

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Fakulta humanitních studií

Bakalářská práce:

Pozitivní opatření na podporu rovného postavení žen ve společnosti

Koncept a praxe

Autorka:

Irena Kuncová
(9901)

Vedoucí práce:

Ing. Petr Pavlík, PhD.

Čestné prohlášení

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

V Praze, dne 20. června 2010

Irena Kuncová

Poděkování

Děkuji vedoucímu práce Ing. Petru Pavlíkovi, Ph.D. který mi po dobu přípravy a psaní této práce poskytoval důležité informace a rady.

Rovněž děkuji své rodině a příteli za jejich trpělivost a podporu.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se teoreticky i prakticky zabývá pozitivními opatřeními na podporu rovného postavení žen ve společnosti. Teoretická část je věnována genderovým stereotypům na uplatnění žen ve výzkumu, vědě, vzdělání a na trhu práce. Druhá, praktická část, analyzuje situaci v uvedených oblastech a srovnává využití pozitivních opatření pro ženy v České republice a členských zemí Evropské unie.

Klíčová slova

Gender, genderová rovnost, stereotypy, pozitivní opatření, kvóty, věda, vzdělání, trh práce.

Obsah

1.	Úvod	6
2.	Teoretická část	9
2.1.1.	Pohlaví a gender	10
2.1.2.	Genderové stereotypy	11
2.1.3.	Vliv genderových stereotypů na uplatnění žen na trhu práce	12
2.1.4.	Vliv genderových stereotypů na ženy ve vzdělání a uplatnění ve vědě	13
2.1.5.	Vliv stereotypů na zastoupení žen ve volených a jmenovaných funkcích	15
2.1.6.	Diskriminace	16
2.1.7.	Rovnost	19
2.1.7.1.	Formální rovnost – de jure	19
2.1.7.2.	Materiální rovnost – de jure i de facto	20
2.1.7.3.	Rovnost příležitostí	20
2.1.7.4.	Rovnost výsledků	20
2.1.8.	Terminologie rovnosti ve vztahu ke genderové tematice	21
2.1.8.1.	Genderová rovnost (<i>gender equality</i>)	21
2.1.8.2.	Rovné zacházení s muži a ženami (<i>equal treatment</i>)	21
2.1.8.3.	Rovné příležitosti pro muže a ženy (<i>equal opportunities</i>).	22
2.1.9.	Přístupy k otázce „srovnatelnosti“ žen a mužů	22
2.2.	Politika rovnosti v Evropské unii	23
2.2.1.	Hlavní nástroje politiky rovnosti	27
2.2.1.1.	Legislativa	28
2.2.1.2.	Finanční podpora pro prosazování rovnosti žen a mužů	28
2.2.1.3.	Gender mainstreaming	29
2.2.1.4.	Pozitivní opatření (Specif. opatření pro tzv. podreprezentované pohlaví)	30
2.2.1.5.	Vymezení pozitivního opatření	30
2.2.1.6.	Argumenty pro zavádění pozitivních opatření	31
2.2.1.7.	Problémy a kritika spjaté s pozitivními opatřeními	32
2.2.1.7.1.	Problematika příjemce	32
2.2.1.7.2.	Kritika liberálního přístupu	34
2.2.1.8.	Percepce pozitivních opatření	35
2.2.2.	Mezinárodní právní rámec ve vztahu k pozitivním opatřením	35
2.2.3.	Institucionální zajištění politiky rovných příležitostí mužů a žen v ČR	37
2.3.	Legislativa v České republice a pozitivní opatření	39
2.3.1.	Zákoník práce	39
2.3.2.	Antidiskriminační zákon	41
2.3.3.	Národní akční plán - Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen	42
2.4.	Pozitivní opatření jako nástroj podpory rovnosti mu a žen v praxi podle autorů	44
2.4.1.	„Měkká“ a „tvrdá“ opatření	44
2.5.	Závěr teoretické - hodnocení teoretické části bakalářské práce	45
3.	Empirická část	47
3.1.	Metodologie	47
3.2.	Kategorizace	49
3.3.	Vzdělání	50
3.3.1.	Popularizace oboru	50
3.3.1.1.	Seznamovací dny	50
3.3.1.2.	Výzkumné projekty	51
3.3.1.3.	Přípravné kurzy	51
3.3.2.	Přijetí do studia za aplikace pozitivních opatření	52
3.3.2.1.	Vyhrazený počet míst	52
3.3.2.2.	Systém zvýhodňujících bodů k dosažení kvóty	52
3.3.3.	Vysokoškolské programy vyhrazené pro ženy	52
3.4.	Trh práce	53
3.4.1.	Zacílená inzerce	53
3.4.2.	Přijetí do zaměstnání za aplikace pozitivních opatření	54

3.4.2.1.	Minimální požadavky	54
3.4.2.2.	Individuálně pojatá kvóta	54
3.4.2.3.	Upravení náborových kritérií	55
3.4.3.	Zvyšování počtu žen ve výkonných pozicích	55
3.4.3.1.	Kariérní programy	56
3.4.3.2.	Mentoring	57
3.4.3.3.	Oceňování úspěchu a motivace	57
3.4.3.4.	Ženské sítě	58
3.4.3.5.	Kvóty pro externí či interní nábor	59
3.4.3.6.	Princip dvojité nominace	59
3.4.4.	Finanční pobídky	59
3.4.4.1.	Příspěvky instituci za zaměstnání žen	60
3.4.4.2.	Příspěvky zaměstnancům za doporučení kandidáta	60
3.4.4.3.	Příspěvky na vlastní vzdělání/rekvalifikaci	60
3.4.4.4.	Granty pro vědkyně	60
3.4.5.	Podpora podnikání žen	61
3.4.5.1.	Dotace... ..	61
3.4.5.2.	Bankovní produkty	62
3.4.5.2.1.	Mikroúvěry	62
3.4.5.2.2.	Zvýhodněné bankovní produkty pro ženy	62
3.4.5.3.	Nefinanční podpory	63
3.4.6.	Ostatní pozitivní opatření	63
3.4.6.1.	Legislativní pozitivní opatření na ochranu žen	63
3.4.6.2.	Opatření pro zvyšování politického zastoupení	64
3.4.6.3.	Systémy kvót	65
3.4.6.3.1.	Kvóty dle závaznosti	65
3.4.6.3.2.	Typy kvót	66
3.4.6.4.	Databanka žen	67
4.	Zhodnocení empirické části a odpovědi na dané hypotézy	68
5.	Závěr	71
6.	Literatura	73

Úvod

Rovnost v zacházení s muži a ženami (tzv. genderová rovnost) je zásadní výzvou každé moderní společnosti a řadí se mezi základní principy demokracie. V šedesátých letech 20. století se otázka rovných příležitostí stala vlivem vlny feminismu nosnou agendou demokratizačních snah. V současné době je genderová problematika jedním ze základních pilířů politiky všech rozvinutých demokratických zemí, Evropské unie (EU) i Organizace spojených národů (OSN).

V České republice (ani před tím) nebyly v minulých letech trendy generové rovnosti příliš aktuální. Teprve v 90. letech minulého století se situace změnila. A se vstupem do Evropské unie se naše společnost konečně začala vracet k sociálním hodnotám, mezi které genderová rovnost bezpochyby patří.

Základním kamenem politiky rovných příležitostí jsou ustanovení požadující, aby mužům i ženám byla přiznána stejná práva na práci, profesi a právo na rovnou odměnu za tuto práci. Přes veškeré úsilí u nás prozatím nebylo dosaženo úplné rovnosti příležitostí. Např. ženy za stejnou práci jako muži vydělávají méně a také u nich platí větší pravděpodobnost, že budou zaměstnány v nejistém pracovním poměru s menší

možností zastávat pozici na vyšších úrovních kariérního žebříčku. Mzdy mužů a jejich zastoupení ve vedoucích rolích v průmyslu, politice i ve státní správě jsou vyšší než u žen a rozdíl se zvětšuje tím, čím víc se jedná o prestižnější a výnosnější postavení nebo povolání. Ženy nejsou – vzhledem k jejich počtu – ani v politice dostatečně zastoupeny, přestože by měly v budoucnosti dosahovat zastoupení nejméně ve 30% v Evropském parlamentu a parlamentech národních.

Také partnerské svazky nejsou prozatím vyrovnané a ženy mají pořád větší podíl na výchově dětí nebo práci v domácnosti. Mnoho mužů i žen si vysvětluje rovnost příležitostí jako jednosměrné zlepšení podmínek pro ženy a nikoliv rozšíření možností a zlepšení podmínek také pro muže v oblastech, kde tomu tak doposud nebylo. Proto není divu, že s jednáním, které se nazývá diskriminační, mají svoje zkušenosti nejen ženy, ale i muži. Dá se uvést na jednoduchém příkladu: Znevýhodnění otců při svěřování dětí do jejich péče nebo jejich nezařazování do určitých pracovních profesí. Společenské poměry v naší republice se sice změnily před více než dvaceti lety, přesto kroky směřující k rovnosti mezi muži a ženami jsou pouze ve stádiu uvádění v praxi. Dochází k úpravám civilních a služebních zákonů, a proto mohou ženy vykonávat díky svému vzdělání a schopnostem nebo odbornosti činnosti v mnoha oborech, které kdysi pro ně bývaly tabu (věda, výzkum, služba v ozbrojených složkách nebo civilní obraně, záchranářky, apod.). Nicméně: Uznání žen jako plnohodnotných bytostí se stále neodráží v realitě.[35]

Stále dochází k tomu, že ve stejných situacích se ve společnosti s muži a ženami zachází rozdílně, což je dáno faktem existence společensky zakotvených předsudků (generových stereotypů). Ženy, které představují skupinu čítající nadpoloviční polovinu populace jsou v jistých oborech zastoupeny způsobem, který neodpovídá jejich podílu ve skladbě populace. A ne náhodou se jedná o pozice představující společensky nejvíce prestižní místa, místa s rozhodovacími pravomocí, nebo ta nejlépe finančně hodnocená. Ovšem nejde jen o moc a prestiž, které by měli ženy také dosahovat, ale i o vnášení typicky ženské zkušenosti, do oblastí, kde jen málo vyskytuje, jako je politika a věda.. Téma genderové rovnosti je aktuální v této první dekádě našeho století a pokud nebudou propastné rozdíly odstraněny, automaticky se jeho aktuálnost bude prodlužovat dál, protože se jedná o citlivé, téma a širokého spektra populace i našeho každodenního života.

Ve své práci se zabývám tématem pozitivních opatření na podporu rovnosti mužů a žen. K tomuto tématu mě přivedl zájem o to, jakými způsoby je možné pracovat na zvýšení zastoupení žen v oblastech, které jsou dominované muži. Pozitivní opatření představují pak nástroje, které mají šanci zásadně změnit distribuci moci a vlivu (Bacchi, 1996) díky čemuž se vnímají jako kontroverzní prostředek k jejímu dosažení. Právě ona kontroverze obstupující tento typ opatření mě zaujala natolik, že jsem je zvolila za téma

své bakalářské práce a rozhodla se je poznat blíže. Chtěla jsem vědět, jestli představují opravdu takovou hrozbu pro naši společnost jako bývají prezentovány jejich odpůrci.

Co se týče pozitivních opatření na podporu rovnosti mužů a žen se setkáváme v mezinárodních dokumentech i v sekundární literatuře spíše s obecnými definicemi, ale žádnými konkrétními návody, jak by měla probíhat, nebo co za způsoby může být použito. V probleskujících diskuzích na toto téma pak pozitivní opatření vystupují jako jakýsi „strašák“/35/, prezentovaný jen jedním typem opatření. Proto jsem si zvolila jako téma mé bakalářské práce **Pozitivní opatření na podporu rovného postavení žen ve společnosti.**

Cílem mé práce je vnést do problematiky určitý systém, s pomocí kterého bude snazší orientovat se a posoudit, co lze ještě považovat za pozitivní opatření a co už ne a jaké jsou limity a klady jejich využití. Je zapotřebí pochopit, co to jsou rovné příležitosti a jak se jejich prosazování promítá do pracovního života. S tím souvisí i zakotvení rovných příležitostí v legislativě. Z těchto pozic se bude odvíjet obsah teoretické části, ve které je mým prvním cílem objasnění základních pojmů v rámci politiky rovných příležitostí. V další části se zabývám upevněním rovných příležitostí v rámci Evropské unie a České republiky.

V empirické části jsem se věnovala samotnému třídění a kategorizaci příkladů nejlepší praxe.

Vzápětí jsem pochopila, že samotný koncept pozitivních opatření nevyplývá zcela z jejich praktických obsahů, a že právě ony mohou být nazírány z různých úhlů. Jelikož jsou pozitivní opatření jedním z pilířů politiky rovnosti Evropské unie a jako takové jsou doporučované a povolované. Proto hodlám představit jejich specifičnost a nalézt využití v praxi a tak případně zpětně přispět k jejich definici.

Prostřednictvím zkoumání legislativních rámců a následné praxe jsem dospěla k názoru, že využití pozitivních opatření je mnohem širší, než se na první pohled zdá, a proto jsem sledovala systematizaci pozitivních opatření na trhu práce, ve vědě a vzdělání a okrajově opatření na podporu politické reprezentace žen.

Pro tuto práci jsem stanovila následující hypotézy:

1. Politika rovnosti je nedostatečná.
2. Pozitivní opatření jsou používána nejasně (s ohledem na koncept)
3. Pestrou škálu pozitivních opatření lze v praxi nalézt a uvádět jako doporučení pro implementátory politiky rovnosti.

1. Teoretická část

1.1. Základní pojmy a koncepty

V této části bakalářské práce vymezuji pojmy, popisuji základní teoretická východiska a teze. Dále se budu věnovat tématům, která považuji - vzhledem k zaměření a kategorizaci prezentované v analytické části - za relevantní. Jedná se o stěžejní koncepty rovnosti mezi muži a ženami a pozitivních opatření. Pozitivní opatření jsou - jako politický nástroj - vymezená v mezinárodních dokumentech, a proto se zaměřím i na to jak jsou stanoveny v předpisech Evropské unie.

Vztahy mezi muži a ženami ve společnosti se zabývá obor zvaný „gender studies“. Základem spojení je slovo **gender (rod)** - vyjadřující sociální konstrukt vlastností a chování spojovaných s obrazem muže a ženy, které jsou formovány kulturou a společností. Je nutno striktně odlišovat pohlavní (sexuální) rozdíly, které jsou chápány jako biologická kategorie vymezující fyziologické rozdíly mezi muži a ženami, zejména rozdíly týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa, působení. Gender ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné. Jejich závaznost či determinace nejsou tedy přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami. Zatímco pouze ženy mohou rodit děti, což je biologicky determinováno, z hlediska biologického není dáno, kdo bude děti vychovávat.

1.1.1. Pohlaví a gender

V této podkapitole se chci zabývat opatřeními, která mají napomoci dosažení rovných příležitostí mužů a žen; je třeba zmínit koncepty vysvětlující rozdílné postavení mužů a žen ve společnosti a věnovat se budu především oblastem, které tvoří hlavní témata analytické části a podrobněji rozvinu otázky rovnosti a základní znalosti související s tématem pozitivních opatření.

Jedním z organizačních principů společnosti bylo vždy její rozdělení na ženy a muže. To, s jakým pohlavím se jedinec narodil, do značné míry předurčovalo a předurčuje jak bude vypadat jeho další životní dráha.

Celá společnost i část vědecké veřejnosti vysvětlují rozdíly mezi muži a ženami na základě jejich biologické odlišnosti - pohlaví. Směr zvaný biologický determinismus definuje rozdíly v morfologii těla, mozku nebo hormonální „přirozenosti“ k vysvětlení odlišného postavení mužů a žen ve společnosti. Této argumentace se pak využívá k udržování společenského statu quo.[1]

Podle americké socioložky Renzetti a Curran, lidské pohlaví jako biologická danost (bytí mužem či ženou) je základem pro společensky vykonstruovanou kategorii zvanou gender. Z takto kulturně vymezené „feminity“ a „maskulinity“ pramení rozdílná očekávání a předsudky v postavení mužů a žen. Předpoklady vztahující se ke genderu lidé obecně přijímají jako platné a správné a zakládají na nich svůj přístup k osobám mužského a ženského pohlaví.[1] Nicméně biologická a sociální dimenze se však nacházejí ve vzájemné interakci a nelze je striktně oddělovat. To, jak mezi pohlavími rozlišujeme, a které znaky vybíráme jako mužské a ženské vychází opět z naší konceptualizace toho, co za mužské a ženské považujeme, tudíž i pohlaví lze považovat za sociální výtvar.[24]

Genderové teorie vycházejí ze sociálního konstruktivismu a říkají, že muži a ženami (feminními a maskulinními jedinci) se stáváme v průběhu socializace, kdy se učíme hrát své adekvátní genderové role.¹ Jednotliví aktéři je přijímají a aktualizují ve svém konkrétním jednání, a tak s sebou gender přinášíme do všech společenských interakcí a neustále ho v nich utváříme a reprodukujeme.

„Gender nám umožňuje orientovat se v sociálních vztazích a nabízí jasná pravidla a normy pro sociální interakci, zároveň však omezuje jejich možnou škálu na ty, které jsou v konkrétní kultuře akceptovatelné.“[24] Prakticky ve všech společnostech totiž gender vyjadřuje také asymetrii vztahu obou pohlaví, kdy mužská norma a mužské hodnoty jsou nadřazeny těm ženským a tudíž jsou i uspokojovány v mnohem větší míře; pro tento stav je vyhrazen pojem **androcentrismus**. [24]

Genderové představy a principy jsou hluboce zakořeněné v našem společenském životě a nepředstavují strukturu, která by byla snadno měnitelná. Ovšem pokud budeme k otázce vztahů mezi muži a ženami nahlížet pohledem genderu jakožto společensky utvářené kategorie, budeme je vidět dynamičtěji a jako měnitelnou strukturu. Tento cíl vidí i francouzský sociolog Pierre Bourdieu tak, že chce „vrátit vztah mezi pohlavími zpátky do dějin“[2] a vystavit ho tak možnosti změny.

1.1.2. Genderové stereotypy

Mezi genderovými stereotypy můžeme hledat překážky spravedlivého zastoupení žen na všech úrovních. Genderové stereotypy ukazují právě „zjednodušené představy o tom, jak má vypadat „maskulinní muž“ nebo „femininní žena“.[1] Připisují každému pohlaví určité, od konkrétní kultury odvislé společenské role a charakteristiky. Pokud se jednotlivec vymyká dané normě, jak by se měl jako muž nebo žena náležitě chovat, následuje sankce jako v případě jakýchkoliv jiných společenských deviací.

Genderově stereotypní uvažování, tedy takové, které předpokládá, že ženy se chovají a myslí odlišným způsobem než muži[19] nás vede k soudům o jednotlivcích bez ohledu na to, zda i oni vnímají stejným prizmatem rozdělený svět na mužský a ženský. V jádru většiny stereotypů je zakořeněný biologický determinismus úlohy muže a ženy, kdy zásadní úlohu hraje automatické a výhradní spojování ženy s mateřskou rolí. Setkáváme se s nimi již od rané socializace v dětství, kdy získáváme genderovou identitu a osvojujeme si i přidělování typických charakteristik k pohlavím. Stereotypní představy o ženství namátkou říkají například, abychom ženy vnímali jako pečující a trpělivé, žijící

¹ Genderové role souvisí s pojímáním aktivit a odpovědností jako typicky ženských či mužských, představují způsob chování očekávaný od členů společnosti v souvislosti s jejich pohlavní příslušností (Renzetti, Curran, 2005). I tento koncept se někdy využívá k ospravedlnění stávajících nerovností (Bacchi, 1996) navíc tím, že nabízí jen dvě kategorie identity. Z této perspektivy ale není dost dobře možné teoretizovat mocenský rozměr genderu ani změny v genderových konstrukcích a vztazích. (Pavlík, 2006)

ve světě romantických představ, žijící pro druhé; muže zase jako objevitele, zaujaté pro kariéru, jako racionální jedince.[1] O genderových stereotypch se budu zmiňovat ještě dál v souvislosti s tím, že představují zásadní překážku průniku žen a jejich skutečného ocenění do oblastí společenského života, které byly dlouhodobě dominovány muži – jak ve vzdělání, trhu práce, tak v politickém zastoupení.

Ráda bych zdůraznila: „**Je důležité si uvědomit, že jsou-li stereotypy o ženách důvodem pro jejich znevýhodňování, jedná se o diskriminaci**“.[6] Měli bychom tedy reflektovat předpoklady našeho vidění společenského uspořádání než se dopustíme nějakých odsudků a učiníme závěry o individuu jen na základě jeho pohlaví.

1.1.3. Vliv genderových stereotypů na uplatnění žen na trhu práce

Trh práce se v dnešní době dá – bez jakékoliv nadsázky – rozlišit na soukromý² a veřejný sektor.³ Nicméně v obou segmentech se setkáváme s obdobnou stereotypizací, kterou chci nyní představit.

Hlavním rysem trhu práce v našem případě je jeho genderová segregovanost tradičním dělením na mužské a ženské obory. Setkáváme se s tzv. **horizontální segregací** představující koncentraci žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních. Obecně jsou mužům nabízeny jiné pozice než ženám. Vznikají tak „profesní ostrůvky“ fungující jako kvazi-rodiny: „Šéf, skoro vždy muž, zavalený prací, ale podpíraný láskyplným či koketním okolím, pečuje o všechno dění v instituci jako otec a poskytuje ochranu celému svému - převážně ženskému personálu.“[2] Činnosti, které vykonává muž jsou hodnoceny jako vznešené a důležité. To, co dělá žena, je naopak rutinní a banální. Například je znatelný rozdíl v chápání významu povolání „kuchař“ (mistr svého oboru) a „kuchařka“ (v závodní jídelně).

Předpoklady vytvářejí socializace ve školském systému, kdy jsou dívky a chlapci směřováni do odlišných oborů. Tak se vychází ze stereotypizace, která dívkám připisuje pečovatelskou úlohu a chlapce směřuje do aktivnější, agresivnější role objevitelů a sportovců.[2] Výsledkem je, že ženy dominují v oborech, souvisejících s výchovou dětí, sociálními službami, zdravotnickými profesemi střední úrovně a v kancelářských zaměstnáních.[6]

Další typ rozdělení pracovního trhu v závislosti na pohlaví představuje **segregace vertikální**. Ta pro ženy znamená, že jsou jim v institucích svěřovány nižší, pomocné pozice. Důvodem jsou jim připisované vlastnosti jako pečlivost a trpělivost.[1]

² Soukromý neboli privátní sektor představují tržní instituce, které se rozhodují samy za sebe a jsou vedeny soukromými zájmy (Potůček, 2005: 14).

³ Ve veřejném sektoru dochází k rozhodování za účasti mnoha jedinců a institucí: „Je místem, kde se formuluje a realizuje veřejný zájem a zejména je financován z veřejných rozpočtů“. (Potůček, 2005: 14).

V zasetí genderových stereotypů se nacházejí i zaměstnavatelé, kteří jsou při najímání nových pracovníků, udílení výhod a jejich povyšování. Dopouští se tzv. **statistické diskriminace**, tedy že nezaměstnají příslušníka skupiny, o které se soudí, že je méně produktivní („žena půjde na mateřskou“), bez ohledu na povědomí o jeho záměrech.[1] Významnou roli u zaměstnavatelů také hraje obava ze ztráty prestiže, pokud ve vedoucí pozici zaměstná ženu. Ženy ve své kariéře narážejí na tzv. skleněné stropy, neviditelné bariéry, které jim zabraňují v mobilitě směrem nahoru. Muži se naopak vozí skleněnými výtahy. To znamená, že postupují ve své kariéře mnohem rychleji.[1] Zaměstnavatelé často bez zhodnocení konkrétní situace očekávají menší ochotu věnovat se práci a předpokládají určité „typicky ženské“ osobnostní rysy, méně vhodné zejména pro vedoucí pozice - přílišné podléhání emocím, a tedy sníženou schopnost racionálně rozhodovat, nebo přirozenou submisivitu, která brání efektivnímu vedení podřízených.[19] Tyto předsudky ženám často znemožňují plně rozvinout a uplatnit své schopnosti, což přináší nevýhody jak jim samým, tak i organizacím, ve kterých pracují.[19]

Palčivým problémem na trhu práce jsou nerovné mzdy vyplácené ženám za práci stejné hodnoty.⁴ Pak následují bariéry pro postup žen na vyšší pozice nebo do netradičních („neženských“) oblastí a feminizace oborů.⁵

I když je jejich kvalifikace rovnocenná, zdá se, že ženy bývají zařazovány spíše na místa, která jim dobré možnosti pro další pracovní postup nezaručují. Při vstupu do povolání, dříve vyhrazených mužům, se ženy setkávají s odporem a nemohou prolomit onen skleněný strop. To platí zejména pro rozhodování ve finančním sektoru. Ženy je například velmi málo na nejvyšších (řídících) místech v komerčních bankách a také v národních a evropských finančních institucích [31]. Muži se koncentrují i v pozicích vykonávajících dohled v oborech, kde jinak převažují ženy jako jsou školství nebo sociální věci.[1]

1.1.4. Vliv genderových stereotypů na ženy ve vzdělání a uplatnění ve vědě

Je nesporné, že vyváženější zastoupení žen a mužů v některých oborech studia bude mít v konečných důsledcích účinek na segregovaný trh práce, a to přes převládající veřejné mínění o tradičních rolích obou pohlaví.

Tématem je, jaký význam - někdy skrytý, někdy zjevný - poskytuje školní **formální kurikulum** - to je povinná suma znalostí, které musejí žáci zvládnout a pak

⁴ Posledním statistickým výzkumem ČSÚ (srpen 2010) bylo potvrzeno, že české ženy - vysokoškolačky v průměru pobírají pouze 60% výše mzdy svých stejně kvalifikovaných mužských kolegů. (Zdroj: Zpravodajství Frekvence 1).

⁵ Feminizace oborů znamená dominování oborů ženami, feminizované obory jsou často hůře placeny a neatraktivní pro muže.[1]

zejména **kurikulum skryté** což jsou hodnotová sdělení ukrytá ve studijních materiálech, která školáci učí přijímat určité názory na svět a společnost a formují jejich vlastní životní očekávání a tak je směřují do různých oborů.

Nelze pominout skutečnost, že na základní školu děti už nastupují genderově (před)připravené. Chlapci vedení k aktivitě a agresivitě získávají více učitelovy pozornosti, častěji dostávají slovo a jsou také častěji a tvrději trestáni. Dívky vedené k pasivitě a tichosti, za které jsou odměňovány, lépe snášejí žádoucí klidnou atmosféru výuky, ale zato jim je učitelem věnováno méně pozornosti. Skryté kurikulum působí jako jakýsi podtext, který často snižuje dívkám sebevědomí a sebehodnocení tím, že v učebnicích se o nich téměř nehovoří; děti takto vysílané signály interanalizují a např. „být ženou“ hodnotí hůře. Proto se hovoří o důležitosti obohacení knih o dosud minoritní témata. Na nižších vzdělávacích stupních škol je také podporováno oddělování pohlaví (při sportu, v dílnách) což se přenáší i do dalšího života.

Na střední škole je skrytý stereotyp vyjádřen jasně: Studijní úspěch u chlapců je odrazem jejich inteligence, kdežto u dívek odrazem jejich píle, což je – bohužel - velmi rozšířené a nespravedlivé. Podle Bernsteina se kolem 10. roku věku dostavuje u dívek prudký pokles sebevědomí související s ideálem ženy, kdy dívky dále propadají pasivitě a učí se „vytěšňovat samy sebe, aby mohly být s druhými“, což pro ně může být často frustrující. Další teorie poklesu výkonnosti a sebevědomí hovoří o strachu z úspěchu spojeného s obávanou ztrátou dívčiny feminity. Dívky již narážejí při realizaci studijních a profesních cílů na skleněné stropy, které jim svými očekáváními buduje společnost.[1]

O stavu na vysokých školách nejvíce napoví: Dívky stále, i přes velké pokroky, studují budoucí „pomáhající a pečující“ obory, kterým je ovšem připisována nižší prestiž a horší finanční ohodnocení, což je pravý důvod, proč o tyto obory nejeví zájem muži. Preference dívek opět ovládá strach o feminitu, ale setkáváme se s tzv. **mikrodiskriminací**, jejíž opakované působení např. v nižších očekáváních mužů od žen či narážkami na vzhled a ženskost, jsou nepříjemné a podlamují ambice studentek.[1]

Každopádně ve vědě a vzdělávání zůstávají tradičními mužskými obory fyzika, inženýrství, obchod.[1]

Malé je rovněž zastoupení žen jakožto akademických pracovníků obecně. Setkávají se s drobnou diskriminací; někdy je dokonce znevažována jejich práce oproti kolegům a ta jim brání v postupu výš.

Důležitou skutečností ve vztahu k vědě a výzkumu je, že výzkumné záměry a otázky jsou utvářeny i na základě toho, co daná skupina vědců a vědkyň považuje za podstatné téma. Jak říká Sandra Gardiny: „Kdo má moc definovat, co se počítá jako vědecký problém, bude také hrát velice důležitou roli při vytváření obrazu světa, který z takového vědeckého bádání vzejde“ (Gardiny, 1999: 40). Protože tuto moc mají do značné míry spíše vědci - ne vědkyně, dá se předpokládat, že určité výzkumné otázky

nejsou kladeny vůbec a pokud ano, nedostává se jim dostatečné podpory nebo na ně není nazíráno ženským úhlem pohledu.

1.1.5. Vliv stereotypů na zastoupení žen ve volených a jmenovaných funkcích

Evropské demokracie ideu rovnosti žen a mužů jen pomalu integrují do svého fungování.[31] Právo volit, a být volen, bylo už od počátku demokratických tradic a ještě dlouho potom, vyhrazeno mužům. Dlouhý boj za občanská práva neusnadňoval ani zřejmý kontrast mezi všeobecnou zásadou rovnosti práv a vylučováním žen z politického života. Když nakonec ženy dostaly hlasovací právo, pokračovala jejich marginalizace⁶ v politickém a občanském životě.[31]

Nedostatečné zastoupení žen v politice bývá vysvětlováno několika způsoby. Podle amerických sociologů Renzetti a Curran je můžeme hledat v odlišné socializační zkušenosti chlapců a dívek, stejně jako v případě diskriminace na trhu práce a zejména tím, že se „předává“, že politika je „mužská“ činnost, což ženy od vstupu do politiky odrazuje. Dalším důvodem může být nedostatek modelových ženských vzorů v politice a obtížnost skloubit časově náročné požadavky veřejného života s péčí o rodinu, k čemuž se váže i pozdější vstup žen do politiky. Nejpřesněji můžeme využít terminologii „veřejný muž a soukromá žena“, která ukazuje na domácí úlohu ženy. Do protikladu se staví „emocionálnost“ žen s „rozumovostí mužů“, kdy hodnota rozumu v názoru občanů vítězí.

„Žena politik je zvláštní stvoření, které ve jménu uměle vytvořeného ideálu potlačuje svoji přirozeně danou dispozici pečovat o rodinu.“[17]

V současnosti jsou ženy celosvětově v parlamentech zastoupeny 18,6%, v Evropě 19,3 %, kdy severské státy dosahují 41,4 % zastoupení.[3] V České republice se jedná o 15,5%.[4]

Obecným cílem snah týkajících se politické reprezentace žen je dosažení alespoň 30% - 40% hranice zastoupení. V této souvislosti se setkáváme se dvěma termíny: **kritická masa** – tím se často rozumí potřeba mít alespoň 30% zastoupení žen v daném rozhodovacím orgánu. Udává se, že až při tomto počtu spolu přestávají členové méně zastoupené skupiny soupeřit a začínají kooperovat.[42] Druhý termín "práh parity" obvykle znamená 40 a více procent zastoupených žen; zbývajících 20% se ponechává volné soutěži, definuje se tak i maximální hranice pro zastoupení jednoho z pohlaví.

⁶

Vytlačení na okraj, *pozn. autorky*

1.1.6. Diskriminace

Problematika pozitivních opatření se úzce propojuje s **problematikou diskriminace**, ať už se o nich hovoří jako o nástroji pro její nápravu nebo jako o jedné z jejích forem. Proto bych ráda dál tento pojem specifikovala.

Pojem **diskriminace** (z latinského *diskriminare*) znamená rozlišovat. V současnosti je spíš vyhrazen pro nespravedlivé, nezákonné rozlišování mezi jednotlivci. Odmítání diskriminace ve společnosti je dáno principem, že jedinec má být spravedlivě posuzován podle svých osobních kvalit a schopností, nikoliv podle příslušnosti k určité skupině.[5]

Rozlišujeme **přímou diskriminaci**, kdy je s určitou osobou nebo skupinou osob zacházeno na základě určitého diskriminačního důvodu méně výhodným způsobem než s jinými ve srovnatelné situaci - až na zákonné výjimky.[6] Definice odpovídá návrhu českého antidiskriminačního zákona. Tento typ se nazývá také jako diskriminace „tváří v tvář“, která nakládá s různými kategoriemi zaměstnanců odlišně.[42]

Nepřímou diskriminaci představuje stav, kdy zdánlivě neutrální pravidlo dopadá na různé společenské skupiny odlišně a vzniká tak diskriminace. Např. nastavením kritérií, která jsou znevýhodňující pro ženy s dětmi nebo snížená ochrana zaměstnanců na poloviční úvazek, kterými bývají zpravidla ženy [6]. V případě antidiskriminačních nařízení nastává problém, že „intervence se udržují na minimu a vyčkává se na jednotlivé stěžovatele, kteří využijí soudního procesu a na diskriminaci tak upozorní.“⁷[42]

Zásada **nediskriminace** vytváří nezbytný podklad pro prosazování rovnosti mužů a žen.

Strukturální, neboli **systemová diskriminace** představuje diskriminaci jako komplexní problém. Může se mimo jiné jednat o dopad hluboko zakořeněných institucionálních praktik na jedince a skupiny. Její vymezení je však velmi široké a v konkrétních případech může působit obtiže. „Dělat ze všeho strukturální problém ve skutečnosti ztěžuje nalezení někoho, kdo by nesl odpovědnost za diskriminaci.“[42] U diskriminace z důvodu pohlaví je na této úrovni nejvíce pozorovatelné časté rozdělení pozic, respektive udělování vyšších pracovních funkcí mužům.

Rozdíly mezi oběma pohlavími v současné společnosti existují, a jsou nejen záležitostí fyzickou, ale i kulturní a sociální. Odlišnost se projevuje zejména v tradici zafixovaných životních rolí jednotlivých pohlaví, kdy se role v prostoru a čase různě proměňují, nicméně v zásadě pořád platí. Ženám i mužům mohou komplikovat život, výkon povolání, nebo dokonce znamenat jejich **diskriminaci**.

7

Všechny překlady v textu Bacchi, C. L. .Politics of Affirmative Action „Women“, Equality & Category Politics. Adelaide. 1996. SAGE jsou mé vlastní.

Zákaz diskriminace a antidiskriminační opatření vycházejí z principu spravedlivého posuzování člověka či skupiny na základě osobních kvalit a schopností, nikoli na základě stereotypů a kategorizování.[40]

První oblastí, kde se vyslovovalo slovo diskriminace, byla romská menšina. Hned za ní následuje diskriminace z důvodu pohlaví. Současné statistiky ukazují rozdíly ve mzdách mužů a žen a z toho plynoucí různé funkční postavení v zaměstnání. Mzdy mužů a jejich zastoupení ve vedoucích rolích v průmyslu, politice i státní správě jsou vyšší, čím víc se jedná o prestižnější a výnosnější povolání. Průměrná odměna za práci žen zaměstnaných na plný úvazek je v zemích Evropské unie o 27 % nižší než odměna mužů. Nejmenší rozdíl je v nových spolkových zemích Německa – 12 % a ve Švédsku – 17 %; největší rozdíly jsou ve Velké Británii – 34 %, v Řecku 32 % a v Nizozemí 31 %. V naší republice se uvádí průměrný rozdíl 27 % hrubé mzdy. Rozdíly jsou patrné i v personální politice náborů mužů a žen do zaměstnání a prosazování žen do vedoucích pozic, které je součástí evropské strategie zaměstnanosti.

Ženy nejsou vzhledem k jejich počtu v populaci dostatečně zastoupeny ani v politice.

Málo žen pracuje ve vědě a výzkumu, kde zdaleka není naplněno 40% zastoupení žen, jak požaduje EU. S ne vždy vyváženým stavem v genderové rovnosti mezi pohlavími se v ČR můžeme setkat i na straně mužů. Z praxe je známé znevýhodnění otců při svěřování dětí do jejich péče (pouze necelých 10% rozvedených mužů dostává při rozvodu dítě do své péče). Aktuální je problematika dřívějšího odchodu (i bezdětných) žen do starobního důchodu, než je tomu u otců. Ve Švédsku, se např. lhůty odchodu do starobního důchodu a rodičovské možnosti vyrovnaly. I muž může například čerpat při porodu svého dítěte 2 dny zvláštního otcovského volna ze zákona mimo řádnou dovolenou a být přítomen této události. Ve společnosti přetrvává uplatňování tradičních matriarchálních modelů společenského chování, které mohou být individuálně posuzovány jako nevíтанé.

Diskriminace na základě pohlaví se může v praxi projevat **přímo**, kdy se s danou osobou zachází hůře jen na základě její příslušnosti k určitému pohlaví (například, když je uchazečce při přijímacím pohovoru řečeno, že se na pozici nehodí, protože jako žena nemá dostatečné fyzické schopnosti a bude zanedlouho na mateřské či rodičovské dovolené, nebo naopak je na práci osobního asistenta manažera odmítnut muž absolvent ekonomické školy Méně mužů je snad i díky těmto genderovým stereotypům zastoupeno na pozicích středního zdravotního personálu, v mateřských školách, jeslích, ale i na méně prestižních školách základních. Podobně lze vysledovat menší zastoupení žen v profesích spojených s bezpečností a represí.

Z praxe je známa také **nepřímá diskriminace**. Nejrůznější opatření, která se jeví jako neutrální, mohou mít negativní dopad na jedno z pohlaví. V některých firmách jsou

například ženy přijímány na místa s pracovní smlouvou na dobu určitou a muži, vykonávající úplně stejnou práci, jsou přijati na dobu neurčitou.

Diskriminační stereotypy v myšlení vznikají dlouhodobě již výchovou, kdy jsou přisuzovány dané či vrozené vlastnosti určitým skupinám obyvatel a pohlaví. Jde většinou o tradiční, často nelogické představy o lidech, nebo o roli muže a ženy v rodině. Mezi nejrozšířenější diskriminační představy patří například ta, že Romové umí špatně česky a nemají vzdělání. V případě žen a mužů se hovoří o těchto představách jako o tzv. genderových stereotypech. U mužů většina společnosti předpokládá, že jsou racionálně myslícími hrdiny bez zábran s agresivními sklony, usilující o kariéru.[44]

Uvedené modely vnímání světa vzniká od dětství a u nejmladší generace se hluboce vštěpují do paměti. Návody nalézají děti např. v dětských časopisech, školních učebnicích, filmech a literatuře. Například Sněhurka žije u malých mužů (trpaslíků), ale je ráda, že jim může za poskytnutou ochranu prát, šít a vařit - čeká, že si ji zde najde princ. V časopise Čtyřlístek vždy peče, vaří i šije Fifinka, ale pokud se ztratí v lese, jen bezradně pobíhá a pláče. Bobík a ostatní kluci sice připalí i čaj a neumí si zašít ponožky, ale vynalézají, sportují a hrdinně zachraňují všechny potřebné.

1.1.7. Rovnost

Otázka rovnosti úzce souvisí s problematikou pozitivních opatření, jejichž cílem je pomoci ženám k rovnému zastoupení ve společnosti. Pojem rovnosti však nemá jediný obsah a tak bych ho úzce specifikovala:

1/ Rovnost nejčastěji vystihuje politický ideál, který proklamuje stejné podmínky, stejná práva (pak se jedná o rovnoprávnost), stejný podíl na rozdělování hodnot. V obecné rovině jsou si lidé rovni svým lidstvím, o což společnost usiluje zajišťováním prostřednictvím institutu základních lidských práv.[38]

2/ Rovnost je vždy spojena s určitými hodnotami a sdílíme ji ve vztahu ke konkrétní problematice.[6]

Hodnota rovnosti je často kladena do protikladu s hodnotou svobody. Rovnost svým způsobem představuje vždy i redistribuci statků ve společnosti.

I když je obtížné ideál nějak kategorizovat, určitá typizace je možná. Nejčastěji definujeme čtyři rozdělení rovnosti:

1.1.7.1. Formální rovnost – de jure

Formální rovnost poskytuje zdánlivě neutrální pravidla, která jsou v případě všech osob vynucována stejně. Jedná se o tzv. **rovnost de jure**, tedy formální rovnost před zákonem. Ta spočívá v zajištění shodných práv všem jedincům.

Oproti tomuto druhu rovnosti můžeme vymezit tzv. *de facto* rovnost, tedy rovnost „reálnou“, která by ukazovala dopad na situaci konkrétních skupin a jedinců. V případě formální rovnosti, která má měřit „stejněmu stejně, odlišnému odlišně“[6] se objevuje problém srovnatelnosti v ohledu, kdo všichni jsou ti stejní, mezi kterými se bude poměřovat.

Feministická teorie jako vzor při tvorbě pravidel a komparátora rozpoznává bílého heterosexuálního muže, který historicky prosazoval ve společnosti svá pravidla. Obtížnost v hledání komparátora je patrná například při situacích vícenásobné diskriminace, kdy je těžké rozhodnout, zda lze brát za shodnou situaci mladé bělošky ze střední třídy s muslimkou důchodového věku. Argumentace formální rovnosti se využívá například v situaci „stejná mzda za práci stejné hodnoty“.[6]

1.1.7.2. Materiální rovnost – de jure i de facto

Cílem materiální rovnosti je rovnost reálná, ne pouze zákonná. „Požadavek rovnosti není, jako v případě rovnosti formální, vnímán jako abstraktní kategorie spravedlnosti, ale jako kontextuální pojem, který bere v potaz skutečnou situaci jednotlivce, jeho pozadí, vzdělání, schopnosti, možnosti a především skutečný dopad, který může na první pohled nestranné a abstraktní pravidlo mít.“[6] Tento postup bojuje s nepřímou diskriminací a v podstatě ho aplikuje i metoda gender mainstreamingu.

1.1.7.3. Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí vychází z předpokladu, že jí nemůže být dosaženo, když se liší výchozí podmínky jednotlivců. Akceptuje nerovnosti, pokud jsou výsledkem závodu ve stejných podmínkách a za stejných pravidel pro všechny.

Rovnost v přístupu - tedy odstranění zákonných bariér v přístupu ke statkům - představuje negativní interpretaci rovnosti příležitostí.[6] To mnohdy nestačí a je třeba konkrétními programy nebo opatřeními pomoci jedincům ze znevýhodněné skupiny získat stejné podmínky na startu jako má „většinová“ společnost. V těchto případech je nutná aktivní sociální politika, která se snaží setřít rozdíly a dát všem stejné šance do začátku. Na řadu přichází zvážení přínosu, jaký bude mít vydávání peněz ze státního rozpočtu na konkrétní opatření. Typickým příkladem jsou např. kurzy vyhrazené pro ženy.

Při vytváření rovných příležitostí se dostáváme do oblasti pozitivních opatření, kdy určitým skupinám poskytujeme něco navíc oproti ostatním, přecházíme tedy do sféry rovnosti výsledků.[6] „Pozitivní interpretace rovných příležitostí“ je podobná důrazu na vyrovnávání výsledků - vyžaduje jistou míru intervence a „nerovných“ podmínek.

1.1.7.4. Rovnost výsledků

Od rovné příležitosti zbývá jen krok k rovnosti výsledků. Tento druh rovnosti se zaměřuje na „výstup a porovnání rovných příležitostí v cíli“ a vyžaduje, aby celkové výsledky odpovídaly zastoupení dané skupiny ve společnosti a došlo tak ke spravedlivé redistribuci statků. Argument rovnosti výsledků tvoří podklad pro uplatňování části pozitivních opatření.[6]

Příslušnost jedince k dané skupině je důvodem pro shledání diskriminace; rovnost výsledků je tedy jakousi „kolektivní rovností“, kdy není brán v potaz každý individuální případ. Často užívaným nástrojem při debatách o rovnosti výsledků je statistika, cílem náprav rovnoměrnější rozdělení statků ve společnosti, které bude mít taktéž statistický výstup.[6] Nerovnost jako kvantifikovaná nicméně umožňuje její viditelnou nápravu.

Rovnost výsledků se primárně nezabývá příčinami znevýhodnění, což je jí často vytýkáno. Pokud se vlády rozhodnou přistoupit k rovnosti výsledků, k jejímu dosažení se často používají formy pozitivních opatření (systémy kvót, vyhrazených míst nebo zvláštního zacházení) jak je prezentují autoři práce Rovnost a diskriminace.[6]

1.1.8. Terminologie rovnosti ve vztahu ke genderové tématice

V diskurzu týkajícím se rovnosti pohlaví se setkáváme ještě s následujícími pojetími „rovnosti“, které navazují na výše zmíněné typologie.

1.1.8.1. Genderová rovnost (*gender equality*)

Pojem staví na konceptu základních lidských práv a obecně znamená rovnost v právech, povinnostech a příležitostech žen a mužů. „Podstatou teorie rovnosti mužů a žen je právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uspokojení, které bývá zpravidla u mužů i žen představováno preferencí odlišných životních hodnot“ (MPSV, 2005). Genderové rovnosti je dosaženo, když jsou odlišné aspirace, jednání a potřeby žen a mužů považovány za stejně hodnotné, je jim věnována stejná pozornost a nevedou k utužování nerovnosti.[43] „Za rovnost pohlaví se považuje rovné zviditelnění, rovná mocenská oprávnění, rovná část obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života.“[31]

V terminologii Evropské unie v otázkách rovnosti mužů a žen, ale i v jiných zdrojích, se setkáváme nejčastěji se dvěma koncepty v přístupu k rovnosti pohlaví a to s konceptem Rovné zacházení s muži a ženami a konceptem Rovné příležitosti pro muže a ženy.

1.1.8.2. Rovné zacházení s muži a ženami (*equal treatment*)

V praxi znamená právní zrovnoprávnění žen a mužů. V komunitárním právu se označuje jako „stav, v němž neexistuje diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímá nebo nepřímá, s odvoláním zejména na manželský nebo rodinný stav“. Povinnost zacházet s muži a ženami "rovně", resp. spravedlivě, je ve svém důsledku adresována zaměstnavateli a v zásadě se vztahuje jen k oblasti vztahů působících při provádění pracovní činnosti, přístupu ke statkům a sociálnímu zabezpečení.[16] Z „rovného zacházení“ jsou výjimky v případech, kdy neexistuje srovnání s muži, tedy ochrana žen, těhotenství a mateřství. Ovšem už samotný pojem rovné zacházení, rovné chování, přístup ke všem znamená, že pokud uznáváme, že žijeme v patriarchální společnosti,

tento způsob rovnosti „ženám vnucuje pravidla mužského závodu“.[35] Tehdy se musí ženy přizpůsobovat standardům mužského světa, aby mohly uspět. To, že jsou ženám dána rovná práva nezajišťuje, že je mohou využívat stejným způsobem jako muži.

1.1.8.3. Rovné příležitosti pro muže a ženy (equal opportunities).

Jedná se o koncept, se kterým se v současnosti pracuje nejvíce. Doslovně podle EU znamená „absenci překážek bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti“.[16] Tedy, že všichni mají mít stejné právo na uspokojení základních práv člověka. Tento způsob dosahování rovnosti předpokládá zohlednění odlišnosti mužů a žen a odstranění strukturálních nespravedlností.[35] Dosahování rovných příležitostí vyžaduje i přijímání opatření a umožňuje i přistoupení k pozitivním akcím. Hlavním přínosem tohoto konceptu je, že fixuje právní základ pro potírání diskriminace žen v zaměstnání.

1.1.9. Přístupy k otázce „srovnatelnosti“ žen a mužů

Závažnou otázkou při prosazování rovnosti mužů a žen je postoj, který zaujímáme k problému „srovnatelnosti“. Jednoduše řečeno: Máme považovat ženy za stejné jako muže (nebo alespoň srovnatelné) nebo máme přihlížet k jejich skupinovým rozdílnostem a pak s nimi zacházet - podle terminologie formální rovnosti - jako s „jinými“?[6] Toto základní dilema provází feministické myšlení už od jeho počátků a nazývá se „Wolstonecraft dilema“. Charakterizuje ho následující rozpor vyjádřený sociologem Lombardem dilematem, zda mají ženy požadovat rovná práva, když v patriarchální společnosti rovnost znamená přizpůsobení se mužským právům nebo zda by měly bojovat za odlišné občanství „jako ženy“ s rizikem stigmatizace jejich podmínek jakožto odchylky od mužské normy.[21]

Argument stejnosti. Ve smyslu rovnosti v lidství a potencialu se uplatnil zejména při dosahování volebních a majetkových práv. Jeho aplikaci však omezují výjimky, kdy neexistuje srovnatelná situace s mužem – např. těhotenství. Nezohledňuje ani odlišný životní styl žen daných péčí o děti a domácnost.

Argument rozdílnosti. Používá biologických odlišností či faktické situace žen k jejich ochraně nebo podpoře. Využitelný je například při boji za vyšší zastoupení žen v politice[6]. Nese však s sebou rizika stigmatizace žen jako skupiny, která je jiná, a která se zabývá převážně reprodukcí nebo péčí a potřebuje ochranu. Je tedy otázkou,

zda nepřispívá ke stereotypizaci vnímání pohlaví. Úspěšným příkladem postupu je Norsko, kde ženy dosáhly výrazného úspěchu a své požadavky formulovaly ve smyslu, že představují komplementární kategorii k mužům, kategorií se svou svébytnou zkušeností, přístupem k vědění a hodnotami. Takto byly uznány jako kategorie hodna podpory a získaly možnost využívat pozitivních opatření.[42] Z této argumentace vycházejí dva základní přístupy při formulování požadavků v politice rovnosti.

Genderově senzitivní přístup bere v potaz rozdílné potřeby mužů a žen dané jejich odlišnými životními styly a tím se řídí i při navrhování konkrétních politik.

Genderově neutrální přístup neříká, že ženy a muži jsou v základu stejní, ale jedná se o to určit přímo, které pohlaví má být danou politikou podpořeno. Genderově neutrálně vyjádřená politika nabízí možnosti oběma pohlavím stejně (např. rodičovská dovolená). Definováním v neutrálním jazyce lze předejít mnohým stížnostem na politiku jako diskriminační, jelikož opatření se nabízí oběma pohlavím. Genderově neutrální formulace také formálně umožňuje přijímání pozitivních opatření. Tento způsob definování je v právu velmi častý.

Mezi genderově neutrální způsoby definování bych, spolu s Bacchi (1996) zařadila i strategii „podreprezentovaného pohlaví“. Podle ní má být podpořena ta skupina, která je v dané situaci znevýhodněna ve smyslu nedostatečně zastoupená (podreprezentovaná) - má tedy napomáhat tzn. pohlaví při vstupu do konkrétní oblasti. Takto definovaná opatření navíc mohou bránit feminizaci oborů nebo resegregaci⁸ určitých odvětví.

Nicméně, neutrální definování s sebou nese pro ženy i riziko kontraproduktivity. Bacchi (1996) uvádí případy, kdy muži mohou ženám doslova brát práci v oblastech, kde dříve dominovali. Případně vytlačit ženy z „vyšších pater“ ve správě, což můžeme klást za vinu stereotypnímu fungování trhu práce (*viz výše*).

1.2. Politika rovnosti v Evropské unii

Genderová problematika se stala jedním ze základních pilířů politiky všech rozvinutých demokratických zemí, Evropské unie (EU) i Organizace spojených národů (OSN). V České republice nebyl v minulosti nastíněny aktuální trendy. Teprve v 90. letech minulého století se situace začala měnit a se vstupem do EU se naše společnost vrátila k sociálním hodnotám demokratické Evropy, mezi které genderová rovnost bezpochyby patří.

⁸ Resegregace znamená tendenci k obratu v nově integrovaných oborech, kdy jsou zaměstnanci jednoho pohlaví nahrazeni zaměstnanci druhého pohlaví. Aktuálním příkladem je resegregace oborů barmanka, psycholožka atd.

Základním kamenem politiky rovných příležitostí jsou ustanovení požadující, aby mužům i ženám byla přiznána stejná práva na práci, profesi a právo na rovnou odměnu za tuto práci. Přes prozatím vynaložené úsilí nebylo dosaženo rovnosti příležitostí. Ženy vydělávají stále méně než muži na stejných pozicích a je větší pravděpodobnost, že budou zaměstnány v nejistém pracovním poměru s menší možností zastávat post na vyšších úrovních kariérního žebříčku. Mzdy mužů a jejich zastoupení ve vedoucích rolích v průmyslu, politice i ve státní správě jsou vyšší než u žen a rozdíl se zvětšuje, čím víc se jedná o prestižnější a výnosnější povolání. V partnerských svazcích nesou ženy nadále větší podíl na výchově dětí a práci v domácnosti. Ženy nejsou vzhledem k jejich počtu v populaci dostatečně zastoupeny ani v politice, přestože mají v budoucnu dosahovat zastoupení nejméně 30% v Evropském parlamentu a v národních parlamentech. Navíc mnoho mužů i žen si vysvětlují rovnost příležitostí jako jednosměrné zlepšení podmínek pro ženy a nikoliv rozšíření možností a zlepšení podmínek také pro muže v oblastech, kde tomu tak doposud nebylo.

S politikou rovnosti se setkáváme už od samých počátků Evropské unie (dále EU) která zůstává od svých počátků, přes mnohé změny, stále nosným pilířem v evropské sociální politice a komunitárním právu jako „prvořadý prvek ve strategiích růstu a zaměstnanosti“.[43]

V tomto ohledu se jedná o jednu z nejsilněji podporovaných veřejných politik. V plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů v letech 2006-2010 (A road map for equality between women and men – 2006-2010, European Commission) je zakotveno šest prioritních oblastí činnosti EU pro rovné postavení žen a mužů :

- stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže
- sladění soukromého a profesního života
- stejné zastoupení v rozhodovacích procesech
- odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví
- odstraňování stereotypů v oblasti pohlaví
- podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.[7]

Genderová rovnost je prezentovaná jako úkol, na kterém musí pracovat celá společnost. Dosažení rovnosti mužů a žen je spjaté i s dalšími cíli EU, a to zvyšováním ekonomického růstu a konkurenceschopnosti, zlepšování pracovních podmínek a větší sociální soudržnosti.[43]

Důvody pro zejména nižší zaměstnanost žen a nerovné odměňování za práci stejné hodnoty, ale také hlubší kořeny nerovného zacházení s muži a ženami, vedly EU k tomu, aby za jednu ze svých hlavních priorit vyhlásila prosazování rovnosti mužů a žen. EU čelí, v návaznosti na velký sociální problém, kterým je stárnutí populace.

Bohužel, do plánů Lisabonské strategie o zaměstnanosti všech občanů EU, zasáhla celosvětová finanční krize. Ta se velice negativně projevila na celoevropské nezaměstnanosti a přestože podle nedávné hodnotící zprávy Evropské unie José Manuell Barroso (září 2010, Štrasburg) že nezaměstnanost stagnuje, není v nejbližších dvou třech letech šance na její snížení. Evropští ekonomové a analytici odhadují, že zvyšování zaměstnanosti nastane teprve po roce 2015.

Lisabonská strategie původně plánovala, že nedostatku pracovních sil bude Evropa čelit vyšší zaměstnaností žen, pro které ovšem bude zapotřebí vytvořit vhodné pracovní podmínky. Také nedostatečné zastoupení žen v politickém rozhodování představuje demokratický deficit celé evropské společnosti a to i v oblasti vědy a hospodářské sféry.[43]

Významným dokumentem pro rovnost žen mužů je **Listina základních práv Evropské unie**, která byla slavnostně přijata Evropským parlamentem v prosinci roku 2007 (i když ji čeští euroskeptičtí poslanci odmítli podpořit). Pro orientaci jsem vybrala alespoň několik bodů, které obsahuje (plné znění je v Úředním listě Evropského společenství).

Hlava I. Lidská důstojnost

1. Lidská důstojnost je nedotknutelná.
2. Každý má právo na život, trest smrti a popravky jsou zakázány.
3. Každý má právo na respektování své duševní a fyzické nedotknutelnosti.
4. Nikdo nesmí být mučen.
5. Zákaz otroctví a nucené práce.

Hlava II. Svobody

6. Každý má právo na svobodu a osobní bezpečnost.
7. Každý má právo na respektování svého osobního a rodinného života.
8. Každý má právo na ochranu osobních údajů.
9. Právo založit rodinu a uzavřít manželství.

A další: Umělecká tvorba a vědecké bádání nesmějí být omezovány. Každý má právo na vzdělání včetně bezplatné povinné školní docházky. Právo na svobodnou volbu povolání a právo pracovat. Svoboda podnikání. Právo na vlastnictví a ochranu duševního vlastnictví atd.

Hlava III. Rovnost

20. Před zákonem jsou si všichni rovni.
21. Zákaz jakékoli diskriminace podle pohlaví, národnosti atd.
22. Unie respektuje kulturní, jazykovou a náboženskou rozmanitost.
23. Rovnost mužů a žen ve všech oblastech.
24. Děti mají právo na ochranu.
25. Starší osoby mají právo na důstojný a nezávislý život.

26. Osoby se zdravotním postižením mají právo na opatření, jež zajistí jejich nezávislost.

Hlava IV. Solidarita

27. Právo pracovníka na informování a na projednávání změn v podniku.

28. Právo sjednávat kolektivní smlouvy.

29. Právo na bezplatné služby zaměstnanosti.

30. Právo na ochranu před neoprávněným propouštěním.

31. Právo na pracovní podmínky respektující zdraví a bezpečnost, na stanovení maximálně přípustné pracovní doby.

32. Zákaz dětské práce.

33. Rodina požívá právní, sociální a hospodářskou ochranu.

34. Právo na sociální zabezpečení a na sociální pomoc.

35. Každý má právo na ochranu zdraví.

36. Každý má právo na přístup ke službám obecného zájmu.

37. Politika Unie musí zajišťovat vysokou úroveň ochrany životního prostředí.

38. Politiky Unie zajišťují vysokou úroveň ochrany spotřebitele.[27]

Hlava V. Občanská práva a Hlava VI. Soudnictví už nejsou pro naše téma natolik podstatné a zajímavé.

Sociální politika EU. Smlouva o EHS v části věnované sociální politice (Hlava III., články 117 – 122) poukazuje na potřebu posilovat úzkou spolupráci mezi členskými státy v sociální oblasti zejména v otázkách:

- zaměstnanosti;
- pracovního práva a pracovních podmínek;
- získání a zlepšování odborné kvalifikace;
- sociálního zabezpečení;
- ochrany proti pracovním úrazům a nemocem z povolání;
- hygieny práce;
- práva odborového sdružování a sjednávání kolektivních smluv mezi zaměstnavateli a pracujícími.

Každý členský stát bude vytvářet podmínky pro stejné odměny mužů a žen za stejnou práci bez jakékoli diskriminace. [28]

Smlouva o EHS vytvořila Evropský sociální fond, jehož úkolem do dnešní doby je rozšiřovat příležitosti k zaměstnání na jednotném vnitřním trhu Společenství a zvyšovat mobilitu pracovníků jak z hlediska využívání pracovní síly, tak i z hlediska změny profese (odborné vzdělávání).

Rada ES může použít podle článku 51 Smlouvy o EHS Římských smluv rozhodnutí, kterými na návrh Komise jednomyslným usnesením v oblasti sociálního zabezpečení přijme opatření potřebná k zavedení volného pohybu pracovních sil, zejména zřízením stálého systému umožňujícího v zájmu migrujících pracovníků a vyživovaných rodinných příslušníků sčítání lhůt a trvání nároků na sociální požitky a vyplácení těchto požitků osobám sídlícím na území členských států.

Možná se některé mnou citované stati nezdají být důležité a relevantní pro obsah této práce, ale jejich provázanost s daným tématem – rovnosti mužů a žen je nasnadě a ukazuje na výsostní postavení politiky rovnosti.

Důležitým speciálním orgánem EU, který zde chci zmínit je **Evropský institut pro rovnost žen a mužů**. Byl založen v květnu 2007 a sídlí v litevském Vilniusu. Jeho hlavním posláním je sběr tvorba statistik, hodnocení a rozvíjení nástrojů gender-mainstreamingu; boj proti genderovým stereotypům a sběr nejlepších praxí („best practices“) na poli rovnosti mužů a žen.[8]⁹ dále bude pracovat na zviditelnění politiky rovnosti. Vzhledem k tomu že institut již funguje 3 roky, jeho webové stránky nepoukazují na nějaký značný ruch či úspěchy.

1.2.1. Hlavní nástroje politiky rovnosti

Pro boj s dlouhodobě přetrvávající nerovností žen a mužů bylo v minulosti vyvinuto více strategií a nástrojů, např. Lída Rakušanová (2006) dělí strategie následovně:

1) rétorické strategie – především podpisy mezinárodních smluv, oficiální prohlášení a přihlášení se k politice rovných příležitostí mužů a žen

2) rovné příležitosti – implementace aktivních opatření, vedoucích k vyššímu zastoupení žen (například výcvikové aktivity, financování ženských politických aktivit, zvyšování povědomí).

3) pozitivní akce – akce, která „usiluje o zahájení a pokračování procesu směřujícího k dosažení rovných příležitostí mužů a žen za cenu dočasného narušení rovných práv, kdy nejznámějším případem jsou kvóty

Toto rozdělení lze považovat za zcela za nevhodné. Pozitivní opatření (akci) rozhodně nelze oddělovat od rovnosti příležitostí. Naopak pozitivní akce má být v důsledku naplněním rovnosti příležitostí. /13/ Jiní autoři, například Bacchi, Bell vidí obsah pozitivních opatření tak jako Rakušanová rovné příležitosti.

⁹ „The thematic priorities for the collected information among other things involve empowerment of women, equal participation of women and men in decision making, in care and household work, the fight against poverty and gender-based discrimination.“

V následujících odstavcích se budu věnovat struktuře nástrojů, které používá EU. Ta využívá širokou škálu různých prostředků na podporu rovnosti žen a mužů, které se dají systematizovat. Na všech jejích úrovních se také setkáváme s různou mírou striktnosti – od doporučení po závazné kroky.

1.2.1.1. Legislativa

Hlavním motorem pro prosazování pozitivních opatření je rozhodně legislativa. Prvními kroky pro zmenšení genderové nerovnosti jsou podpisy mezinárodních smluv a dohod, které vytvářejí základ pro další rozvoj politiky rovnosti v zemích, které přistoupily do EU. Vytvářejí právní základ pro přijímání direktiv.¹⁰ Pro implementaci každé direktivy je stanovena lhůta. Není-li dodržena, následují sankce.[43]

Kromě direktiv EU přijímá i jiné zákony jako: rozhodnutí, rezoluce,¹¹ doporučení, týkajících se vyváženého počtu žen a mužů v rozhodovacích pozicích, vyvážené participace jak na trhu práce, tak v domácnosti, péči o dítě atd. Právní úpravy pak daly, v posledních třiceti letech, možnost vzniknout všem hlavním prostředkům politiky rovnosti.[43] Legislativa je prakticky testována u evropského Soudního dvora a případně dále upravována. Výroky Soudního dvora také mohou sloužit jako vodítko při implementaci opatření členskými státy.

Ke zdárné implementaci je ovšem potřeba víc, než jen vytvoření zákona. Aby se opatření promítala i do každodenního života, je důležitá práce nevládních organizací, sociálních partnerů a veřejnosti samotné, která musí vidět v politice rovnosti smysl.

1.2.1.2. Finanční podpora pro prosazování rovnosti žen a mužů

Samozřejmě nezanedbatelnou součástí pro prosazování a podporu politiky je i její financování. EU alokuje zdroje do pěti klíčových oblastí – ekonomický život, rovná účast a zastoupení, rovný přístup k sociálním právům, genderové role a stereotypy v každodenním životě. Unie tak chce zvyšovat povědomí o problematice, vyhodnocovat a monitorovat konkrétní přijaté postupy a opatření a rozvíjet mezinárodní spolupráci na

¹⁰ Direktiva jsou rámcové úseky legislativy, členské státy musejí vyhovět jejich obecným podmínkám, ale je jim ponechána určitá volnost ve způsobu, jak nejlépe je začlenit do existujícího právního rámce své země.

¹¹ Zásadní ustanovení vzešlá z (kolektivního) jednání rady, schůze atd.

všech úrovních. Mimo jiné finančně podporuje ženské organizace a uvolňuje peníze ze strukturálních fondů.¹² [43]

Jak je doslova na stránkách Evropského Strukturálního fondu (ESF) uváděno, hlavní cíle pro léta 2007 - 2013 zahrnují tyto dva přístupy: „Gender-mainstreaming bude zohledněn ve všech prioritách ESF“ a „budou přijaty specifické akce, zaměřené na přivedení žen do zaměstnání a jejich udržení v něm (sic).“¹³

1.2.1.3. Gender mainstreaming

Evropská komise začala na koncepci gender mainstreamingu pracovat v počátku devadesátých let, a po Pekingské konferenci v roce 1995 a od té doby nabývá na významu.[43] Jedná se tedy o metodu závaznou. Ze soudobé literatury zabývající se problematikou genderové rovnosti jednoznačně vyplývá, že je v současnosti suverénně prvořadou strategií EU k prosazování rovných příležitostí. Gender mainstreaming představuje princip zohledňování rovných příležitostí žen a mužů ve všech plánovaných i realizovaných aktivitách. Zahrnutí generové perspektivy do všech politik a programů. Zkoumá dopady opatření na obě pohlaví – produkuje genderové analýzy – a na jejich základě se snaží o nápravu negativních dopadů na ženy nebo muže. Díky této metodě se dostává generová problematika do nových oblastí od rovnosti příležitostí k oblastem, které nejsou tak jasně spjaty se zaměstnaností – jako např. násilí proti ženám.[21] „Gender mainstreaming neznamena omezit úsilí k prosazování rovnosti při uskutečňování specifických opatření na pomoc ženám, ale mobilizovat veškeré obecné politiky a opatření za účelem dosáhnout rovnosti tím, že aktivně a otevřeně - již ve stadiu plánování - zvažuje jejich případné účinky na budoucí postavení mužů a žen (genderové hledisko). To znamená systematicky zkoumat opatření a politiky a zvažovat případné účinky ve chvíli, kdy je definuje a realizuje.“[16]

Každopádně je gender mainstreaming viděn jako metoda, která zajistí takovou budoucnost, v níž už nebude potřeba žádných pozitivních opatření. Jeho hlavní předností je: „Jako transformativní a preventivní opatření může z dlouhodobého hlediska vést k reorganizaci politických struktur.“[35]

¹² Jejich hlavním účelem je překlenovat rozdíly mezi více a méně rozvinutými regiony a podporovat rovné příležitosti různých socioekonomických skupin a přispívat tak k sociální soudržnosti.

¹³ http://ec.europa.eu/employment_social/esf/fields/woman_en.htm

1.2.1.4. Pozitivní opatření (Specifická opatření pro tzv. podreprezentované pohlaví)

Specifická opatření pro tzv. podreprezentované pohlaví představují jiný název pro pozitivní opatření na podporu rovnosti. Ze zprávy o rovnosti mezi muži a ženami nicméně vyplývá, že pozitivní opatření nejsou v současnosti primárním nástrojem politiky rovnosti EU a jsou zařazována teprve tam, kde metoda gender mainstreamingu identifikuje slabá místa, kde by mělo dojít k zlepšení a přitom jsou vnímána jako komplementární nástroj.[43] Ten je podle definice z příručky o gender mainstreamingu „určen pro zvláštní skupiny žen nebo mužů a je ho zapotřebí, aby spolu s politikou gender mainstreamingu odstraňoval nerovnosti, které byly zjištěny nebo aby se zabýval některými obzvláště rezistentními problémy.“[16]

1.2.1.5. Vymezení pozitivního opatření

Pod pojmem pozitivní opatření si můžeme přestavit širší škálu opatření a programů zaměřených na podporu znevýhodněných skupin v přístupu k zaměstnání, vzdělání a politickému rozhodování. Setkáváme se ještě s dalším označením: afirmativní akce, které se používá hlavně v USA (*affirmative action*).

Dál se používá i pojem pozitivní akce, který se zástupně slučuje s pojmem pozitivní opatření, kde nicméně už slovo „akce“ označuje časovou omezenost, „nárazovost“ těchto opatření, a tak doplňuje jejich definici. Rovněž můžeme zaznamenat pojem „vyrovnávací opatření“, který je ale současně popisem pozitivní akce a upozorňuje na „vyrovnávání“, a to jak startovních podmínek, tak cílů. Národní označení pro tyto programy se mohou lišit. V Kanadě například afirmativní akci přejmenovali na „rovnost v zaměstnání“ v souvislosti s kontroverzí, jakou toto označení vyjadřuje v USA.[42]

V odborné literatuře se setkáváme s více pracovními definicemi, kdy jsou pozitivní opatření zpravidla předkládána jako „širší termín používaný pro programy, který znamená určitou iniciativu dobrovolně či pod tlakem zákona zvýšit, prosazovat, nově uspořádat množství nebo postavení členů skupin definovaných rasou či pohlavím v rámci větších uskupení“.[42] Tato definice zachycuje záměr afirmativní akce být proaktivní, tedy nečekat až na stížnosti ohledně diskriminace, ale předcházet jí.[42]

Podle definice EU i ostatních mezinárodních organizací (OSN, MOP, Rada Evropy) pozitivní opatření znamenají „dočasná mimořádná opatření k urychlení zrovnoprávnění žen a mužů“. Tedy "opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho pracovní kariéře" (MPSV, 2005). Jsou tedy prezentovány jako výjimka z principu rovnosti

(jak v USA tak v Evropě). Tím se nepřímou uznává, že umožňují „V podstatě diskriminovat většinu, aby už k žádné další diskriminaci nemuselo docházet.“[6] Pro názornost - pozitivní opatření jako „trvalé naplnění principu materiální rovnosti“[6] nalézáme v indické právní úpravě, kde ústava zmiňuje systém rezervací, kdy jsou zaostalým kastám vyhrazena určitá místa ve vzdělávacích institucích a veřejných a politických funkcích, rezervace a kvóty jsou již padesát let součástí ústavy.

V souvislosti s pozitivními opatřeními se někdy setkáváme také s označením „pozitivní“ nebo „obrácená diskriminace“, protože umožňují upřednostnění uchazeče jednoho pohlaví před druhým. Na rozdílné zacházení nelze vždy nahlížet jako na diskriminaci. A to v případech, kdy se snaží odstranit skrytou nebo strukturální diskriminaci, kdy genderové stereotypy brání tomu, aby k ženám bylo přistupováno stejně jako k mužům, aby byly přijímány do zaměstnání nebo povýšeny, i když mají stejnou kvalifikaci, protože jsou považovány za „horší“, nebo „podřadné“ pohlaví. Označení obrácená diskriminace bych raději zavrhla jak z výše naznačených důvodů, tak také proto, že obrácená/pozitivní diskriminace evokuje cosi nezákonného, přičemž jak dokazují v následující kapitole, se jedná o legitimní a doporučený způsob dosahování rovnosti pohlaví. Navíc taková konceptualizace je diskredituje jak v očích veřejnosti tak i v očích příjemců opatření. Když jsou však pozitivní opatření uváděna jako výjimka k diskriminaci, vrhá to podle Bacchi „tvrdá omezení na způsoby, za jakých lze použít a uvádí v pochybnost i mírné pokusy realizovat změnu“.[42] Jako typická oběť „obrácené diskriminace“ pak bývá spatřován bílý muž střední třídy, v jehož neprospěch přijatá opatření působí. Ačkoliv slovo neprospěch, je zde pouze relevantním, odmyslíme-li si například prospěch jeho ženy, která tak získává práci a může participovat jako živitelka rodiny.

Jasným znakem strategie pozitivních opatření na podporu rovnosti mužů a žen je skutečnost, že vnímá neexistenci stejných podmínek pro ženy a muže ve společnosti a snaží se nastolit situaci rovného stavu. Vznikla jako doplnění principu rovnosti příležitostí, když se ukázalo, že jen rétorické a „legální“ strategie nestačí a největší boom v aplikaci na skupinu žen zažila v 80. letech. Historie pozitivních opatření sahá až do 30. let minulého století, kdy byla představena v USA, ale kontroverzním opatřením se stává až tehdy, když se zaměřuje na kategorii rasy a pohlaví.

1.2.1.6. Argumenty pro zavádění pozitivních opatření

V zásadě můžeme argumenty pro zavádění pozitivních opatření rozdělit do tří kategorií:

1. Kompenzační argument spěje k vyrovnání minulé diskriminace, kterému byla skupina vystavena. Požadavky téměř vždy vedou k diskuzím o tom, proč by „nevinní“ současníci měli platit daně za jejich „zhřešivší“ předky.[42] Dá se však namítnout, že i „nevinní“ současníci profitují ze strukturální nerovnosti. Tento argument odpovídá myšlení po způsobu korektivní, retribuční spravedlnosti. Empiricky prokázané nerovné zastoupení žen vyžaduje novou redistribuci pracovních příležitostí.

2. Redistribuční argument doporučuje určité přerozdělení peněžního a statutárního odměňování v současnosti. Nezabývá se již minulou diskriminací, ale ani se nezabývá faktory, které diskriminaci způsobují.

3. Utilitaristický argument operuje s hodnotou sociální soudržnosti, když předpokládá, že společnost bude lépe fungovat, pokud budou sociální hranice otupeny. Tento argument sleduje jak zájem znevýhodněné skupiny, tak ostatní populace, která bude těžit z většího zapojení žen do společnosti. V případě EU je hlavním argumentem právě argumentace utilitární. „S ohledem na jiné typy odůvodnění pozitivních opatření se tím, že do popředí staví zájmy většinové společnosti, stává se pro ni politicky akceptovatelnějším“.[6]

V současné době je častá tzv. **argumentace diverzitou**. Ta je dalším způsobem utilitaristické argumentace, jejíž hlavní myšlenkou je, že smíšené skupiny jsou při řešení problémů efektivnější než homogenní skupiny, v případě žen se jedná o argumentaci ve smyslu „vnášení typické ženské zkušenosti“, která se uplatňuje často jako argument pro podporování vstupu žen do politiky. V moderním pojetí se pozitivní opatření už nevnímají jako nástroj, který se ohlíží nazpět do minulosti a odčičuje křivdy, ale jako nástroj, který hledí do budoucnosti, která bude otevřena hodnotě pluralismu a bude podporovat diverzitu, a tak ho pojímá i EU. (Positive action as a tool.)

Nicméně podle provedených výzkumů zůstává v praxi nejsilnějším impulzem pro zavádění pozitivních opatření legislativa.

1.2.1.7. Problémy a kritika spjaté s pozitivními opatřeními

Pozitivní opatření mají po celou dobu své existence jak na politické, tak na společenské úrovni, jasně vyhraněné odpůrce, ale i přívržence, kteří si myslí, že právě oni obhajují principy skutečně rovné společnosti.

1.2.1.7.1. Problematika příjemce

Pozitivní akce vyvolává velkou kontroverzi tím, že nabízí jedné skupině obyvatelstva, v našem případě ženám, něco co nenabízí ostatním skupinám.

Problém příjemců jako takových pak vystihuje následující citace: „Ti, kteří potřebují víc, jsou automaticky označeni jako určitým způsobem potřební.“ Cíle se stávají problémem, protože se u nich předpokládá nedostatek odborných znalostí a iniciativy. Snahy o zlepšení jejich postavení se stanou „milodary“, zatímco jsou tvrdě omezovány tím, že jim předestírána jejich povaha výjimky a to, že porušují základní pravidla rovného zacházení. Vycházíme-li z těchto předpokladů, pak není překvapivé, že převládající představa v běžném jazyce často označuje příjemce jako ty, kteří dostávají více podpory než opravdu potřebují a tak paradoxně jako zvýhodněné.

Všechny tyto pojmy naznačují, že jinak „pomoci nehodní“ příjemci jsou „zvýhodněni“. Ale neexistuje způsob, jak by se dala za těchto podmínek zpochybnit pravidla, která byla použita pro ty, kteří jsou právě u moci nebo ty, kteří setrvávají v procesu najímání a povyšování. Není ani způsob, jak určit vztah mezi povinnostmi v domácnosti a zaměstnaneckou „hodnotou“ této práce.[42]

Specifičnost pozitivních opatření zaměřených na ženy spočívá také v tom, že tato mají být namířena na celou polovinu lidské populace.

Jsou vznášeny námitky, že pak skupina žen bude vnímána jako homogenní, a že sítím propadnou vícenásobně znevýhodněné ženy (etnicky a věkově). Tomu je ale možné předejít správným naformulováním. Na druhé straně se setkáváme s námitkou, že z pozitivních akcí těží (nebo se tak zpravidla děje) nakonec jen ty nejtalentovanější osoby z dané skupiny, které by se k pozicím dostaly i bez pozitivních opatření, což se pojmenovává jako „problém smetánky“.[6] Naopak úspěšní ze skupiny pak nesou stigma zvýhodnění, které může v očích ostatních devalvovat jejich práci. Způsob, jakým se můžeme vyhnout stigmatizaci skupiny, představuje genderově neutrální definování v dokumentech nebo legislativních cílech; ani to však není bezproblémové a vždy vhodné. Nakonec ženám může brát práci (*viz Bacchi výše*).

Při vlastní praxi pozitivních opatření se individualita jedinců (rozumějme faktory jako vzdělání, praxe) bere v potaz a meritokratické hledisko je váženo. Tudíž je využita výhoda, kterou pozitivní opatření umožňuje brát v potaz skupinovou identitu i zásluhy. S tím do jaké míry se tak v různých případech děje se seznámíme v analytické části práce. Hlavní zásadou kterou se při koncipování aplikace pozitivních opatření musíme řídit, je zásada proporcionality.¹⁴ Proti možnému zneužití a pochybnostem při její aplikaci vytvořil Evropský soudní dvůr na základě několika praktických soudních procesů mantinely, ve kterých jsou opatření přípustná.

¹⁴ Princip proporcionality znamená, že ve vztahu k jakémukoli tvrzení týkajícímu se diskriminace musí být zjištěno, zda se za srovnatelné situace zacházení liší, zda existuje cíl a rozumný vztah mezi uplatněnými prostředky a cílem, jehož dosažení se těmito prostředky sleduje (Rada Evropy, 2000).

Musíme také určit, zda existují předpoklady pro využití pozitivních opatření. Jedná se o stav, kdy v dané profesi, pracovním kolektivu nebo funkčním zařazení výrazně převládají příslušníci opačného pohlaví. Obvykle se hovoří, zejména v souvislosti s politickou reprezentací žen, o „kritickém minimálním podílu“ 30%.

1.2.1.7.2. Kritika liberálního přístupu

Největší kritika však přichází, jak se dá očekávat, ze středu liberálních hodnot a souvisí s liberálním pojetím svobody a rovnosti, pro které jsou redistribuce a překročení zásady rovnosti, nepřipustné. Nebudu se pouštět do žádných rozsáhlých debat. Jen připomenu východisko: „Zajistit uznání kompenzační strategie pro ženy však není nikterak snadné, protože v souvislosti se záměrem dosáhnout skutečnou rovnost to znamená odklon od zásady rovných práv nebo alespoň od zásady rovného zacházení pokud jde o přístup k právům.“

Prolomení zásady rovných práv je vynuceno potřebou uvést tuto zásadu do praxe, aby se stala pro dříve utlačované skupiny, zejména ženy, reálnou. „Neznamená to odmítnout pravidlo, že situace je třeba zkoumat individuálně, znamená to však souhlas s tím, že je třeba brát zřetel na některé charakteristiky, v tomto případě na pohlaví.“[13] „Účelem antidiskriminačních opatření není omezovat svobodu, ale naopak zajistit svobodu a svobodnou volbu všech osob ve společnosti, a to i těch, které mají omezené možnosti a jsou znevýhodňovány na základě řady společenských stereotypů a předsudečného uvažování ze strany zaměstnavatelů, poskytovatelů služeb apod. Antidiskriminační opatření umožňují uplatnění znevýhodňovaných skupin v různých oblastech společenského a ekonomického života na základě individuálních schopností, dovedností a preferencí a jsou také nástrojem pro omezení sociálního vylučování, takže svobodu a svobodnou volbu naopak rozšiřují.“[40]

Evropský soudní dvůr stanovil rozdíl mezi pozitivní akcí a nezákonnou diskriminací. Jako nezákonná diskriminace je chápáno např. automatické a nepodmíněné zvýhodňování žen či etnických menšin při výběrových řízeních.

V českém kontextu mediální diskuze ohledně pozitivních opatření probleskla zejména v souvislosti s chystaným přijetím a následným schválením antidiskriminačního zákona, objevila se vždy v době projednávání zákona a byla veskrze negativní, popřípadě „opatrný“ nebo neutrální .

„Antidiskriminační zákon ve skutečnosti udělá hříšníky z mnoha normálních lidí.“Dále ze stejného zdroje: „Zákon sice jednu diskriminaci zakazuje, ale jinou naopak legalizuje. Nově vás nejen firmy, ale i úřady budou moci nepřijmout např. jen na základě toho, že jste muž. To stejné se Vám může stát např. při zkouškách na státní školu, při konkurzu

do veřejnoprávních médií atd. Zákon to nazývá "pozitivní opatření". Když takové "pozitivní opatření" úřad vyhlásí, může dostat přednost Rom, žena, muž, homosexuál, starý, mladý atd., i když vy budete ve všech ohledech lepší kandidát."¹⁵

1.2.1.8. Percepce pozitivních opatření

K hodnocení výsledků pozitivních akcí se využívá nejčastěji statistika, kdy měříme procentuální nárůst zastoupení za období, kdy byla opatření využívána. Tato metoda nicméně neodhaluje, jak vůbec používání pozitivních opatření působí na ženy v tom ohledu, že by začaly uvažovat o jiných postech nebo typech zaměstnání, když vidí možnost jejich zvýšeného zastoupení jako skupiny. Také jsem nenarazila na žádnou studii, která by hovořila o tom, zda odehrává nějaký vnitřní posun v přístupu zaměstnavatelů nebo vládních představitelů k otázce rovnosti mužů a žen, na základě toho, že jsou k dispozici takovéto nástroje pro podporu jejich zastoupení.

Běžně užívaným přístupem k hodnocení politik je srovnávací analýza. EU aplikuje přístup, kdy členským zemím uvádí příklady dobré praxe z ostatních zemí. Konkrétní politika pak může být srovnávána s nejlepším případem tzv. „benchmarking“.

Nedostatek srovnávacích údajů a analýz týkajících se pozitivní akce je obecně vnímaným problémem i na úrovni Evropské unie. Na sběr analýzových dat poukají i dokumenty EU – International perspective, které vybízejí k vytváření více analýz dopadů daných opatření.

1.2.2. Mezinárodní právní rámec ve vztahu k pozitivním opatřením

V následující podkapitole se věnuji konkrétním mezinárodním a evropským úmluvám, které se zabývají zásadou rovnosti a zmiňují ve svých člancích jako prostředek jejího dosažení i pozitivní opatření na podporu rovnosti mužů a žen. Přiblížím nejen definici, tak mantinely, ve kterých se pozitivní opatření mohou aplikovat. Z mezinárodních organizací zmíním základní dokumenty Spojených národů, Rady Evropy, Mezinárodní organizace práce a Evropská unie. Tím chci podpořit tezi, že pozitivní opatření nejčastěji pojmenovaná jako „dočasná mimořádná opatření“ jsou nejen ze

¹⁵ Antidiskriminační zákon z nás dělá zločince, P. Mach. 2006, 20.3. 2006 v časopise *Laissez Faire*, online : <http://www.eportal.cz/PrintArticle/1221-antidiskriminacni-zakon-z-nas-dela-zlocince.aspx> (20.8.2010)

strany Evropského společenství, ale i ostatních považována za osvědčenou a doporučenou metodu odstraňování diskriminace na základě pohlaví.

Za zásadní dokument vytvořený **Organizací spojených národů** je nutné považovat **Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)**. Ta vstoupila v platnosti už v roce 1981 a od roku 1999 se přijetím opčního protokolu postavila na úroveň ostatních mezinárodních dokumentů o lidských právech. Je to historický dokument prokazující zájem na úplné rovnosti mužů a žen, zdůrazňující potřebu změny stereotypního vnímání genderových rolí. Článek 4 tohoto dokumentu je klíčový pro umožnění pozitivní akce a často je k němu odkazováno.

Článek 4

a) Přijmou-li státy, smluvní strany, dočasná zvláštní opatření, zaměřená na faktické urychlení zrovnoprávnění žen a mužů, nebude to považováno za diskriminaci jak je definována v této úmluvě; v žádném případě však tato opatření nesmí ve svém důsledku vést k zachování nerovnoprávných nebo oddělených měřítek. Od těchto opatření bude ustoupeno, až budou dosaženy cíle zrovnoprávnění v oblasti možností a zacházení.

b) Přijmou-li státy, smluvní strany, zvláštní opatření, včetně opatření obsažených v této úmluvě, zaměřená na ochranu mateřství, nebude to považováno za diskriminaci.

Výbor pro lidská práva založený jako dohlížecí orgán při **Mezinárodním paktu o občanských a politických právech (ICCPR)** významně přispěl k debatě tím, že stanovil rozdíl mezi rozlišováním a diskriminací. Mimo jiné uvedl: „Ne každé rozdílné zacházení bude představovat diskriminaci, pokud kritéria pro takové rozlišování budou rozumná a objektivní a bude-li cílem dosáhnout účelu, který je na základě Paktu legitimní.“[31] Akce potřebné k nápravě diskriminace jsou příkladem legitimního rozlišování, pokud je jejich cílem náprava nerovností. Podle jiného komentáře Výboru pro lidská práva vlády mají dokonce povinnost podniknout pozitivní akci určenou k tomu, aby zajistily pozitivní využívání práv, jelikož prevenci diskriminace nelze zajistit jen opatřeními zaměřenými na ochranu nebo pouze jen přijetím zákonů.[31]

Evropská unie se pozitivní akci věnuje více po podepsání **Amsterodamské smlouvy**, ve které je znovu potvrzena důležitost podpory rovnosti příležitostí. Nejdůležitější roli ve vztahu k pozitivním opatřením představuje ustanovení aktualizovaného znění **Článku 141 (4)**¹⁶ které vytváří pro tato opatření konkrétní právní

¹⁶ Článek 141 (4) S ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho pracovní kariéře.[31].

základnu, „protože povyšuje pozitivní opatření na "ústavní" úroveň Společenství.“[31] Zaměřuje se na *de facto* rovnost a klade menší důraz na rovnost příležitostí, povoluje výslovně za určitých podmínek specifické výhody, které umožní činnost v povolání, budou kompenzovat existující nevýhody a chránit před znevýhodňováním v kariéře. Je psán genderově neutrálním jazykem.

Před podpisem Amsterodamské smlouvy se podpoře rovnosti příležitostí věnovala **Směrnice 76/207/EEC** o realizaci zásad rovného zacházení, která zakazuje diskriminaci a chce rovné zacházení pro muže i ženy v přístupu k zaměstnání, povyšování a výcviku k povolání.

Mezinárodní organizace práce se věnuje pozitivním opatřením zejména ve dvou úmluvách a jedné deklaraci,[9] kde stanoví, že zvláštní zacházení, pokud je dočasné, se nepovažuje za diskriminaci. Jak uvádí Akční plán na rok 2008-9,[11] hlavní strategií má být gender mainstreaming a „afirmativní opatření“ mají sloužit spíše jako doplněk.

Rada Evropy dala podnět ke vzniku **Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (ECHR) a Evropské sociální charty**, kde jsou pozitivní opatření zmiňována jako žádoucí nástroj pro nápravu fakticky existujících nerovností.[10] **Evropský výbor pro sociální práva** v souvislosti se Sociální chartou dospěl k závěru, že plný výkon práva na rovnost vyžaduje, aby státy nejen odstranily všechny právní překážky pro přístup k určitým typům zaměstnání, ale „aby přijaly pozitivní praktické kroky k vytvoření situace, která skutečně (zajistí) úplnou rovnost zacházení v tomto ohledu“.[31]

1.2.3. Institucionální zajištění politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice

Stát sehrává v prosazování a legitimizování pozitivní akce hlavní úlohu. Vláda iniciuje a odpovídá za provádění právních předpisů, ale může podnikat i skromnější akce v podobě finančních příspěvků nebo provozování drobnějších programů. Pro tento účel má následující orgány:

Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen (RVPR) projednává klíčové koncepce a připravuje návrhy směřující k prosazování a dosažení rovných příležitostí pro ženy a muže. Nemá tedy žádnou kontrolní nebo výkonnou pravomoc, ale působí na ministerstvech prostřednictvím svých členů – náměstků a ministrů. Radou byl zřízen

Výbor pro sladování rodinného a pracovního života a Výbor pro prevenci domácího násilí.[26]

Oddělení - Odbor rovnosti žen a mužů. Až do 1. ledna 2008 pracovalo pod MPSV. Od roku 2006 po nástupu nové vlády se stalo součástí Odboru rodinné politiky (později Odbor rodinné politiky a rovnosti žen a mužů). Jeho hlavním úkolem bylo sladování české legislativy s legislativou Evropské unie v oblasti rovných příležitostí; dále se zabývalo publikační a vzdělávací činností (pořádáním seminářů a konferencí) a současně jako sekretariát Rady. Bylo zodpovědné za vydávání Zpráv o plnění priorit, ve kterých může resortům navrhnout konkrétní opatření, která však podléhají zpětnému schválení resortů samých. V tomto ohledu vidíme patrnou bezzubost statutu poradního orgánu. K 1. lednu 2008 bylo Oddělení přejmenováno na Odbor rovnosti mužů a žen a převedeno jako sekretariát RVPR se změnou jejího vedení pod Úřad vlády ČR.

Odbor rovnosti žen a mužů každoročně vypracovává dokument Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (dále Priorit), který má poskytovat zhodnocení plnění v uplynulém roce – jedná se však o dokument spíše formální úrovně.

Rada vlády pro lidská práva - Výbor pro rovné příležitosti mužů a žen je podle svého statutu stálým poradním orgánem vlády, který monitoruje dodržování ústavy a závazků České republiky podle mezinárodních smluv v oblasti lidských práv včetně Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW). Pro tento účel RVPL zřídila Výbor pro rovné příležitosti mužů a žen (původně Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen) který se zabývá právě sledováním implementace výše zmíněné Úmluvy. Výbor může Radě pro lidská práva pouze podávat podněty.

Koordinátoři pro genderovou problematiku v jednotlivých resortech – **Gender Focal Point.** Na všech ministerstvech by mělo být, podle usnesení vlády z května 2001, jedno pracovní místo nejméně na půl úvazku vyhrazeno pro pracovníka, který by se zabýval agendou rovných příležitostí a vypracovával a prosazoval priority vně daného resortu. Jak upozorňují autoři Stínové zprávy „tito lidé nejsou v řídicích funkcích a nemají k dispozici kompetence, které by jim umožňovaly účinně prosazovat danou politiku v rámci resortu. Nad sebou mají obvykle vedoucí/ho, který/á nemá s genderovou problematikou žádné zkušenosti a mezi nimi a pověřeným náměstkem/kyní, který/á je členem/kou Rady, většinou stojí více než jedna úroveň vedení. V takové situaci je otázkou nejen, zda mají dostatečnou podporu od svých přímých nadřízených, ale i zda mohou skutečně věnovat genderové problematice polovinu svého pracovního času.“[26]

Úřady práce a Státní úřad inspekce práce. Úřady práce, zřizované MPSV, jsou potencionálně velmi vlivné instituce, pokud se týká možnosti potírat diskriminaci, jelikož mají jak inkluzivní, tak dohlížecí pravomoci.[25]

Nevládní neziskové organizace (NNO). Tyto spolupracují se státem na prosazování a popularizaci rovnosti pohlaví. Stát je podporuje finančně i prostřednictvím participace v různých poradních i vládních orgánech a dalších aktivitách.

Za neziskové organizace, které se aktivně věnují i problematice pozitivních opatření, bych jmenovala Občanské sdružení Fórum 50%, které aktivně přispívá k veřejné debatě a jehož vizí je: „Společnost s vyrovnaným zastoupením žen a mužů v politice a v rozhodovacích pozicích“.

1.3. Legislativa v České republice a pozitivní opatření

Vliv doporučení vycházejících z mezinárodních úmluv se dále promítá různým způsobem do vnitrostátních zákonodárství. Česká republika, jak se uvádí v základních dokumentech, v oblasti rovnosti mužů a žen jedná s odkazem na mezinárodní právo a Evropskou unii. Česká republika ratifikovala několik mezinárodních úmluv a konvencí týkajících se genderové rovnosti a ženských práv, včetně Mezinárodní úmluvy o občanských a politických právech, Mezinárodní úmluvy o ekonomických, sociálních a kulturních právech, Konvence o eliminaci všech forem násilí na ženách, Evropské sociální charty a Konvence Mezinárodní organizace práce. Mimo jiné zasedá v Radě Evropy, hlásí se k Pekingské akční platformě atd. [23]

1.3.1. Zákoník práce

Zákoník práce České republiky, resp. novela z roku 2006, ve svých Hlavních zásadách pracovněprávních vztahů zakazuje jakoukoliv diskriminaci. V paragrafu § 16 odst. 1 – 3 o rovném zacházení pak umožňuje „rozdílné zacházení“ a „přijetí dočasných opatření“, které nepovažuje za diskriminaci, pokud slouží k „rovnoměrnému zastoupení“ mužů a žen. S tím, že cíl musí být oprávněný a požadavek přiměřený – zde se tedy setkáváme se zásadou proporcionality a požadavkem formulovaným v genderově neutrálním jazyce.

Ženy, jak vyplývá z předcházejících kapitol, jsou ve společnosti znevýhodňovány. Aby se alespoň částečně přiblížily situaci mužů, a i když český právní řád svým způsobem ženě odlišné postavení přiznává, ale ne jako znevýhodněné skupině, ale jako ženě obecně. Jako mnohé postkomunistické země[13] „chrání“ české předpisy ženy jako zvláštní kategorii lidského druhu, a proto: „Zaměstnavatelé jsou povinni zřizovat, udržovat a zlepšovat hygienická a jiná zařízení pro ženy,“ a také: „Ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.“ A dále: „Ženy nesmějí být též zaměstnávány pracemi, které jsou pro ně fyzicky nepřiměřené nebo škodí jejich organismu.“[14]

§ 16

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

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

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v případech podle odstavce 2, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnance), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření podle věty druhé.

§ 17

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje zvláštní právní předpis.^[14]

Dále je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o krocích, které proti diskriminaci podniká podle § 279 odst. f .

1.3.2. Antidiskriminační zákon

Jednou z nejdůležitějších součástí naší legislativy se vedle Zákoníku práce stal novelizovaný zákon č. 198/2009 Sb. z 23. dubna 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací tzv. Antidiskriminační zákon. Vzhledem k jeho rozsahu není relevantní citovat všechny jeho pasáže¹⁷.

Antidiskriminační zákonodárství dává státům možnost zavést pozitivní opatření, která nepovedou k diskriminaci jiné skupiny osob. Avšak antidiskriminační zákon (neboli Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací) s cílem garantovat jednotnost a efektivnost ochrany před diskriminací ve všech oblastech života v České republice dlouho chyběl. V souvislosti s neimplementováním směrnic 86/378/EHS a 96/97/ES hrozilo České republice soudní řízení, ve kterém by byla EU zcela jistě úspěšná. To byl hlavní motor pro přijetí antidiskriminačního zákona, vlastní iniciativa pro jeho přijetí lze těžko dovodit, ale pokud by nebylo tlaku EU, dovoluji si soudit, že by byla minimální, svou roli zde sehrálo silné negativní zaujetí pravice i nedostatečně informovaná veřejnost. Návrh antidiskriminačního zákona z roku 2005 s možností přijetí pozitivních opatření počítal, pokud budou dočasné povahy a přinášel opět pouze genderově neutrální definici. V Návrhu z roku 2007 se na tomtéž místě setkáváme už jen s povinností zabezpečit „stejně podmínky“, s pozitivními opatřeními na podporu rovnosti mužů a žen se zde vůbec neseťkáváme.

Zamítnut byl návrh z roku 2005 a návrh z roku 2007 byl v květnu 2008 vetován prezidentem Václavem Klausem. Po dalších jednáních nakonec poslanecká sněmovna dne 17. června 2009 přehlasovala veto prezidenta republiky a definitivně tak antidiskriminační zákon (zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací) schválila.

Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. nabývá účinnosti dne 1. září 2009. V pracovněprávních vztazích zákon odstraňuje dosavadní stav nejistoty a vymezuje jednotlivé formy diskriminace a stanoví případy, ve kterých je rozdílné zacházení přípustné. Hlavně také definuje pozitivní opatření:

§ 4

5. Pozitivním opatřením se rozumí rozdílné zacházení za účelem odstranění důsledků diskriminace, předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti osoby ke skupině vymezené některým z důvodů podle § 2 odst. 3.

¹⁷ Dostupné například na <http://www.ochrance.cz/diskriminace/antidiskriminacni-zakon/>. (20.8.2010)

A vymezuje jejich pole působení v paragrafu 6:

§ 6

(1) Za účelem plného zajištění rovného zacházení mohou fyzické nebo právnické osoby zavést pozitivní opatření. Pokud dosáhla pozitivní opatření svého účelu, musí být ukončena.

(2) Pozitivní opatření při zajišťování rovného zacházení ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání a ve věcech pracovních mohou být zaměřena zejména na

- a) odstranění objektivních překážek, které odrazují od určitého povolání, zaměstnání nebo postavení v zaměstnání, pokud nepůsobí v neprospěch osoby, jejíž kvality jsou vyšší, než mají osoby současně posuzované,
- b) poskytování odborného vzdělávání a jiných výhod k překonání překážek podle písmene a),
- c) ochranu nebo podporu pracovního začlenění pro osoby mladší 25 let, osoby se zdravotním postižením, starší osoby, těhotné ženy a osoby poskytující jinému péči v domácnosti.

(3) Pozitivní opatření k zajištění přístupu ke zdravotní péči, vzdělání, zboží nebo službám, včetně bydlení, mohou být zaměřena zejména na

- a) odstranění překážek, které odrazují od vzdělávání nebo využívání zdravotní péče, zboží nebo služeb, které jsou k dispozici veřejnosti,
- b) poskytování zařízení a služeb, která odpovídají zvláštním potřebám osob v oblasti zdravotní péče, bydlení, vzdělávání nebo odborného výcviku, nebo
- c) poskytnutí přiměřených slev z poplatků nebo ceny za zboží a služby osobám určité věkové skupiny, osobám se zdravotním postižením nebo v jejich prospěch.

Jedním ze základních pilířů ochrany před diskriminací je nově zavedená možnost bránit se speciální žalobou, jejímž prostřednictvím se diskriminovaná osoba může u soudu domáhat toho, aby bylo od diskriminace upuštěno, odstraněny její následky nebo poskytnuto přiměřené zadostiučinění (v závažných případech i v penězích). Zákon dále stanoví výslovně možnost neziskových organizací poskytovat informace a právní podporu obětem diskriminace a mezi agendu ombudsmana nově zařazuje poskytování pomoci obětem diskriminace.

1.3.3. Národní akční plán - Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen

Postoj české vlády k politice rovnosti je vyjádřený v dokumentu „**Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů**“, který byl vytvořen jako národní akční plán pro vytváření rovných příležitostí v souladu s naplňováním závěrů IV. světové konference OSN o ženách, konané v září 1995 v Pekingu a Deklarace Tisíciletí (OSN)

Dokument je každoročně aktualizován stanovením úkolů na podporu rovných příležitostí a jsou delegována odpovědná ministerstva a termíny plnění. [14] V několika kapitolách představuje opatření, ke kterým by se mělo přistoupit, z nich se následující čtyři vztahují k přijímání pozitivních opatření.

Vytaženo z aktuálního znění vládních Priorit 2010:

II. Vyrovnání podílu žen a mužů na moci a v rozhodovacích procesech

12. Aktivně podporovat konkrétními opatřeními vyrovnané zastoupení žen a mužů ve vládních orgánech a na vedoucích pozicích jak v jednotlivých resortech, tak i v jimi řízených správních úřadech a institucích.

IV. Posílení ekonomické nezávislosti žen, včetně vytváření celospolečenských podmínek pro sladování pracovního a soukromého a rodinného života

16. V zájmu zvýšení míry konkurenceschopnosti žen na trhu práce nadále podporovat vytváření nabídky vzdělávacích kvalifikačních a rekvalifikačních programů, usnadňujících nalezení vhodného pracovního uplatnění ženám, včetně pracovního uplatnění výkonem samostatné výdělečné činnosti a podnikání. Speciální pozornost přitom věnovat ženám ze znevýhodněných skupin, např. ženám žijícím na venkově, ženám starším 55 let, samoživitelkám, ženám z minorit včetně žen migrantek. Zabezpečit možnosti státní podpory rekvalifikací ženám, které z důvodu péče o děti nebo potřebné členy rodiny nebyly po delší dobu ekonomicky aktivní

19. Přijímat konkrétní opatření k překonávání horizontální genderové segregace na trhu práce např. prostřednictvím zvyšování prestiže a finančního ohodnocení v odvětvích ve kterých dominují ženy (např. medializací výměn dobré praxe, podpora volby genderově „netypického“ povolání“, aktivity potírající stereotypy v této oblasti, zkvalitnění a rozšíření péče o osoby potřebné, apod.).

VII. Prosazování rovnosti žen a mužů ve vnějších vztazích

32. Podporovat pomocí konkrétních opatření účast žen v zahraničních vojenských operacích a začlenit genderovou problematiku do přípravy vojenského personálu v souladu s rezolucí č. 1325 Rady bezpečnosti Organizace spojených národů.

1.4. Pozitivní opatření jako nástroj podpory rovnosti mužů a žen v praxi podle autorů

2. V této podkapitole chci velmi stručně ukázat, než přistoupím k samotné empirické části, že pozitivními opatřeními se mohou u různých autorů myslet odlišné postupy prosazování rovnosti žen a mužů.
3. Pozitivní opatření se vyskytují zmíněné mezi akcemi na potlačení genderové stereotypizace, které mají za účel informovat o problematice a vést k uvědomění stávajících nerovností v postavení žen na trhu práce a ve vzdělávání. Také se jimi někdy rozumí už právní potírání diskriminace, tedy akce standardně nebo nestandardně právně regulované, zaměřené na prosazení nebo praktické zavedení rovných práv a přístupu k nim a rovného zacházení. Jako pozitivní opatření je zmiňuje Bobek a kolektiv v knize Rovnost a diskriminace chápou již odstraňování přímé diskriminace a její prevence v zákoně- tedy legislativní opatření.
4. Pozitivní akcí oproti akcím na potírání diskriminace vymezuje Evropská Komise jako opatření zaměřená na upřednostnění přístupu pro některé kategorie lidí, v tomto případě pro ženy, k jim zaručeným právům, ve stejném rozsahu jako členům jiných kategorií osob, v tomto případě mužům. /13/
5. Jiným způsobem pozitivní opatření komunikuje Linda Sokačová (2009) rozlišuje opatření na institucionální úrovni - např. kvóty nebo princip diversity a na individuální úrovni např. různé speciální vzdělávací programy, které reagují na specifické potřeby znevýhodňovaných skupin. Tím se rozumí např. počítačové vzdělávací programy pro ženy, vyrovnávací nulté ročníky pro romskou komunitu apod. /40/ Když hledá nějaký jejich příklad do své statě o diskriminaci, jmenovitě vybírá přímo mezi příklady nejlepší praxe.
- 6.
7. Z nástinu výše vidíme, že pozitivní opatření se tedy často rozměňují mezi ostatní přístupy, nejbliže stojí příkladů nejlepší praxe, ale nelze je s nimi automatiky zaměňovat.
8. Vidíme je zmiňované nebo zaměňované s akcemi zaměřenými proti genderovým stereotypům, diversity managementem. Jejich hrany obrušuje genderově neutrální formulování požadavků, které může někdy přispět i k znevýhodnění žen. Zdroj této situace stále můžeme vidět v obavě z kontroverzenosti opatření, jejich automatického spojení s nezaslouženým automatickým zvýhodněním jednoho pohlaví a v absenci jasného trendu v jejich využívání.

8.1.1. „Měkká“ a „tvrdá“ opatření

Nejobecněji můžeme pozitivní opatření rozdělit do dvou skupin - měkkých a tvrdých (silných) programů. Toto dělení není moje původní. Jedná se o obecnější rozdělení pozitivních opatření od více autorů, přičemž je myšleno vždy jedno a totéž. Dalo by se rovněž označit jako „dvojitá tvář“ pozitivních opatření.

První typ – **měkká opatření** - odkazuje k programům, které mají zvýšit možnost členů podprezentovaných skupin získat zaměstnání, jmenování nebo povýšení. Jsou tu

iniciativy zaměřené na cílené najímání nebo vzdělávací programy.[42] Podle Marka Bella představují první typ iniciativy přímo neohrožující výsady dominantní skupiny (mužů) a patří sem aktivity jako právě cílené najímání jednoho pohlaví. V kontextu vzdělání třeba cílená kampaň zaměřená na dívky a podněcující je ke studiu neobvyklého oboru . [42]

Měkká pozitivní opatření zachovávají meritokratické hledisko a nezajišťují automatickou přednost ženám v přístupu k zaměstnání a využívají rétoriku rovnosti příležitostí.

Druhý typ - **tvrdá opatření**, se již týká politiky, která výslovně uvádí, že příslušnost k podprezentované skupině patří mezi kritéria, která se započítávají do hodnocení uchazečů o přijetí a povýšení. Typický příklad představují kvóty.

Tyto dva typy znamenají pouze dva póly kontinua, na kterém se pozitivní opatření rozprostírají podle stupně legální závaznosti a striktnosti. Nicméně je zmiňuji především jako atribut náležející každému níže uvedenému opatření.

8.2. Závěr teoretické - hodnocení teoretické části bakalářské práce

V dokumentech, které představují mezinárodní právní rámce pro přijetí pozitivních opatření na podporu rovnosti mužů a žen, nenalzáme žádné konkrétní návody pro pozitivních opatření. Setkáváme se jen s doporučeními nebo zmíněním této možnosti, ale pozitivní akce není nikdy povinná, jen doporučená jako vhodný nástroj. Její cíl není formulován zcela konkrétně – například nějakým procentuálním vyjádřením. Pozitivní akce má podle článků sloužit k napravení sociální nespravedlnosti, odstranit *de facto* diskriminaci, pomoci vstupu žen do zaměstnání a také umožňovat ochranu mateřské funkce žen.

O pozitivních opatřeních nebo pozitivní akci se hovoří jako o ostatních zvláštních opatřeních, která by měla být zvážena k přijetí, a která nepředstavují diskriminaci díky svému dočasnému charakteru.

Česká republika pristoupila k ratifikaci většiny základních dokumentů týkajících se rovnosti mužů a žen. Institucionální zajištění politiky rovnosti je podle mě dostatečné. Problém však spočívá spíše v jeho nedostatečné funkci a jak uvádí autorský tým Stínové zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů - Pavla Boučková, Marcela Linková, Ilona Mrzílková Susová, Lenka Simerská, Irena Smetáčková a Petr Pavlík

Stínové zprávy v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů, hlavně v nezáj-mu o danou problematiku a slabém personálním obsazení, jak v počtu tak v kvalifikaci osob v klíčových úřadech. „Politika rovnosti v českých podmínkách trpí implementační nedostatečností, která vyjadřuje nepoměr mezi vynaloženým úsilím na prosazení již přijaté politiky a nutným úsilím k jejímu reálnému prosazení.“[30]

Zákoník práce i Priority nabízejí dostatečný prostor pro přijímání pozitivních opatření, ač je nevynucují. Antidiskriminační zákon - ten dává obrovský potenciál jako další nástroj pro využívání pozitivních opatření na podporu rovnosti mužů a žen. Definuje pozitivní opatření jako nediskriminační a doporučuje jejich přijetí. Po formální stránce nic využívání pozitivních opatření v českém kontextu nebrání.

9. Empirická část

9.1. Metodologie

Hlavní cíl empirické části této bakalářské práce spočívá v předvedení způsobů prezentace, provádění pozitivní akce a nabídnutí vlastní systematizace pozitivních opatření na podporu rovnosti žen zakončený doporučením v závěru.

Svou analýzu bych charakterizovala tak, že nalézám inspiraci v tématické analýze obsahů (Jensen a Jankowski 1991). Základní otázky u obsahové analýzy jsou: Co text skutečně znamená? A jak jsou dané významy organizovány? U obsahové analýzy je pozornost zaměřena jak na charakteristiky a rysy jednotlivých textů, tak i na to jak se dané texty navzájem liší v tématické rovině (Jensen a Jankowski 1991). Já se budu v nalezených textech zabývat tím, jaký význam mají v kontextu pozitivních opatření, co mají jednotlivé texty různých autorů společného, a naopak čím se odlišují a dávají tak pojmu pozitivní opatření a jeho praxi v oblasti rovných příležitostí mužů a žen význam.

Práci s dokumenty jsem prováděla způsobem, kdy jsem vyhledávala odkazy ke konkrétním pozitivním opatřením na podporu žen. Ty jsem při výstupu předváděla v praxi na příkladu politik nebo programů a induktivním postupem systematizovala v typologii.

V případě pozitivních opatření na podporu rovnosti žen a mužů se jedná se o nástroj nabídnutý primárně tzv. shora a mým cílem je poznat jak je (a jak může být) využíván jak praxí soukromého, tak veřejného sektoru. Evropská unie je tím kdo udává trendy provádění politiky rovnosti pro Českou republiku, ovšem nejen proto jsou nejvíce zastoupený typem analyzovaných dokumentů z dílny Evropské komise (dále EK), resp. zprávy pro ni vypracované¹⁸. Ostatní nalezené dokumenty jsem našla prezentované na webových stránkách nevládních institucí, které se zabývají podporou rovnosti žen a mužů. Nepovažuji různost zdrojů analýzy za konfliktní a ovlivňující výsledek práce. Naopak. Nenalezla jsem v dokumentech zásadní rozdíl v prezentování příkladů pozitivních opatření a často jsme se ke zdrojům „formálním“ dostala přes dokumenty neziskových organizací, které na ně odkazují. Ostatně jsem se setkala s častým opakováním jednoho a toho samého příkladu na více místech, kdy od sebe autoři/ky příklady přejímali/y, což poukazuje na jistou opatrnost a nejistotu v přístupu k prezentování opatření na podporu rovnosti výslovně jako pozitivních opatření.

Zdrojem dokumentů k analýze byl internet, na kterém se objevují nejnovější informace a jsou zde skladována kvanta dokumentů. Navíc ti, kdo politiku rovnosti praktikují rádi prezentují své kroky a pokud se jedná o firmy, snaží se tak zlepšit svou

¹⁸ Zprávy ovšem uvádějí, že nemusí být ve shodě s názorem EK, nebo EU (např. citovaný zdroj [42], [42])

image. Podklady jsem sbírala v dlouhém časovém úseku (s přestávkami od roku 2007). Vyhledávala jsem za pomoci internetových vyhledávačů (Seznam.cz, Gogole.com) podle klíčových slov – *pozitivní opatření, pozitivní akce, pozitivní/obrácená diskriminace, afirmativní akce, affirmative action, positive action, positive/reverse discrimination, positive measures, labor market positive measures, specific measuers for women, good practices* atd. Hledala jsem často příklady pozitivních opatření mezi příklady dobré praxe. Tento přístup, tedy odkazování na příklady dobré praxe při předvedení pozitivních opatření zvolila například též Linda Sokačová (2009).

Podarilo se mi najít velké množství odkazů k pozitivním opatření (a příbuzným pojmům) z různých sfér společenského života. Z nich jsem se podrobněji věnovala třem oblastem:

- 1.** Vzdělání - včetně aktivity mimo standardní školské instituce, které ženám poskytují dodatečnou nebo doplňující kvalifikaci.
- 2.** Věda - práce ve výzkumu a akademická činnost (včetně doktorandského studia).
- 3.** Trh práce - který vnímám jako rozdělený na soukromý a veřejný sektor. Přitom - pozitivní akce ve veřejném sektoru jsou vymahatelné zákonem, zatímco v soukromém sektoru jsou vždy dobrovolné.¹⁹ Spadá sem i samostatné podnikání žen.

Další hojně zastoupenou oblastí aplikace pozitivních opatření jsou opatření pro zvyšování politického zastoupení žen. Tuto oblast jsem nezvolila za téma své práce, ovšem zmiňuji ji mezi ostatními pozitivními opatřeními, jelikož jen toto téma by vydalo na samostatnou bakalářskou práci.

Důvod pro výběr těchto oblastí byl ten, že jsem chtěla postihnout co nejširší spektrum života společnosti, na které se dají pozitivní opatření aplikovat. Navíc tyto oblasti jsou i z pohledu EU vnímány co do prosazování politiky rovnosti jako klíčové (spolu s politickou reprezentací) . Věnovat se těmto třem oblastem bylo z hlediska rozsahu bakalářské práce únosné.

Dále jsem rozhodla v rámci redukce využít základní dělení EK na opatření týkající se snižování rozdílů mezi uplatňováním mužů a žen v oblastech, kde jsou ženy

¹⁹ Podstatným aspektem v oblasti trhu práce je využívání Evropského sociálního fondu i dalších zdrojů mimo jiné k rekvalifikacím a kurzům napomáhajícím pečujícím osobám s návratem na trh práce. Tyto aktivity plní především funkci praktické pomoci; z dlouhodobého hlediska jsou některé z nich ovšem poněkud problematické (například kurzy výpočetní techniky výhradně pro ženy přispívají k udržování stereotypu, protože této oblasti méně rozumí; rekvalifikace pro hospodyně a pečovatelky utvrzují ženy v jejich pečovatelské roli atp.). Najdeme mezi nimi méně projektů, které mají potenciál iniciovat společenskou změnu. (Pavlík, P. (ed.). a kolektiv autorů. Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů, 2008)

nedostatečně zastoupeny a opatření týkající se sladování rodinného a pracovního života rozvojem flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb. /43/

Zajímala jsem se o opatření, která ženám do zaměstnání dostanou, nebo pomůžou k jejich povýšení - která také odpovídají definici pozitivních opatření. Nezabývám se druhou skupinou opatření, která ženy v zaměstnání udrží, nebo jim napomohou se do něho vrátit po mateřské dovolené. Proto se v mé typologii neobjevují témata sladění pracovního a rodinného života, rodičovské dovolené, různých forem úprav pracovní doby ani skupina praktik zaměřující se na opatření péče o děti během pracovní doby matek, což jsou opatření, která v souvislosti s pozitivními opatřeními lze také nalézt.

Samozřejmě jsem musela brát v potaz kritéria, která opatření na podporu rovnosti mužů a žen řadí mezi pozitivní opatření, a kdy se jedná o jiný přístup k řešení otázky rovnosti pohlaví. Především jsem vyhledávala přístupy zaměřené na ženy, které vidí jejich neúčast v pracovním (okrajově politickém) životě, vzdělání v netypických profesích a ve vědě jako problém, a chtějí je více integrovat do stávajících struktur konkrétními akcemi nebo konkrétní akce alespoň umožňují.

Pozitivní opatření jsem nakonec definovala jako množinu všech, která mají sjednat nebo napomoci přístupu žen nebo jsou v neutrálním vyjádření určené pro podprezentované pohlaví a zamýšlené tak, aby vedla k vyššímu zastoupení žen v daném oboru nebo k vyrovnání výchozích podmínek ztížených předešlou diskriminací, dopomáhala ženám k získání vzdělání, rekvalifikaci, směřovala k podpoře samostatného podnikání žen, nebo chtěla ženy dostat do mocenských (výkonných) pozic. Výběr mnou uvedených příkladů byl vždy veden těmito kritérii.

Posledním kritériem, které se má k pozitivním opatřením na základě poznatků z teoretické části práce vázat, je jejich dočasná povaha. Ta je specifikovaná buď obecně - jako cíl rovnosti obou pohlaví nebo vyjádřením procentuální saturace zastoupení daného pohlaví. U většiny opatření se ovšem neuváděla žádná konkrétní doba trvání..

9.2.Kategorizace

Trh práce se logicky prolíná se světem vzdělání, protože do netradičních oborů je zapotřebí najímat kvalifikované pracovní síly. Je těžké někoho zaměstnávat bez potřebné kvalifikace ve specializovaných oborech. Pozitivní opatření se doslova musejí zaměřit už v počátcích na nábor studentek, které pak uspokojí potřebu trhu práce jako odborné pracovní síly.

Při kategorizaci jsem snažila postupovat chronologicky s ohledem na saturaci trhu práce a zásobení nejvyšších pozic ženami. Pracuji hojně cestou uvádění příkladů praktického využití pozitivních opatření. Svou typologie, tedy budu od těchto konkrétních výstupů a zároveň ji i na nich předvádím. čč

Vycházela jsem z rozdělení oblastí společenského života pod které bylo možné soustředit další skupiny opatření. Ve stručnosti: skupina týkající se vzdělání sleduje linii od upoutání pozornosti po přijetí do studia. Skupina zabývající se trhem práce je nejhojněji zastoupenou oblastí, k tvrdým pozitivní opatření přistupuji nejprve obecně skrze vymezení závaznosti pozitivních opatření a dále se věnuji jen těm, které jsou v evropském kontextu po právní stránce uskutečnitelné. Skupina týkající se finančních pobídek Skupina opatření na podporu podnikání žen opakuje určité modely měkkých opatření, ale je svébytná zejména díky možnostem financování. Následuje skupina obsahující opatření týkající se zvyšování počtu žen ve výkonných pozicích.

Jsem si vědoma, že např. opatření na zvýšení zastoupení žen ve výkonných pozicích mohou být přenositelná i do jiné oblasti a považuji to naopak za jejich výhodu

Skupina ostatních opatření byla vytvořena, aby zmínila podstatné kategorie, které nemohly být v práci rozebrány detailněji.

9.3. Vzdělání

9.3.1. Popularizace oboru

V tomto případě se jedná o měkkou formu pozitivních opatření. Popularizace oborů se většinou uskutečňuje pro dívky nižších typů škol formou prezentací, kampaněmi, exkurzemi, setkáními, stážemi na univerzitách nebo ve firmách a pobytovými tábory. Vhodná je i mediální forma sdělení prostřednictvím inzerce v hromadných sdělovacích prostředcích nebo na internetu, případně venkovních oznámení (plakáty, vývěsky apod.). Všechny možnosti mají jediný cíl: Vybídnout dívky ke studiu netradičních oborů.

Projekty a opatření, jejichž cílem je přilákat více dívek k vědě a zpravidla ke studiu technických oborů, bývají iniciovány jak na vládní, tak na úrovni nevládních a neziskových organizací a ženských sítí, které v některých případech spolupracují s komerčními subjekty. Ty se aktivně spolupodílejí, aby do budoucna přilákaly nové ženské pracovní síly nebo ještě lépe, přímo do vlastních společností.

9.3.1.1. Seznamovací dny

Jako dobrý příklad jedné z náborových variant se dají uvést tzv. „Girls’Day“ (Den

dívek), který iniciovalo německé Spolkové ministerstvo pro vzdělání a vědu a Spolkové ministerstvo pro rodinu, seniory, ženy a mládež spolu se sdruženími a spolky německého průmyslu. Cílem projektu je ukázat dívkám možnosti práce v technických oborech a rozšířit jejich zkušenosti a znalosti v této oblasti. Každý čtvrtý čtvrtek čtvrtého měsíce se v desítkách měst a institucích průmyslových spolků konají různé pohovory, exkurze a setkání. Propracované webové stránky nabízejí setkávání a vzájemnou komunikaci.[33]

Dalším podobným projektem v letech 2005 – 2008, realizovaným v Lucembursku, koordinovaným ženskou organizací Cid-femmes a financovaným Evropským sociálním fondem, byl tzv. Girls´ day-Boys´ Day. Ten dával dívkám i chlapcům možnost poznat obory, ve kterých je genderová segregace stále velmi silná. Jeho cílem bylo překonání stereotypního plánování kariéry a diverzifikace při volbě povolání. Důležité je, že za cílovou skupinu neměl pouze chlapce a dívky, ale i školy samotné, poradce pro plánování povolání, rodiče, instituce figurující na trhu práce a snažil se co nejvíce prosadit v do médiích.²⁰

V tomto ohledu bychom si mohli brát, jako stát, příklad z našich sousedů. Naše střední, vysoké školy a další vzdělávací zařízení využívají pouze ojediněle podobných možností a příležitostí, jaké nabízejí svým studentům v Německu, Lucembursku, Finsku, Dánsku atd. Budoucí kariéra je studentkám "stanovována" už před odchodem ze zvolených středních škol.

9.3.1.2. Výzkumné projekty

V rámci Evropského sociálního fondu (ESF) se v roce 2000 podílely univerzity Saska-Anhaltska na vytvoření 120 výzkumných projektů z oblasti přírodních a technických věd. Dívky z gymnázií a odborných škol si mohly vybrat jeden z projektů, s nímž pak strávily čtyři letní měsíce a každá z účastnic obdržela měsíční stipendium.[33]

9.3.1.3. Přípravné kurzy

Jejich role jako pozitivního opatření může být velmi silná, nabízejí uchazečkám určitý „náskok na startovní čáře“.

Příklad poskytuje univerzita v merseburgu, která nabízela dvouměsíční praktické kurzy, během kterých dívky (převážně po maturitě, 97 % ve věku 18 až 20 let) mohou navštěvovat kurzy a semináře technických a přírodovědných oborů i formou e-learningového studia /33/. [33]

²⁰

<http://www.cid-femmes.lu>, Cid – femmes (přístup 14. 2. 2010)

9.3.2. Přijetí do studia za aplikace pozitivních opatření

Existuje možnost, aby určitý počet míst v odborné přípravě byl vyhrazen jen pro jedno pohlaví, aby jeho příslušníkům, resp. příslušnicím, bylo umožněno získat určité základní dovednosti a zvýšila se možnost jejich přijetí do zaměstnání. I pouhé povědomí o těchto možnostech může k oboru přilákat více žen.

9.3.2.1. Vyhrazený počet míst

V tomto případě se jedná o tvrdá pozitivní opatření, kdy je za aplikace kvóty přijat určitý počet uchazečů daného pohlaví. Kvóty pro vyrovnání počtu žen ve studijních oborech nejsou, alespoň v EU, příliš časté. Nicméně jsou legálním způsobem zvyšování zastoupení žen. Pokud se týká oblasti vědy a vzdělání, míří tato pozitivní opatření spíše do vrcholných pozic jako jsou profesorská místa na vysokých školách nebo působení v radách, komisích a výkonných orgánech.

V Bulharsku např. existuje princip kvót ve vysokoškolském vzdělávání s cílem zajistit rovnost příležitostí pro rozvoj žen i mužů. Nařízení Rady ministrů umožňuje univerzitám, aby samy určily kvóty pro obě pohlaví v různých oborech studia.[13]

9.3.2.2. Systém zvýhodňujících bodů k dosažení kvóty

Jiným příkladem pozitivních opatření uvedených do praxe je tzv. systém extra bodů. Ve Finsku se mladiství uchazeči o místo v odborné přípravě vedoucí k dosažení diplomu (po základní nebo střední škole) dostanou extra body, pokud podíl příslušníků jejich pohlaví ucházejících se o přijetí do stejného oboru studia je, v dané instituci, nižší než 30%. Tento systém byl zaveden, aby bylo mladým lidem umožněno vstoupit do netradičních povolání, čímž by se měla odstranit segregace na trhu práce. [13]

9.3.3. Vysokoškolské programy vyhrazené pro ženy

Jedním ze způsobů, jak umožnit ženám studovat tradičně mužské obory, je zřízení samostatných studijních programů vyhrazených pouze ženám. Studium jim nabízí specializaci bez nepříjemného pocitu, že jsou v menšině a bez toho, aby byly jejich snahy zlehčovány mužskými kolegy; po absoloriu jsou takové ženy sebevědomější.[1]

V Norsku byla založena již v roce 1983 „Women´s University“ financovaná z vládních zdrojů. Jako další příklad uvádím několik německých univerzit – převzato ze Sloboda (2004): Vysoké školy a odborné Vysoké školy mají studijní program pro ženy: např. HS Brémy - softwarové inženýrství; FHs Furtwangen - bakalářské studium

hospodářské informatiky; FH Kiel - Management a marketing telekomunikací a energetiky a inženýrský program; FH Strahlsund - obor hospodářský technik/technička; FH Wilhelmshaven - technické vědy nebo magisterské studium technicko-hospodářské, určené pouze pro ženy.

V České republice jsem žádnou takovou snahu zatím nezaznamenala.

9.4.Trh práce

9.4.1. Zacílená inzerce

Inzerování pozic se v mnoha případech provádí za spolupráce ženských organizací v místech a v médiích, kterým ženy dávají přednost více než muži. V inzerci se musí využívat - až na výjimky - tzv. **vyhraněná povolání**,²¹ genderově neutrální jazyk a další povolené prostředky. I přes uvedená opatření, která snad trochu působí diskriminačním dojmem, je možné takové pracovní pozice ženským zájemkyním přiblížit. Nejčastěji se v jazyku inzerátů užívá přechylování - to například znamená: „Hledáme manažera/manažerku, nebo programátora/programátorku apod. K vybraným inzerátům se přidávají fotografie žen v netradičních pracovních zařazeních. V některých případech jsou oslovovány ženy větami typu: „Ženy jsou v našem kolektivu vítány,“ apod.

V Dánsku existuje Zákon o rovnosti zacházení. V něm čl. 6 zakazuje diskriminaci na základě pohlaví při inzerci volných pracovních míst. Lze však vybízet ženy, aby se ucházely o pracovní místa, pokud při rozhodování o přijetí bude s uchazeči obou pohlaví zacházeno stejně. Jedná se o jeden z velmi mála příkladů, kde jsou možné výjimky ze zákazu diskriminace bez výslovného povolení.[13]

Dalším vhodným způsobem je tzv. změna znění inzerátu. Toto opatření se může zdát trochu prvoplánové, ale vede ke zvýšení přijatých žádostí žen, jak ukazuje následující příklad: Společnost British Telecom se snažila přilákat ženy na inženýrské pozice do firmy tak, že odstranila slovo inženýr z názvu pozic u učňů, vyjíždějících do terénu za zákazníky, a tyto pozice se teď nazývají „technici služeb zákazníkům“. Z náborové inzerce také byly odstraněny odkazy na „práci ve výkopech a na stožárech“ a větší důraz je byl kladen na aspekty související se službami zákazníkům. Výsledkem bylo, že na nabízená místa se přihlásilo více zájemkyň než v předchozích letech.[29]

²¹ „Vyhraněná povolání“ představují výjimky k náboru zaměstnanců určitého pohlaví s ohledem na charakter vykonávané pozice. Týká se především profesí jako model/modelka, herec/herečka, nebo případů, kdy se bere ohled na pacientky nebo klienty sociálních služeb.

9.4.2. Přijetí do zaměstnání za aplikace pozitivních opatření

Tato skupina opatření se řadí mezi nejkontroverznější vůbec vzhledem k obavě ze slepého zvýhodnění jedince opačného pohlaví a automatické aplikace pozitivního opatření.

[13] Se zcela **automatickým přijetím** příslušníka podprezentovaného pohlaví, kdy je vybrán zástupce/kyně méně zastoupeného pohlaví se v evropském kontextu nesetkáváme. Automatické upřednostnění na základě pohlaví (s výjimkou vyhrazených povolání) v Evropě začíná a končí případem Kalanke vs. Bremen. V této slavné soudí při bylo automatické upřednostnění ženy označeno nad rámec zákonných možností²². Umírněné pojetí za využití principu proporcionality je ovšem umožněno a můžeme ho vidět v typech zmíněných níže.

9.4.2.1. Minimální požadavky

Další variantou je přijetí za splnění **minimální kvalifikace** uchazečů. Podle základních dokumentů, vztahujících se k tématu, je vždy třeba zachovat princip proporcionality a každý případ posuzovat individuálně. Z rozhodnutí Evropského soudního tribunálu, v případech sporné aplikace pozitivních opatření na národní úrovni²³ jasně vyplývá, že aplikace pozitivního opatření nesmí vést k automatické preferenci žen. Kvalifikace uchazečů musí být hodnoceny objektivně a individuálně a celé musí být založeno na mnoha různých předepsaných kritériích.[13] To, jak má ovšem dané hodnocení přesně vypadat, a kdo bude zodpovědným činitelem v rozhodování, se ze zprávy EU bohužel **nedovídáme**.

9.4.2.2. Individuálně pojatá kvóta

Přístup k této otázce prezentuji na podporovaném typu, na jehož základě můžeme pozitivní opatření při nábore zaměstnanců aplikovat. Opatření dávající přednost – ne automaticky - uchazeči z podprezentovaného pohlaví, jen když je veškerá **ostatní kvalifikace** splněna stejně.

²² Jedná se o případy soudních sporů dobře známých z literatury – [E. Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen](#), [H.Marschall v. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko](#), [Katarina Abrahamsson a Leif Anderson v. Elisabeth Fogelqvist](#), detailně dostupné např. na <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=cs&ihtmlang=cs&lng1=cs,mt&lng2=cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,sk,sl,sv,&val=221915:cs&page=> (přístup 30.8.2010)[5]

²³ Jedná se o případy soudních sporů dobře známých z literatury – [E. Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen](#), [H.Marschall v. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko](#), [Katarina Abrahamsson a Leif Anderson v. Elisabeth Fogelqvist](#), detailně dostupné např. na [5]

Tento přístup můžeme spolu s Asklöf nazvat „**Individuálně pojatá kvóta**“. [49] Setkáváme se s ním v německém spolkovém zákoně o rovných příležitostech pro muže a ženy ve spolkové správě a spolkových soudech; má být příkladem při provádění a prosazování rovnosti. Slovo individuální zde odkazuje k tomu, že každý případ musíme pojímat jako svébytný.

„Ženy se stejnými schopnostmi, stejnou kvalifikací a profesionálním výkonem, dostanou přednost při obsazování vedoucích funkcí v případech, kdy jsou na příslušném úseku nedostatečně zastoupeny a s přihlédnutím k okolnostem individuálních případů. Totéž platí pro odborný výcvik, jmenování, přijímání do zaměstnání a služební postup“. [49]

Když hovořím v této části věnované trhu práce, vzdělání a vědě o kvótách, mám na mysli tento typ. Kritici zdůrazňují nebezpečí, že takto individuálně založené posuzování uchazečů pravděpodobně znovu bude klást důraz na individuální práva a nediskriminaci, a nakonec možná povede k ignoraci myšlenky pozitivních opatření jakožto nástrojů pro posílení strukturálního postavení žen v oblastech, kde je to žádoucí. Místo toho by měl být důraz zaměřen na ženy jako podprezentovanou skupinu v dané pracovní oblasti a cílem by se mělo stát zlepšení jejich postavení v delší perspektivě.[13]

9.4.2.3. Upravení náborových kritérií

Další možností pro zvýšení zastoupení počtu žen, například u policejních, hasičských nebo vojenských jednotek je srovnat požadavky na tělesný výkon s ohledem na fyzické standardy žen. Dalším krokem může být úprava přijímacích kritérií v tom smyslu, že se bude klást větší důraz na schopnosti, které ženy nabývají mnohem dostupněji, než muži (například tzv. „sociální schopnosti“), čehož by se dalo využít i u vedení pohovorů.

9.4.3. Zvyšování počtu žen ve výkonných pozicích

V tomto ohledu musíme určitě rozlišovat mezi soukromým a veřejným sektorem. Pouze druhý jmenovaný zajišťuje vymahatelnost pozitivních opatření (případně v podnicích se státním podílem a u státních dodavatelů). Ustanovení pro tuto oblast (zejména kvóty) mají mít dopad tam, kde muži mívají při rozhodování neúměrnou většinu. Ve veřejném sektoru se jedná zpravidla o pozice jmenované a dosazované do orgánů státní správy, úřadů, rad a komisí nebo i do čela menších oddělení v úřadech nebo ve státních podnicích. V soukromém sektoru se setkáváme s aktivitami zaměřenými na interní nábor do manažerských pozic - dobrovolně přijatou vizí podpory žen na vyšších pozicích.

V oblasti vědy se pozitivní opatření týkají hlavně vyšších pozic – univerzitních profesorů; v oblasti vědy a výzkumu považujeme pozitivní opatření za důležitá zejména v souvislosti se zastoupením žen a mužů v evaluačních komisích grantových agentur a zastoupením žen a mužů v nejvyšších státních orgánech, které určují směřování vědní politiky.

V soukromém sektoru se postupuje obvykle cestou směřující k výchově nových manažerek - tedy s využitím rozvojových kurzů manažerských dovedností, vzdělávacích programů a školení. Samozřejmě, že se podobné programy mohou využívat i ve veřejném sektoru pro přípravu žen do vrcholných pozic.²⁴

V této podkapitole hodnotím otázku zvyšování počtu žen ve výkonných pozicích. Je logické a také zcela jasné, že především podniky soukromého sektoru „myslí na zadní kolečka“ a starají se o nábor nových manažerek. Pokud dojde k přijetí nové členky řídicího týmu, ta musí před tím absolvovat hodiny a hodiny školení a odborných stáží, které úzce souvisejí s výkonem její budoucí funkce. O účasti našich podniků na podobných projektech můžeme hovořit jen sporadicky. Tuto metodu do k nám přinesly teprve zahraniční podniky, které expandovaly na náš výrobní trh. V péči o své zaměstnance jsou velmi pozitivně hodnoceny a v žádném případě jim nechybí pořádný kus demokracie.

9.4.3.1. Kariérní programy

Známa pojišťovací společnost Allianz např. zavedla program na zvýšení počtu žen v topmanagementu formou vytipování a vyškolení talentů. Ten v roce 2006 přivedl do vedoucích pozic osm nových manažerek. Dobrým příkladem opatření v této oblasti je program pro zaměstnankyně Českého Telecomu a Eurotel z roku 2005 nazvaný WOW – Winning Opportunities for Women, jehož cílem bylo dosáhnout vyššího zastoupení žen ve vysokém managementu a odstranit tak nepoměr mezi nimi a muži na nejvyšších řídicích pozicích společnosti. Po dobu jednoho roku byly jedenkrát měsíčně organizovány semináře pro rozvoj znalostí a dovedností žen potřebných k postupu na vyšší pozice a pozornost byla rovněž soustředěna i na problematiku sexuálního obtěžování.

Allianz nebo Telecom – zahraniční firmy, které se velmi dobře starají o své zaměstnance, včetně externích. Mnou citovaný pojišťovací program uskutečňuje akciová společnost Allianz i nadále. Právě pomocí něho zajišťuje vysokou prosperitu i na českém trhu, který byl rovněž postižen finanční krizí. Osobně znám dvě pracovnice společnosti, které se právě prostřednictvím programu na zvýšení počtu žen v topmanagementu dostaly (dnes) do vysokých řídicích funkcí českého zastoupení této celosvětové pojišťovny. Samozřejmě, že ani tady nebyly jejich začátky lehké, ale pravidelná školení a

²⁴ Výsledky soutěže *Firma roku: Rovné příležitosti 2007* <http://rovneprilezitosti.ecn.cz/rovne-prilezitosti-v-praxi.shtml> (přístup 30. 8. 2010)

kurzy tzv. prodejních dovedností a znalostí jim nakonec umožnily postoupit v žebříčku pracovních pozic téměř na vrchol pyramidy. Velkou výhodou pro ně jsou, jak mi osobně sdělily a současně potvrdily, zahraniční stáže, které pro ně pojišťovna připravuje především v západoevropských zemích.

9.4.3.2. Mentoring

Programy mentoringu²⁵ pomáhají pracujícím ženám probrat problémy, kterým musí čelit a současně je mohou vychovávat pro vysoké pozice. Narušují izolaci jedince méně zastoupeného pohlaví na konkrétní pozici. Mentorky jsou pak především důležité jako vzor a opora pro ženy ve vědě a managementu. Předávají cenné informace a pomáhají svým „chráněnkyním“ stejně, jako mužští mentoři. S mentoringem se setkáváme i v oblasti vzdělání: V Porýní-Vestfálsku jsou od roku 1997 v rámci Ada-Lovelace-Projektu přímo ve školách, na studijních veletrzích apod. oslovováni/y učitelé/ky, rodiče a studentky středních škol. Projekt vytváří síť mentorů na různých úrovních (vysoko i středoškolských). Ti mají za úkol získávat pro studium přírodních a technických věd dívky. Na každé vysoké škole v Porýní-Vestfálsku je odpovědná koordinátora.[33] Mentoři z různých firem také vyhledávají adeptky mezi studentkami a absolventkami technických oborů.

9.4.3.3. Oceňování úspěchu a motivace

V tomto případě se jedná o opatření, která mají postavit úspěchy žen na úroveň mužů, finančně odměňovat a pozitivním příkladem motivovat zájemkyně pro vstup a setrvání ve vědě, ale zejména přilákat nové zájemkyně do oborů. Může jít o ocenění za celoživotní přínos. „Cenu Milady Paulové“ vyhláší od roku 2009 ministerstvo školství ČR ve spolupráci s Národním kontaktním centrem - ženy a věda Sociologického ústavu Akademie věd. Vítězka obdržela cenu 150.000 Kč za celoživotní přínos ve vědě. Může se jednat o granty či stipendia vypisované pro ženy - vědkyně. Jako příklad uvádím komerční program společnosti L'OREAL.

„Stipendium L'OREAL Česká republika pro ženy ve vědě ve spolupráci s AV ČR (a UNESCO) uděluje společnost L'OREAL roční stipendia vědeckým pracovnícím na podporu realizace jejich vědeckého výzkumu v oblasti živých a/nebo materiálních věd. Výzkum má probíhat na území České republiky. Žadatelky musejí mít alespoň doktorát nebo postgraduální titul a zároveň být ve věku do třiceti pěti let. Cílem stipendia L'OREAL je zviditelnění kvalitní práce mladých vědkyň, jejich motivování k další výzkumné činnosti, ale i poskytnutí vzorů všem, kdo o podobné kariéře uvažují, zejména studentkám. Tím,

²⁵ Mentoring jako patronát a profesní vedení.

že je udělení stipendia medializováno, napomáhá podstatně při bourání stereotypního pojetí vědy jako mužské disciplíny".[34]

Dalšími soutěžními aktivitami pro ženy, které můžeme sledovat i v oblasti soukromého sektoru, jsou „Podnikatelka roku“ případně „Manažerka roku“.

Oceňování úspěchu a motivace je významným faktorem rovných a pozitivních příležitostí. Uvedená ocenění Podnikatelka nebo Manažerka roku a stipendium L'OREAL jsou dobrými hnacími motory pro všechny současné, ale i budoucí adeptky. Především se v nich odráží know-how jednotlivých firem a netušené PR možnosti. Ženy toužící po úspěchu se snaží vyrovnat svým prodejním vzorům (viz reklama kosmetické firmy Avon: „Najdi si svoji Avonlady“). Právě tato reklama nepropaguje pouze výrobky firmy, ale hlavně skrytě nabízí možnosti rozšíření svého pracovního kolektivu, pro dosažení společných cílů – v tomto případě zvýšení prodeje. Každá potencionální klientka firmy kontaktuje svoji „Avonlady“, aby jí bylo vysvětleno, co všechno musí pro úspěšnou kariéru podstoupit a tak (podobně i ostatní firmy) získávají neustále čerstvé pracovní síly a významně tak ovlivňují trh pracovních příležitostí.

9.4.3.4. Ženské sítě

Ženské sítě umožňují intenzivnější vztahy mezi ženami na pracovišti. V jejich rámci se pořádají společná diskusní setkání, vzdělávání, společně se formulují cíle a návrhy různých opatření podporujících rovnost příležitostí. V rámci ženských sítí mohou vzniknout i mentorská spolupráce.

Příkladem na mezinárodní je společnost General Electrics , kde má zavádění principů rovnosti na starost právě mezinárodní ženská síť, která má zastoupení ve všech pobočkách v různých lokalitách. V každém regionu se účastnice ženských sítí scházejí jednou za měsíc, interní ženské skupiny spolu navzájem spolupracují . Cílem této struktury je, aby se ženy častěji prosadily ve vyšších pozicích a to za pomoci pořádání kurzů a cvičení, a formálních i neformálních mentorových programů zaměřených na kariérní rozvoj žen. Ženské sítě se mimo interní aktivity podílejí na aktivitách, jež mají za cíl přilákat dívky do tzv. mužských oborů . /46/

Z institucí působících v ČR je organizací s dobrou ženskou sítí např. UniCredit Bank.

Jako poslední jmenuji v této skupině opatření 2 typy radící se k tvrdé formě pozitivních opatření.

9.4.3.5. Kvóty pro externí či interní nábor

V Norsku se od roku 1981 můžeme setkávat se zásadou, aby v orgánech úřadů, radách a komisích byli zastoupeni nejen muži, ale i ženy, a to alespoň 40%. Toto ustanovení platí i pro zástupce členské základny. Výjimky se povolují pouze v případech, že je za zvláštních okolností tento požadavek neuskutečnitelný a v praxi je prokazatelné, že nebylo možné najít žádnou ženu nebo muže, kteří by měli kvalifikaci nezbytnou pro působení v daném orgánu. Tento systém vede k dobrým výsledkům. Například ve Finsku zvýšila v roce 1996 komise měst a obcí aplikovanou kvótu zastoupení žen z 35 na 47%.^[13]

Z 27 zemí EU má kvóty pro zvýšení počtu žen ve vědě pouze 8 zemí. Většina z nich se i nadále zaměřuje právě na zvýšení jejich počtu v oblasti vysokoškolského vzdělání a státních institucí (Evropská komise, 2008). Aktivita komerčního sektoru zaostávají. Například ve Španělsku musí být alespoň jedna třetina členů univerzitních výborů tvořena podprezentovaným pohlavím.

Ve Švédsku se cíl pro zastoupení žen na univerzitních profesorských pozicích pohybuje mezi kvótou 17 - 36%, odvisle na typu vzdělání. Nicméně, všeobecný cíl představuje poměr 50% každého pohlaví univerzitního personálu. Univerzity musejí reportovat, jakým způsobem cíle dosahují.

9.4.3.6. Princip dvojité nominace

V Belgii se využívá princip dvojité nominace - instituce odpovědná za navrhování kandidátů musí vždy umístit muže a ženu. Zákon od roku 1997 stanoví povinný výsledek a konkrétní sankce za nerespektování tohoto ustanovení. Mimo jiné se v něm uvádí, že maximálně dvě třetiny členů poradního orgánu mohou být jednoho pohlaví. Pokud tomu tak není, orgán nemůže předkládat platná stanoviska. Nicméně výjimky jsou možné.

9.4.4. Finanční pobídky

Finanční pobídky a zajištění tvoří svébytnou a mocnou skupinu opatření, která mohou být uplatněna jako nástroj pro zvýšení zastoupení žen v daném oboru; také pro jejich horizontální posun v rámci organizace. Jasná je však jejich nákladnost pro stát a s tím spojená potřebná vůle k vyčlenění příslušných finančních dotací. Zmiňuji je mimo skupiny trh práce/vzdělání (věda), protože jejich užití může být univerzální. Známé příklady jsem rozdělila do třech následujících typů.

9.4.4.1. Příspěvky instituci za zaměstnání žen

Zvláštní výhody nebo finanční příspěvky a pobídky jsou nabídnuty zaměstnavatelům nebo firmám, které mohou doložit, že provádějí nebo budou provádět aktivní politiku prosazující rovné příležitosti. Například rakouský program „Excellentia“²⁶ byl navržen ke zvýšení počtu univerzitních profesorek na rakouských univerzitách a odměňuje zaměstnavatele, kteří pokud zvyšují jejich podíl, mohou získat odměnu za každou z nich až 33 880 eur do jejich rozpočtu.

9.4.4.2. Příspěvky zaměstnancům za doporučení kandidáta

Takové opatření je přímo adresované pro zvýšení zastoupení ženských pracovníků a navíc motivuje i ostatní zaměstnance v aktivní podobě rovného resp. zvýšeného zastoupení žen na svém pracovišti. V důsledku může ulehčit i pozici nastoupivší ženě (pokud by bylo vyplacení prémie vázané na její „přežití“ zkušební doby, ostatní v teamu by se jí snažili více pomáhat a začlenit ji).

Zaměstnanci, kteří nabídnou volnou pozici ženám z okruhu svých známých, obdrží zvláštní prémie. Manažer/ka na lidské zdroje, jež má vysoký počet přijatých zaměstnanců ženského pohlaví, také obdrží prémie. Podobný postup je uveden v příkladech praxe u společnosti Microsoft. Technické pozice jsou nabízeny ženám a agenturám, které pro Microsoft vyhledávají pracovníky, jsou nabízeny odměny za vyhledání vhodných kandidátek. /46/

9.4.4.3. Příspěvky na vlastní vzdělání/rekvalifikaci

Možnost zúčastnit se dalšího vzdělání a zlepšit startovní pozici řadí i tato opatření do těch pozitivních.

Ve Francii byl na podporu výcviku žen a usnadnění jejich vstupu na trh práce zřízen zvláštní fond (*Fonds d'incitation a la formation des femmes*). Ženy, které mají potíže s nalezením pracovního místa, se mohou ucházet o individuální grant umožňující jim přihlásit se do výcvikového kurzu. Přispívá Evropský sociální fond.

9.4.4.4. Granty pro vědkyně

Na podporu zastoupení žen ve vědě a jejich dalšího rozvoje je možné vypisovat genderově senzitivní granty.

Příklad takového grantu byl již zmíněn výše na příkladu společnosti L'OREAL.

[13]

²⁶ http://www.uni-salzburg.at/portal/page?_pageid=1145,1&_dad=portal&_schema=PORTAL (30.8.2010)

K této podkapitole bych zmínila jen krátce, že výše uvedené formy finanční podpory jsou známy i v naší republice. Finance na tento účel plynou nejen ze státního rozpočtu, ale také různých evropských fondů a soukromého sektoru. V případě našeho vysokého školství jsem však žádnou pobídku – v podobě rakouského programu Excellentia, nezaznamenala.

9.4.5. Podpora podnikání žen

Vstup žen do podnikání je rovněž velmi žádoucím jevem. I tady se však ženy setkávají s mnohými překážkami, které představuje jejich rodinná situace a hlavně obtížnější obstarání úvěru. Žádoucí je i větší motivace pro vstup do vlastního podnikání.

Podpora podnikání žen v rámci České republiky se především v současné době stává tvrdým oříškem. Jedinou státní institucí, která může úspěšně nastartovat kariéru budoucích podnikatelek, se totiž stávají úřady práce. Po celou dobu soustřeďování studijního materiálu jsem nezaznamenala případ, že by některá z žen v produktivním věku opustila své zaměstnání a vrhla se na podnikání. Vyměnit jistotu pravidelného příjmu za nejistotu, která hrozí hlavně v počátcích, nemíní žádná z reálně uvažujících. Ženy v naší společnosti dávají přednost jistotě a ty, které vstoupily do podnikání z vlastního rozhodnutí, buď po čase pozastavily nebo vrátily své podnikatelské papíry na příslušné úřady nebo se dokonce vrátily na úřady práce případně přijaly jistotu zaměstnání v soukromém nebo státním sektoru. Proto se jen stěží daří ženy motivovat pro vstup do vlastního podnikání, zvláště v tomto „krizovém“ období. Jiné zkušenosti mají podnikatelky, které už jsou na obchodním výsluní. Ty se ovšem nebály před dvaceti lety riskovat a dokonalým know-how se prosadily.

9.4.5.1. Dotace

Představují nejlákavější formu podpory podnikání. Mohou být rozděleny přímo nebo prostřednictvím vzdělávacích programů. Hlavními poskytovateli jsou česká ministerstva, která zprostředkovávají strukturální nebo jiné fondy EU a dále získávají pro tento účel prostředky ze státního rozpočtu. Ministerstva využívají k administraci své specializované instituce (agentury, fondy a úřady).

Jako příklad uvádím kyperský Program pro podnikatelky. Jedná se o program řízený ministerstvem pro obchod, průmysl a turistiku. Je spolufinancován ze Strukturálních fondů EU. Jeho účelem je posílení ženského podnikání poskytováním

dotací pro začínající podnikatelky. Program je určen pro ženy ve věku 18 – 55 let, které se chtějí věnovat podnikání ve výrobním, obchodním nebo turistickém odvětví. Dotace kryjí 50% nákladů do výše 80 000 eur.[39]

Dotace pro začátek podnikání našich žen se opět stávají otázkou pracovních úřadů. Jen málo uchazeček o vlastní svobodu, jak mnohé ženy podnikání zprvu vidí – se rozhodne navštívit některou z bank a požádat o dotaci, úvěr nebo jinou formu finanční výpomoci. Také přístup bank k nové klientele se v posledních pěti letech změnil – v tom negativním slova smyslu.

9.4.5.2. Bankovní produkty

9.4.5.2.1. Mikroúvěry

Mikroúvěry²⁷ představují možnost financování samostatné výdělečné činnosti pro osoby, které nejsou podle klasických kritérií zcela solventní, a na úvěr by nedosáhly. Proto mikroúvěrové organizace často zaměřují svoji pozornost na ženy. Důvodem je zjištění, že úvěry poskytované ženám přinášejí častěji užitek i celé jejich rodině, a že ty předávají tuto zkušenost mnohem rychleji dál, než je tomu u mužů. To platí samozřejmě zejména v rozvojových zemích.²⁸

9.4.5.2.2. Zvýhodněné bankovní produkty pro ženy

Z bankovního sektoru se jedná například o Kyperskou ženskou družstevní banku, jejímž hlavním cílem je umožnit podnikatelkám při zahájení činnosti jednodušší přístup k finančním prostředkům. V tomto směru nabízí úvěry s výhodnými podmínkami (nižší úrokovou sazbou, delší splátkové období než je průměr na trhu, úvěry na míru odpovídající specifickým potřebám podnikatelek při zahájení jejich podnikatelské činnosti, minimální záruky, rychlé schválení a přidělení úvěru). Banka se neomezuje jen na poskytování úvěrů pro rozvoj ženského podnikání. Respektuje principy rovných příležitostí. Dále je zapojena do výzkumu, poskytuje finanční poradenství, spolupracuje s vládou, místními a zahraničními finančními institucemi a účastní se evropských programů na propagaci ženského podnikání.[39]

²⁷ Mikroúvěr se vyvinul v rozvojových zemích. Umožnil chudším lidem, (zejména ženám) provozovat samostatnou výdělečnou činnost, což jim přineslo zisk, schopnost akumulovat majetek a v mnoha případech se těmto lidem podařilo vybudovat stabilní živobytí. Úspěch v mikrofinancích přiměl tradiční bankovní odvětví k tomu, aby držitelé mikroúvěrů byli posuzováni alespoň jako částečně solventní.

²⁸ <http://www.europodnikatelka.cz/A-27-38-navrh-Nove-FIN.pdf> (20. 6. 2009)

9.4.5.3. Nefinanční podpory

Zvláštní druh tvoří tzv. nefinanční podpory. Jedná se především o poradenské služby, poskytování informací, mentoring, školení v podnikatelských dovednostech a různé speciální kurzy (docházkové nebo interaktivní internetové). Poskytovatelem bývají instituce veřejné správy nebo neziskové organizace zaměřené na podporu podnikání i soukromé firmy. Veřejnými institucemi jsou služby poskytovány zpravidla zdarma; neziskové a soukromé subjekty je poskytují buď za úplatu nebo jsou tyto činnosti financovány a spolufinancovány z různých podpůrných projektů, takže pak mohou být služby pro klientelu zdarma nebo za nižší, než je tržní cena.

U nás jmenujme například projekt Podnikavá žena. Jedná se o komplexní vzdělávání žen a začínajících podnikatelek k úspěšnému rozvoji vlastního podnikání. Je financován Evropským sociálním fondem a ze státního rozpočtu České republiky v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Další, podobnou variantou je projekt **Europodnikatelka 21.století** v rámci programu **EQUAL**. Významně přispívá k motivaci, získání znalostí o podnikání a k praktické pomoci na počátku podnikání v Ústeckém kraji. Nefinanční podpory jsou v případě naší republiky poměrně časté. Různé projekty pro ženy především na trhu práce poskytují možnosti, jak se začlenit a především úspěšně zvládat svěřené pracovní úkoly a postupovat výš. Existuje spousta neziskových organizací, které se o výchovu svých klientek starají především po stránkách vzdělávacích a organizačních. Mimo jiné bych mohla jmenovat např. Český svaz žen, který byl v minulosti spjat pouze s politickou kariérou. Dnes se v něm sdružují ženy, které mají nejen společné zájmy, ale také společné problémy. Vedení svazu jim umožňuje různé formy studia a sebevzdělávání; prostřednictvím profesionálních lektorů jsou připravovány i budoucí soukromé podnikatelky. V případě této – nejčastěji – mentoringové pomoci, jsou vytvářena nová pracovní místa v malém, přesněji řečeno, omezeném počtu. Ten nejčastěji reguluje tržní poptávka. K podpoře podnikání pak mohou přispívat i další subjekty (obce, kraje) například formou úlev z nájemného, prodejem nemovitostí za výhodné ceny, spoluúčastí při budování průmyslových zón, podnikatelských center apod.

9.4.6. Ostatní pozitivní opatření

9.4.6.1. Legislativní pozitivní opatření na ochranu žen

Mezi ostatními pozitivními opatřeními bych chtěla zmínit samostatnou a svébytnou

kategorii ochranných opatření zaměřených na ženy, jelikož představují dvojsečný nástroj a mělo by se dohlížet na jejich využívání.

Jsou legislativně zakotvená a zaměřená na ochranu v situacích daných jejich biologickou odlišností, tedy v situaci těhotenství nebo mateřství. Ochranná opatření mají velmi dlouhou tradici. Ústava Mezinárodní organizace práce z roku 1919 stanoví, že ochrana těhotných a žen po porodu není diskriminací. Ve skutečnosti ani neohrožují zásadu rovnosti zacházení a rovných práv. Jejich účelem rovněž není odstranění nerovnosti. **Ve striktním slova smyslu tato opatření ani nepřispívají k potírání diskriminace, ani nepředstavují pozitivní akci.** Ochranná opatření se snaží zabezpečit ženy v jistých objektivních situacích. Jak uvádí Antidiskriminační zákon (konkrétně § 6, 2c), ochranná opatření spadají do segmentu pozitivních opatření i podle české legislativy. Směrnice Rady z 19. října 1992 o provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu, nebo které kojí dítě (92/85 CEE); Směrnice 76/207/EEC (směrnice o rovnosti zacházení).

Mezi tato ochranná opatření patří např. *omezování noční práce žen*, nebo práce v dolech a prostorách se stlačeným vzduchem. Taková opatření obvykle vylučují ženy z některých dobře placených odvětví, kde se práce považuje za nebezpečnou, ale na druhé straně se ženám povoluje noční práce v méně placených oborech, jako je zdravotnictví nebo sociální služby. /13/

Přílišná ochrana, může mít také negativní účinky na postavení žen a je třeba mít na zřeteli, že zaměstnavatelé mohou použít silná ochranná opatření jako záminku pro diskriminaci zaměstnankyň.

9.4.6.2. Opatření pro zvyšování politického zastoupení

Pozitivní opatření na podporu politického zastoupení žen přinášejí nejviditelnější výsledky a byly použity téměř ve všech zemích, kde se podařilo překročit minimální hranici ženských křesel nebo dosáhnout „paritního prahu.“²⁹ Pozitivní akci v této oblasti představuje zejména uplatňování kvótních systémů. Kromě nich existují ještě další způsoby zvyšování politické reprezentace žen. Ty už ale vědomě pomíjím a nezařazuji je, jelikož bychom se museli hlouběji zabývat analýzou volebních systémů a strategiemi financování politických stran.

²⁹ Paritním prahem se rozumí dosažení 40% zastoupení žen v parlamentu na národní úrovni. Byl stanoven v doporučení Výboru ministrů Rady Evropy z roku 2003 o vyrovnané účasti žen a mužů v politickém a veřejném rozhodování.

9.4.6.3. Systémy kvót

V současné době usedá do svých křesel 15% poslanců a poslankyň po celém světě. Nejvíce žen v parlamentu je zastoupeno ve Švédsku - 45,3%. V jiných legislativách ženy nejsou zastoupeny vůbec, např. Bahrajn.

Kvóty představují jeden z mechanismů, který povede ke švédskému úspěchu. Hlavní myšlenkou jejich systému je získat ženy do politických pozic a zajistit, aby nepředstavovaly jen „pár případů“ v politickém životě. Kvóty pro ženy znamenají, že musí tvořit určité procento členek nějakého orgánu, ať už je to kandidátní listina, parlamentní shromáždění, výbor nebo vláda.

Systémy kvót jsou zodpovědností ve výběru - ne pro jednotlivou ženu, ale pro vládu nebo politické strany, které provádějí nábor. Cílem systému je vybrat ženy na politické pozice a zajistit, aby nebyly v politickém životě izolovány. Kvóty mohou být vztaženy jak k výsledku (možností rezervace míst pro ženy) tak ke startovním podmínkám (kandidátní listiny). Pokud se týká dočasnosti opatření - v některých státech jsou kvóty pojmenovány jako dočasná opatření; tím rozumíme - než budou odstraněny bariéry pro vstup žen do politiky. Většina zemí s kvótami ale ve skutečnosti jejich používání neomezila. [48]

Výhodou kvót je jejich flexibilita. Mohou se podle potřeby upravovat, s ohledem na výsledky, které přinášejí a nízké náklady sloužící k jejich zavedení - říká se tomu levná pozitivní akce. Nicméně, současně se také jedná o opatření velmi kontroverzní a musí být pro něho příhodné klima jak politické, tak mezi chápající veřejností. Jak zmiňuje Dahlerup (2005), mnohem snáze se kvóty zavádějí do nově se ustavujících systémů, než do zaběhlých demokracií, kde je častý odpor proti narušování zaběhnutých stranických postupů.

9.4.6.3.1. Kvóty dle závaznosti

Systém rezervovaných křesel označuje podle Dahlerup „zastaralý“ přístup, kdy jsou určitá místa (křesla) vyhrazena pro jednu nebo několik málo žen a pracující se vše zahrnující kategorií „žen“, který podle ní už není považován za dostatečný. Dnes si systémy kvót kladou za cíl zajistit, aby ženy tvořily alespoň stanovenou „kritickou menšinu“ 20, 30 nebo 40%. Nebo, aby dokonce zajistily opravdovou rovnováhu pohlaví 50 na 50%. [48]

Formální kvóty představují zákonné opatření zakotvené v zákonodárství dané země. A to jako konstituční kvóta pro parlament - ustanovení jsou zakotvena jako závazná v

ústavě dané země. Příkladem jsou africké a asijské státy Burkina Faso, Nepál, Filipíny a Uganda.

Parlamentní kvóta, nebo směrnice volebního zákona, se vyskytují v národní legislativě nebo směrnicích dané země. Legislativní kvóty se hodně používají také v Belgii, Srbsku, Bosně a Hercegovině, v Súdánu a Latinskoamerických zemích. [48]

K implementaci kvót ve jmenovaných zemích došlo v období posledních 15 let. (Rakušanová, 2005). Je třeba, aby na systém formálních kvót byl navázán i systém sankcí, pokud nedojde k přijetí žádných opatření, či nebude dosaženo žádných výsledků.

Neformální kvóty představují vlastní iniciativu politických stran jak zvýšit zastoupení žen ve svých řadách, případně pomoci svým členkám do senátu. Za nejefektivnější strategii genderové rovnosti jsou považovány právě neformální kvóty, které zavádějí politické strany pro své interní mechanismy výběru kandidátů a sestavování kandidátních listin. [32] Vnitrostranické a vnitřní kvóty již zavedlo 168 politických stran v 69 zemích světa. Jasným vzorem jsou skandinávské země.

Oba druhy kvót se mohou vyskytovat ve formách následně uvedených.

9.4.6.3.2. Typy kvót

Jednoduché kvóty představují stanovení procentuálního podílu křesel ve voleném orgánu nebo stanovení podílu míst na kandidátce, určených ženám (např. 33% všech křesel v parlamentu nebo 50% všech kandidujících osob na kandidátní listině). Samotné zavedení kvóty však nemusí automaticky zajistit zvýšenou participaci žen v politice. Zkušenosti jsou takové, že strana pak umísťuje ženy záměrně na nevolitelná místa na kandidátkách. Aby se předcházelo tomu, že kvóty budou jen opatřením „na oko“, přichází se s dalším řešením – dvojitými kvótami.

Dvojité kvóty nabízejí řešení výše zmíněného problému prostřednictvím kombinaci jednoduchých kvót ve vztahu ke kandidátním listinám. Doplnují i systém formálních kvót a jejich požadavkem je určité umístění žen na kandidátní listině; tím má být zamezeno obcházení účinků kvót v tom smyslu, že ženy se neumísťují na nevolitelná místa. Řešení je všeobecně známo jako zipový systém, kdy se muži a ženy na kandidátní listině střídají. Případná variace na zipový systém se nazývá kvazizipové střídání; ženské kandidátky jsou nasazeny na každém 3., 6., 9... místě. [18] Tento způsob se využívá např. v Argentině nebo Belgii.

Genderově neutrální kvóty nejsou a priori zacíleny na ženy, ale mají za cíl napravit nedostatečné zastoupení jak žen, tak mužů a určují maximální a minimální hranici pro pohlaví: Žádné pohlaví nesmí být zastoupeno menším, než určitým, jasně daným procentem (nejméně 40 a nejvýše 60%). Umožňují tedy i zastoupení 50 na 50% aniž by působily diskriminačně proti mužům.

9.4.6.4. Databanka žen

Nabízí odpověď na často používaným argument, že se ženy nechtějí účastnit politického a veřejného rozhodování. Zde může významně pomoci databanka, která by poskytovala politickým stranám a dalším institucím základnu k nalezení žen, které si přejí zapojit se do rozhodování v politice a veřejném životě. Např. Kvinnebasen byla zřízena v roce 1999 a provozuje ji Likestillingssenteret (Norské středisko pro rovnost pohlaví). Cílem seznamu je zviditelnit schopnosti a zkušenosti žen. Databáze slouží i médiím pro rozhovory, stanoviska atd. a organizacím, institucím a dalším subjektům. Kvinnebasen má za cíl zvýšit počet žen ve vrcholných funkcích, jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru, a je součástí širší databáze,³⁰ v níž je zaregistrováno kolem 3 350 životopisů, ve kterých má 76% žen zkušenosti s řídicími funkcemi a 57% zkušenosti z rad dole. [36] Obecně ženy v databázích mají mít určitou speciální zkušenost, vzdělání a hlavně chuť jít do politiky/rad a zvýšit zastoupení žen.

Toto pozitivní opatření by rozhodně bylo dobré využívat nejen pro zásobování politické scény.

³⁰ Jedná se o databáze www.forskerbasen.no a www.styrekandidater.snd.no, žen pracujících ve výzkumu a kandidátek na funkce v radách.

10. Zhodnocení empirické části a odpovědi na dané hypotézy

Mohu konstatovat, že empirickou část mé bakalářské práce jsem pojala opravdu velmi široce. Při sběru materiálů a jednotlivých dat, které jsem uváděla v předchozích kapitolách, jsem svoji pozornost zaměřila především na pozitivní opatření ve vědě, výzkumu, vzdělávání a na trhu práce. Z uvedených ukázek jasně vyplývá, že v rámci Evropské unie v oborech, vyžadujících rovný přístup pro obě pohlaví, si nejlépe počínají severské státy. Z toho lze vyvodit jeden závěr, že ve jmenovaných státech - už od konce 2. světové války - se nikdy sociální politika a demokracie neponechávaly stranou a byly považovány za hlavní prioritu pro blaho všech občanů. Příkladů pozitivních opatření v těchto zemích bych mohla uvést mnohem víc, avšak rozsah práce má svoje hranice a dané mantinely, které svým způsobem omezují další rozvinutí této problematiky.

Smutná je však skutečnost, že Česká republika, přestože patřím k předním demokratickým státům EU (a pokud se týká vědy, výzkumu a školství) byla kdysi evropskou, ne-li světovou špičkou, nemůže zatím svoje snahy o vyrovnání ženského a mužského pohlaví v daných oborech, se Skandinávskými zeměmi vůbec srovnávat.

Je pochopitelné, že do příznivého vývoje Lisabonských strategií, jejichž jeden z pilířů je téměř celý věnován dané problematice rovnosti mužů a žen, neočekávaně zasáhla světová finanční krize. Ta buď přibrzdila nebo úplně zastavila programová opatření v genderové rovnosti a jí podobným. Ovšem na druhou stranu se dá oponovat, že všechny členské státy EU, ale i další světové velmoci, byly krizí zasaženy a postiženy stejně.

Tuto skutečnost považuji za dluh naší společnosti vůči svým občanům, protože v průběhu dvaceti let od sametové revoluce, jsme se spíše věnovali politickému pletichaření a nesmyslným vidinám a plánům v hospodaření státu, které byly realizovány buď částečně nebo vůbec. I to se projevilo na stavu, který vyplývá z mých analýz v praktické části práce.

Hypotézy

1. Politika rovnosti je nedostatečná.

Na první hypotézu lze odpovědět pouze souhlasným ano. Její využívání v rámci Evropské unie by se dalo nazvat slovem nevyrovnaná. Někde (viz Skandinávské země) lze uplatňovat bez větších problémů a směrem na jih od Švédska, Norska, Finska a Dánska, je to horší. Samozřejmě mířím k bývalým postkomunistickým zemím Česko, Bulharsko, Rumunsko atd., kde se na politiku rovnosti a její přesnou aplikaci tak nějak pozapomnělo. Bohužel, Evropská unie, přesněji její Rada, nevydala potřebný „manuál“, jak v praxi uplatňovat politiku rovnosti a aplikovat její jednotlivé fáze ve společnosti. O politice rovnosti se pouze hovoří, ale praktických provedení je opravdu málo a přežívají spíše díky „zažité, historické tradici“ některých členských zemí.

2. Pozitivní opatření jsou používána nejasně (s ohledem na koncept)

S přihlédnutím na mnou jmenované země mohu tvrdit, že pozitivní opatření jsou opravdu užívána nejasně. Je zajímavé, že někde to jde – viz příklady v empirické části mé práce – a jinde využívání pozitivních opatření pokulhává. Pro úplnost: Znění inzerátů nabízejících práci ženám je zcela odlišné v severských zemích a zcela jiné u nás. Zatímco tam jednotlivá slova „náborové“ inzerce upravují, aby klienty oslovila, naše inzeráty jsou nositeli tzv. skryté diskriminace. Způsob uvádění věkové hranice byl tedy zamítnut a posléze nahrazen zněním: Přijmeme strážné, i ženy. Což ilustruje určité posuny.

Nicméně, je možné dát jejich využívání mantinely na základě studia dostatečného množství dokumentů a vytvořit a nalézt je v různých oblastech společenského života, což byl hlavní cíl této práce (viz. bod 3).

3. Pestrou škálu pozitivních opatření lze v praxi nalézt a uvádět jako doporučení pro implementátory politiky rovnosti.

Opravdu „pestrá škála“ pozitivních opatření existuje. To jsem dokázala rovněž v empirické části. Ovšem to znamená posadit se k počítači nebo ostatním nosičům informací a dát si práci s vyhledáváním. Tato činnost se téměř prakticky nikde (v soukromém i státním sektoru) neděje a když ano, tak ojediněle. Ani občané/ky zřejmě osobně nevyhledávají šance, jak se uplatnit ve vědě nebo výzkumu, případně na trhu práce - zřejmě nejvíce vytíženým oborem je vzdělávání. Nejviditelnějším zdrojem informací se tak stávají už zmiňované

inzeráty. Zaměstnavatelé tolik na výchovu nových pracovních záloh v době krize nepomýšlejí a nehodlají zvyšovat svoje náklady za poskytování různých kurzů, seminářů atd.

Lidem ,kteří se zabývají politikou rovnosti a chtěli by implementovat pozitivní opatření, může sloužit tato práce jako prvotní vhled.

11. Závěr

Uvědomuji si, že po několikerém redigování mé bakalářské práce, jsem odvedla pouhý „zlomek“ z mozaiky zvoleného tématu. Jsem však hrdá na to, že jsem alespoň nějakým malým podílem mohla přispět k řešení problematiky, která se především v první dekádě 21. století otevřela naplno a očekává další postupy a řešení.

Pozitivní opatření, jsou v současném životě sice využívána, ale v jejich řádné aplikaci tam, kde je to opravdu zapotřebí, máme obrovské rezervy. Prozatím nám nezbývá, než tiše závidět hospodářsky rozvinutým západoevropským zemím, kde uplatňují zkušenosti více než třicetileté praxe. Teď je na nás, co pozitivního si z nich vybereme a jak nové zkušenosti dokážeme prakticky převádět do života. Náhledy na dění v tomto oboru jsem se snažila vysvětlit v některých analýzách, kterými jsem obohatila příspěvky v empirické části včetně srovnání, jak se to dělá u nás a jak se to dělá jinde.

Česká republika patří k mladým členským státům Evropské unie, a proto se má pořád co učit a zvažovat nejlepší aplikaci shromážděných zkušeností a poznatků do našeho veřejného života. Řešení není pouze v tom, abychom vycházeli z teorie vědeckých týmů, zabývajících se genderovými problémy ve společnosti, a jejichž závěry dokonce dokáží ukázat optimální cestu jak dál. Potíž je, že přesně nevíme, jak získané poznatky uvést do praxe a bohužel – v tom nám účinně nemohou být nápomocny ani plánování a rozhodnutí Evropské unie. Právě odtud chybí přesný manuál jak postupovat dál v zavádění třeba již zmíněných pozitivních opatření.

V rámci tématu jsem se pohybovala v opatřeních pro vědu, výzkum, vzdělání a trh práce. Konkrétní závěry ukázaly, že nejvíce je v kurzu posledně jmenovaný obor – tedy trh práce. Ostatní zůstávají v jeho stínu, což je z hlediska života veřejnosti pochopitelné. Nejvíce trpí lidé nedostatkem práce a těžko se prosazují při jejím hledání. Základním kamenem politiky rovných příležitostí jsou předpisy, které vyžadují a měly by zajišťovat pro ženy i muže stejná práva na práci, profesi a právo na rovnou odměnu za tuto práci. Přes veškeré úsilí u nás prozatím nebylo dosaženo úplné rovnosti příležitostí a ženy stále žijí v nejistotě jestli budou zaměstnány, jestli vydělají stejně jako muži za stejně odvedenou práci, nehovoře o jejich zařazení do řídicích pracovních funkcí. Také jejich působení v politickém životě je, oproti severo a západoevropským sousedům, malá. To, že je jejich účast v Evropském parlamentu a nejvyšší české politice rovněž na nižší úrovni, můžeme připisovat rozhodnutí voličů. Ale položme si otázku, je opravdu na kandidátky politických stran nominován dostatečný počet žen v poměru ke svým mužským protějškům? V klidu mohu odpovědět: Ne. Příčinu vidím v tom, že ženy v naší společnosti jsou pořád svázané s dávnými společensko-kulturními tradicemi a častěji než za řečnickým pultem nebo v senátorském křesle, je vidíme „u plotny“ nebo s nákupními

taškami v rukách. Svoje postavení ve společnosti a nahlížení na ně však musí ženy řešit samy, nebo požádat o pomoc některou z organizací, které se touto problematikou zabývají.

Společenské poměry se za uplynulých dvacet let od sametové revoluce sice změnilly, ale rovnost mezi muži a ženami je pořád ve stádiu uvádění do praxe. I toto je pozitivní stránka věci, protože dané možnosti musely být zbudovány teprve po úpravách některých zákonů, které např. službu žen v našich ozbrojených složkách dříve silně omezovaly a na některých postech úplně znemožňovaly. Ale, aby se mužské a ženské role vyrovnaly úplně, bude zapotřebí přijmout další úpravy naší legislativy; a začít přitom od základů – výchovy dětí k rovnosti obou pohlaví a dostatečného informování veřejnosti o tématice rovnosti žen a mužů.

Cílem mé práce bylo vnést do uvedené problematiky systém a posoudit, co se dá za pozitivní opatření považovat, což se mi snad v praktické části podařilo. Pozitivní opatření samozřejmě nadále zůstávají kontroverzními opatřeními, ale vlastní práce mi odhalila, že v menší míře, než jsem se domnívala, když jsem toto téma zvolila. Je možné je rozdrobit do spousty dílčích „měkkých“ programů. Ovšem princip, stojí v jejich základu zůstává - potřebují dostat více žen do oborů, kde se jich nedostává a to způsobem, který je zaměřen právě na ženy. Snaží se nabízet „výhody“ jen jednomu pohlaví, i přes častý způsob genderově neutrálního vyjádření. Tento nástroj má určitě své místo mezi nástroji k prosazování rovnosti pohlaví, správně využíván povede k zvyšování zastoupení žen, a může to udělat z hlediska dlouhodobého vzdělávání i jasnou akcí jako jsou kvóty.

Pozitivní změny se v naší republice dají očekávat a k rovnosti mezi ženami a muži jednou určitě dojde. Bude to trvat ještě dlouho?

12. Literatura

- [1] Renzetti, C. M., Curran, D. J. Ženy, muži a společnost (Women, men and Society) Rok vydání: 2005, ISBN: 80-246-0525-2
- [2] Bourdieu, P. F. Nadvláda mužů. Praha: Karolinum, 2000., ISBN 80-7184-775-5.
- [3] Český statistický úřad: Ženy a muži v datech. 2008
- [4] Interparliamentary union., <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>, (20. 6. 2010)
- [5] <http://www.diskriminace.cz/da-diskriminace/>, (20. 6. 2009)
- [6] Bobek, M., Kuhn, Z., Boučková, P. Rovnost a diskriminace. Praha 2007. Vydavatel: C.H.BECK, ISBN: 978-80-7179-584-1, s. 43, 233,
- [7] Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:CS:PDF> (20. 6. 2010)
- [8] <http://www.eige.europa.eu/>
- [9] Úmluva č. 111 z 4. června 1958 , Úmluva č. 100 z roku 1951, Deklarace o rovnosti příležitostí a zacházení se zaměstnanými ženami (1957)
- [10] ILO Action Plan for Gender Equality 2008–09 v celém znění na adrese: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/gender/documents/meetingdocument/wcms_090554.pdf, Přístup 10. 5.2 009
- [11] Dodatkový protokol k Chartě základních lidských práv a svobod z roku 1988; Část II., Článek I.
- [12] <http://osf.cz/attachments/eonet-monitorovaci-zprava.pdf> (přístup dne 5. 8. 2008)
- [13] Rada Evropy. Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen, závěrečná zpráva skupiny expertů zabývající se pozitivní akcí ve prospěch rovnosti žen a mužů, [citováno 17. června 2006] Dostupný <http://www.mpsv.cz/cs/918>
- [14] Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění § 150.
- [15] Zákon 198/2009 Sb. ze dne 23. dubna 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- [16] EQUAL.2004. Příručka programu iniciativy společenství EQUAL zaměřená na gender mainstreaming. Praha: MPSV

- [17] Holý, L. 2001. Malý český člověk a skvělý český národ. Národní identita a postkomunistická transformace společnosti, Praha: SLON 2001. s.159
- [18] Hybášková, J.. Více žen do politiky, Samozřejmě, ale jak? Praha: Fórum 50%
- [19] Jarkovská L., Machovcová K.; Valdřová, J. (ed.).2004. Genderové stereotypy. In Abc feminismu. Kolektiv autorek, Brno: Nesehnutí
- [20] Komise evropských společenství. 2006. A Roadmap for equality between women and men. 2006-2010 {SEC(2006) 275} <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:CS:PDF>> (20.6.2010)
- [21] Lombardo, E. 2003. EU Gender Policy: Trapped in the 'Wollstonecraft Dilemma'?European Journal of Women's Studies 2003 (159 -176 s)
- [22] Ministerstvo práce a sociálních věcí.2005. Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání. Praha
- [23] Network of East-west women gender studies. 2006. Právní průvodce ženskými právy online podle Zákoníku práce České republiky, <<http://www.feminismus.cz/download/NEWWLabor.pdf> > (20. 6. 2009)
- [24] Pavlík, P. 2006. Gender. Úvod do problematiky. In I. Smetáčková (ed.), Gender ve škole: Příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., od s. 9-13
- [25] Pavlík, P. (ed.). a kolektiv autorů. 2007. Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů , Gender Studies, o.p.s., Praha.
- [26] Pavlík, P. (ed.) a kolektiv autorů. 2004. Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů, Gender Studies, o.p.s., Praha. s. 24.
- [27] Peltrám, A. a kol. Evropská integrace a Česká republika. Grada Publishing. 2009, ISBN 978-80-247-2849-0 (s. 49 – 51)
- [28] Peltrám, A. a kol. Evropská integrace a Česká republika. Grada Publishing. 2009. ISBN 978-80-247-2849-0 (s. 121 -123)
- [29] Pillinger,J. 2007. Rovné příležitosti a rozmanitost. Manuál/příručka osvědčených postupů, Zpráva pro EURELECTRIC, EPSU A EMCEF, Dublin
- [30] Potůček, M. (ed.). 2005. Veřejná politika. Praha: Sociologické Nakladatelství SLON (s. 44)
- [31] Rada Evropy. 2000. Pozitivní akce v oblasti rovnosti mužů a žen. Závěrečná zpráva skupiny expertů zabývajících se pozitivní akcí ve prospěch rovnosti žen a mužů (EG-S-PA), Strasburg

- [32] Rakušanová, P. 2006. Česká politika: Ženy v labyrintu mužů?, Praha: Fórum 50%,
- [33] Sloboda, Z. 2004. Více žen na technické vysokoškolské obory, In : Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2-3/2004
- [34] Tenglerová, H. 2008, Rovné příležitosti žen a mužů v české vědě a výzkumu online <<http://www.veda.cz/article.do?articleId=24428>> (20.6.2010)
- [35] Uhde, Z. 2006. Proč jsou kvóty strašákem? Gender, rovné příležitosti, výzkum. Ročník 7, číslo 1/2006, s. 3
- [36] Ullmannová, Z. 2005. „Pohled ze zahraničí: Účast žen a mužů na veřejném a politickém rozhodování“ in Genderový balíček 1/2005, Politická participace žen, Praha:Gender Studies
- [37] Vláda České Republiky. 2009. Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže (Usnesení vlády č. 964/2009) online
http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/personalni_politika_mf_49255.html
- [38] Všeobecná encyklopedie Diderot. 1999. Svazek 6., heslo „rovnost“, Praha: Diderot
- [39] Zahradník, P. 2008. Podpora rovných příležitostí ze zdrojů Evropské unie. EU online Office České spořitelny
<http://www.csas.cz/banka/content/inet/internet/cs/Rovne_Prilezitosti.pdf> (20. 6. 2009)
- [40] Sokačová, L. 2009. Antidiskriminace (s. 16, 24-32) In Prosazování genderové rovnosti: vybraná témata, Česká ženská lobby (<http://www.czlobby.cz/content/files/zlom%20cze.pdf>)
- [41] Vašát, P. 2009. Kritická diskursivní analýza: Sociální konstruktivismus v praxi. Centrum aplikované antropologie a terénního výzkumu (CAAT) FF ZČU, Plzeň <http://www.caat.cz/publikace/knizni-tituly/317-kriticka-diskuzivni-analyza-socialni-konstrukivismus-v-praxi>
- [42] Bacchi, C. L. 1996. Politics of Affirmative Action „Women“, Equality & Category Politics. Adelaide: SAGE, s. 18, 19, 20
- [43] Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions . 2006. A Roadmap for equality between women and men 2006-2010 COM(2006)
- [44] Ščurek, R. Gender mainstreaming v bezpečnostních sborech , aktualizováno 2007

- [45] http://ec.europa.eu/employment_social/esf/fields/woman_en.htm (20. 6. 2010)
- [46] European Commission .2006. Best practices for even gender distribution in the 25 member states
- [47] European Commission. 2007. Putting Equality into Practice :What role for positive action?, European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
- [48] Dahlerup, Drude. 2005. „Increasing Women’s Political Representation:New Trends in Gender Quotas“ In Ballington Julie (ed.) *Women in Parliament:Beyond Numbers. A Revised Edition*. Stockholm: Idea, 141-153.
- [49] Asklöf C. 2003. *Národní mechanismus a nejlepší praxe v pěti členských státech EU*. Praha: MPSV