na tomto místě vzniká spekulace, zda jsou ženy méně ochotné bránit svou profesi proti společenským atakům, či zda si veřejnost toto chování vůči ženám soudkyním dovolí spíš, vzhledem k jejich

přirozeně nižší autoritě žen ve společnosti.

Shrnu-li výstupy mého výzkumu musím konstatovat, že genderový vliv je v této profesi a především z pohledu žen-soudkyň v některých oblastech velmi významný. Přestože jsou ženy v této profesi bohatě zastoupeny a platové hodnocení je „tabulkové“ - tedy ovlivněné počtem let v praxi a konkrétní pozicí, objevuje se tu několik genderových konstruktů, díky kterým ženám vznikají nemalé potíže při výkonu této profese i při kloubení pracovních a rodinných povinností.

Ještě jednou bych ráda připomněla, že toto jsou závěry vzešlé z mého vlastního výzkumu, který si nečiní nároky na jakoukoli homogenizaci vzhledem k tomu, že se nejedná o reprezentativní vzorek.

Literatura

- Čermáková, Hašková, Křížková, Linková, Maříková, 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR*. SOÚ Akademie věd ČR.
- Český statistický úřad, 2006. *Zaostřeno na ženy a na muže*. Praha.
- Český svaz žen, 2000. *Sborník ze seminářů – „Kam kráčíš, rodino? Žena a trh práce*. Archa, Praha.
- Disman, M. 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Karolinum, Praha.
- Heitlinger, A., Trnková, Z. 1998. *Životy mladých pražských žen*. Slon, Praha.
- Hendl, J. 2005. *Kvalitativní výzkum*. Portál, Praha.
- Maříková, H. 2000. *Proměny současné české rodiny*. Slon, Praha.
- Křížková, Václavíková-Helšusová, 2002. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*. SOÚ AV ČR, Praha.
- Křížková, A. 2002. *Životní strategie manažerek: Případová studie*. SOÚ AV ČR, Praha.
- Křížková, Dudková, Hašková, Maříková, 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR : politika, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Sociologické studie SOÚ AV ČR, Praha.
- Renzetti C. M., Curran D. J. 2003. *Ženy, muži a společnost*. Karolinum, Praha.
- Schultz, U. and Shaw, G. 2003. *Women in the World's Legal Professions*. Hart Publishing, Oxford and Portland /USA/.
- Simerská, L., Smetáčková, I. 2000. *Právní a rodinná praxe mladých lékařek*. SOÚ AV ČR, Praha.
- Strauss, A., Corbinová, J. 1999. *Základy kvalitativního výzkumu*. Sdružení podané ruce a nakladatelství Albert, edice SCAN, Brno.
- Valentová, M. 2004. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti*. VÚPSV, Brno.
- White, K. 1992. *Brave Mädchen bringen's nicht, Nur Power – Frauen machen Karriere*. Knauer, München /Germany/.

časopis Soudce 5/2006

časopis Soudce 7,8/ 2006

Studentské práce

Černá, M. 2005. Bakalářská práce: *Ženy v neziskovém sektoru*. Praha : Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií.

Sehnalíková, B. 2005. Bakalářská práce : *Profese palubní průvodčí z genderového hlediska*. Praha : Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií.

Webové stránky

Soudcovské unie

<http://www.sucr.cz>

Ústavní soud

<http://www.concourt.cz>

Nejvyšší soud ČR, Zákon o soudech a soudcích

[http:// www.nsoud.cz/zaksoud.htm](http://www.nsoud.cz/zaksoud.htm)

Ministerstvo spravedlnosti

<http://www.justice.cz>

Semináře

Havelková, H. 2007/2008 : Diplomní seminář k sociologickým tématům. UK, Fakulta humanitních studií.

Prudký, L. 2006/2007 : Konzultace k cyklu přednášek, Empirický výzkum. UK, Fakulta humanitních studií.