

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

bakalářské kombinované studium 2003-2007

Hedvika Grolmusová

Ženy ve vedoucích pozicích

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2007

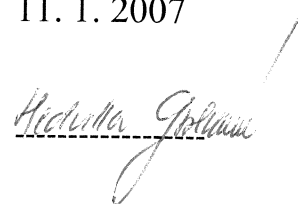
Vedoucí bakalářské práce:
Oponent bakalářské práce:
Datum obhajoby:
Výsledek obhajoby:

PhDr. J. Reichel, PhD.

P r o h l a š u j i ,

že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní veškeré prameny, které jsem použila.

11. 1. 2007


Hedeida Golman

OBSAH

0 Úvod	5
1 Vedení a vedoucí pozice	7
1.1 Vymezení pojmů	7
1.2 Literární přehled obsazování žen do vedoucích pozic	13
2 Rovné příležitosti mužů a žen	19
2.1 Legislativní závazky týkající se rovnosti mužů a žen	19
2.2 Pojem gender, gender role a genderová nerovnost	21
2.3 Současná genderová nerovnost	24
2.4 Rovné příležitosti z pohledu žen ve vedoucích pozicích	25
3 Postavení žen na trhu práce	27
3.1 Horizontální a vertikální segregace na trhu práce	27
3.2 Ženy na trhu práce z pohledu veřejného mínění	29
3.3 Zaměstnanost a nezaměstnanost	30
3.4 Pracovní preference a veřejné mínění o pracovním uplatnění	32
3.5 Odměňování	33
3.6 Postoje veřejného mínění k odměňování za práci	35
3.7 Budování kariéry	35
3.8 Překážky v pracovní realizaci žen	37
4 Rodina	41
4.1 Rodina versus práce	41
4.2 Zvládání pracovních a rodinných závazků	44
4.3 Harmonizace pracovních a rodinných závazků v životě žen a mužů	47
5 Ženy v řídicích strukturách Univerzity Karlovy v Praze – analýza vedoucích pozic	50
5.1 Charakteristika organizace	50
5.2 Analýza získaných dat	52
6 Závěr	56
7 Seznam bibliografických citací	59
Přílohy	62
Příloha A: Vedení UK, Akademická senát, Vědecká a Správní rada	63
Příloha B: Děkani fakult a ředitelé dalších součástí Univerzity Karlovy	66

Příloha C: Katolická teologická fakulta, Evangelická teologická fakulta a Husitská teologická fakulta	67
Příloha D: Právnická fakulta	68
Příloha E: 1. lékařská fakulta	69
Příloha F: 2. lékařská fakulta	71
Příloha G: 3. lékařská fakulta	73
Příloha H: Lékařská fakulta v Plzni	75
Příloha I: Lékařská fakulta v Hradci Králové	77
Příloha J: Farmaceutická fakulta v Hradci Králové	79
Příloha K: Filozofická fakulta	80
Příloha L: Přírodovědecká fakulta	82
Příloha M: Matematicko-fyzikální fakulta	83
Příloha N: Pedagogická fakulta	84
Příloha O: Fakulta sociálních věd	85
Příloha P: Fakulta tělesné výchovy a sportu, Fakulta humanitních studií	86
Příloha Q: Zastoupení mužů a žen ve vedoucí pozici na katedrách jednotlivých fakult	87

0 Úvod

Tématem mé bakalářské práce je obsazování žen do vedoucích pozic. V našich společenských poměrech se jedná o problematiku velice často diskutovanou a medializovanou. Přesto však existuje řada předsudků a stereotypů, které jsou v naší společnosti pevně zakořeněny a znemožňují tak ženám plně se realizovat.

Cílem práce je poskytnout náhled na problematiku zaměstnaných žen - a zvláště pak žen ve vedoucích funkcích – z pozic personálního řízení. Celá problematika je velice široká a zahrnuje mnoho různých aspektů. Budu se zabývat především takovými aspekty jako je rovnost příležitostí na trhu práce, postavení žen na trhu práce a především postavení žen ve vedoucích pozicích. Zaměřím se na některé atributy pracovního a rodinného prostředí z pohledu žen ve vedoucích pozicích se všemi pozitivními a negativními stránkami, které tato pozice přináší.

Problematika žen ve vedoucích pozicích je spjata s oblastí řízení lidských zdrojů, a to jak v rovině vytváření pracovních míst, personálního marketingu, řízení pracovního výkonu, tak v oblasti odměňování a vzdělávání. Řešení otázek spojených s postavením, uplatněním a vzájemnými vztahy mužů a žen má pro organizace zásadní strategický význam, neboť organizace, které tuto problematiku ignorují, plýtvají svým lidským kapitálem.

Řízení lidských zdrojů je zajišťováno především odborníky v personální oblasti, avšak pracovníci ve vedoucích pozicích se na něm rovněž podílejí, a to velice významnou měrou. Jmenování do vedoucí funkce je v každém případě skutečnost, která významně změní, a většinou velmi podstatně, celý způsob života člověka. Výkon vedoucí funkce je spojen s vysokou odpovědností a s povinností řešit celou řadu nových problémů. Je nezbytné získávat řadu nových informací a dále se v dané oblasti vzdělávat. Splnit tyto, a řadu dalších nároků, předpokládá plné nasazení, vytrvalost a spoustu dalších požadavků s ohledem na dané pracovní místo. To vše klade na ženu

specifické nároky, zvláště pak nerezignuje-li současně na svou plnou realizaci i v soukromém životě.

První kapitola je věnována vymezení pojmů a literárnímu přehledu obsazování žen do vedoucích pozic. Uvádím zde definice pojmů vedoucí pracovník a vedení z pohledu různých autorů, vymezení stylů vedení a stručný přehled teorií, které reprezentují hlavní myšlenkové směry vývoje názorů na vůdcovství. Druhá kapitola pojednává o rovných příležitostech mužů a žen a zabývá se legislativními závazky týkající se rovnosti mužů a žen, vymezuje pojem gender, gender role a genderová nerovnost se zaměřením na současnou genderovou nerovnost. Závěrem této kapitoly uvádím pohled žen ve vedoucích pozicích na problematiku rovných příležitostí. Následující kapitola je zaměřena na postavení žen na trhu práce s ohledem na horizontální a vertikální segregaci na trhu práce. Tato kapitola je dále obsahově rozčleněna na podkapitoly týkající se zaměstnanosti a nezaměstnanosti, pracovních preferencí a veřejného mínění o pracovním uplatnění, odměňování, budování kariéry a překážek v pracovní realizaci žen. V pořadí čtvrtá kapitola pojednává o rodině žen ve vedoucích pozicích, o konfliktu těchto žen „rodina versus práce“ a v neposlední řadě i o zvládání pracovní a rodinných závazků. Závěrečná kapitola textu je věnována analýze počtu žen v řídicích strukturách Univerzity Karlovy v Praze. Ke zvolení této organizace jako ilustračního materiálu mě vedla mimo jiné i skutečnost, že profese vysokoškolského pedagoga se umístila v kontinuálních šetření Centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR podle názorů respondentů, co do prestiže na třetím místě. Současně se jedná o instituci, která se podstatnou měrou podílí na utváření špičkových odborníků rozličných profesí, jisté intelektuální a odbornické elity naší společnosti, u které je vysoký předpoklad, že se ve své budoucí profesní kariéře budou významnou měrou podílet na zastávání právě vedoucích pozic v různých oblastech svého působení. Již od svých studentských formativních let tak má budoucí populace vzdělavců možnost seznámit se s uplatněním žen v takto prestižních akademicko-pedagogicko-řídicích pozicích.

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu své práce PhDr. J. Reichlovi, PhD. za vedení této práce a za veškeré připomínky a návrhy k ní.

1 Vedení a vedoucí pozice

1.1 Vymezení pojmů

Vedoucí pracovník, je takový pracovník, který řídí kolektiv lidí. Názory na osobnost vedoucího pracovníka se velmi liší. Provedené průzkumy ukazují, že osoba, která zastává nějakou vedoucí funkci, předčí průměrného člena své skupiny v následujících směrech: inteligencí, vzděláním, spolehlivostí při plnění povinností, aktivitou, zapojením do společenského života a společensko-ekonomickým postavením. Jiní autoři považují za rozhodující entuziasmus a laskavý přístup k lidem, jiní preferují charakter, morální odvalu a integritu osobnosti (Palán, 2002, s. 226).

Různé definice vymezují vedení jako ohnisko skupinových procesů, jako personální práci s jejími důsledky, vedení jako umění přivést k pochopení, vedení jako vliv, jako projev chování, jako formu přesvědčování, vztah k moci, nástroj k dosažení cíle, vznikající proces interakce, dále jako roli či jako iniciování. Miner uvádí, že vůdci jsou agenti změny, osobami, jejichž činy ovlivňují jiné více, než činy jiných lidí ovlivňují je (Kocianová, 2004, s. 98).

Vedení je dynamický proces ovlivňování motivace, chování i myšlení lidí. Vedení bývá definováno jako proces, kdy jeden člen skupiny ovlivňuje ostatní k plnění úkolů této skupiny. Vůdčí roli ve skupině může mít formální vedoucí, ale může ji převzít i kdokoli ze skupiny, kdo má největší vliv. V tom případě je v roli neformálního vůdce (Kocianová, 2004, s. 98).

Psychologie se zaměřuje na vůdcovství z pohledu vlastností osobností, které se stávají vůdci, zajímá se o známé osobnosti. Sociologické výzkumy se zaměřují na prostředky a cesty, jakými vůdci dokáží získat vztahy moci, zabývají se tím, jak se vůdcovství projevuje v rozhodnutích, příkazech, naléhání na stoupence, v akcích apod. Sociologie zajímá situace skupin, zachování nebo narušení sociálních struktur a institucí, organizací, administrativních složek pod vlivem různých typů vůdců. Politické vědy

zkoumají formy vedení politických vůdců, zaměřují se na významné osobnosti politické scény (Kocianová, 2004, s. 98-99).

Pojem vedení bývá často ztotožňován s pojmem management (řízení). Mezi těmito pojmy je však rozdíl. Hersey a Blanchard vymezují pojem vedení a udávají, že je ve své podstatě širším pojmem než management. Z hlediska managementu je nejdůležitější dosažení organizačních cílů. K vedení dochází vždy, když se jedna osoba snaží ovlivnit chování druhé osoby či skupiny, ať jsou již důvody jakékoli. Může se jednat o vlastní záměry či o záměry jiných, které mohou, ale nemusí být shodné s organizačními cíli (Kocianová, 2004, s. 99).

Rozdíl mezi vedením a managementem rovněž vymezuje Tracey (Kocianová, 2004, s. 99). Obecně lze konstatovat, že vedení je flexibilní a posilující, vůdci jsou zaměřeni na lidi a výsledky, vůdci předávají poslání organizace, vůdci přijímají nejistotu vyrovnaně, rádi způsobují změny. Naproti tomu management je přísnější, byrokratičtější a kontrolující, uplatňuje svou moc a dělá rozhodnutí. Manažeři jsou zaměřeni na cíle, rozhodují o způsobech, kterými lze ke smyslu poslání dojít, usilují o řád a jistotu a pokoušejí se přizpůsobit. Cílem vůdce je co nejlépe využít lidský potenciál organizace, vykonávat všechny manažerské funkce, avšak manažeři vykonávají tyto funkce odlišně. Vůdčí osobnosti ovlivňují, motivují, přesvědčují a posilují své lidi, aby jednali v nejlepším zájmu svém i organizace, k tomu využívají jak minulých rozhodnutí, tak i intuice, stejně jako rozum a logiku, aby je vedly k přijetí nových rozhodnutí.

Vodáček a Vodáčková (1999, s. 178) uvádějí rozdíl mezi pojmy „managementship“ neboli obvyklým funkčním vedením spolupracovníků a jeho tvůrčí verzí určité formy „vůdcovství“ označované jako „leadership“. Dále podotýkají, že návazně na diferenciaci mezi pojmy „managementship“ a „leadership“ se vymezují i jejich nositelé, kdy v prvním případě jsou to manažeři, v případě druhém jsou to tvůrčí vůdci, resp. „lídři“. „Leadership“ je pojem, který v českém manažerském jazyce dosud nemá jasný a jednoznačný překlad, ani interpretaci. Obvykle se hovoří o vedení lidí, což dle názoru autorů příliš nevystihuje smysl, který mu západní teorie i praxe přisuzuje, nebo se užívá

nějaký přídomek, jako např. tvůrčí vedení spolupracovníků nebo vůdcovství nebo charismatické vedení nebo „lídrovské“ vedení apod.

Koontze a Weihrich (1999, s. 437) definují vůdcovství jako „umění nebo proces takového ovlivňování lidí, aby se snažili ochotně a nadšeně dosahovat skupinových cílů“.

„Vůdcovství se týká vedoucích pracovníků na všech úrovních, jedná se o vůdcovství vycházející z konkrétních pracovních záležitostí, výrazně se liší od metod a stylů řízení, které se vyvinuly z manažerských zásad. Úloha vůdce spočívá v podpoře koordinace činnosti, vůdce je integrátorem podnikových systémů. Vůdce je oporou, která upravuje, pozměňuje, přizpůsobuje a znovu uspořádává celkový úkol“ (Kocianová, 2004, s. 99).

Bennett vymezuje dva extrémní styly vedení. Vedení autokratické reprezentuje zpravidla vydávání podrobných předpisů (směrnic) a detailní kontrolu práce podřízených. Vztahy mezi vedoucími a jejich podřízenými jsou vysoce formální. Pokud podřízení nevykazují dostatečnou produktivitu, nastupují sankce. Od pracovníků se neočekává jakákoli iniciativa, jsou od ní spíše odrazováni. Výhody tohoto vedení spočívají v jasném definování požadavků a osobních vztahů. Rozhodnutí jsou činěna rychle, s velkou pravděpodobností, že bude zadaný úkol dokončen včas. Angažovanost pracovníků je však potlačena, nejsou plně využity jejich zkušenosti a vědomosti. Permisivní vedení naproti tomu určuje širší celkové záměry a nechává na podřízených, jak jich dosáhnout. Vedoucí komunikují s podřízenými ve velké míře a poskytují jim značnou možnost podílet se na rozhodování. Dochází tak ke zvyšování uspokojení z práce, zvyšují se schopnosti pracovníků přijímat složité úkoly. Nevýhodou permisivního způsobu vedení může být pomalost procesů, možná ztráta nasměrování a skutečnost, že někteří lidé nejsou schopni se samostatně rozhodovat, případně pracovat bez důsledné kontroly (Kocianová, 2004, s. 99-100).

Ve skutečnosti se vedoucí ve větší či menší míře přikloní k jednomu či druhému z těchto extrémních stylů. Nejlepší formou je podle výzkumů demokratické vůdcovství, které umožňuje spoluúčasť pracovníků na rozhodování, vedoucí podporuje jejich

spoluodpovědnost, posiluje mezilidské vztahy, ale zachovává si potřebnou autoritu. Další formou je liberální styl vedení, který je reprezentován minimálním zasahováním vedoucího do činnosti pracovníků a již zmíněný autokratický styl charakterizovaný soustředěním veškerého rozhodování do rukou vedoucích, který vládne absolutní mocí (Kocianová, 2004, s. 99-100).

Studium tvůrčího vedení lidí je dle Vodáčka a Vodáčkové (1999) sice ve velkém rozmachu, ale jeho výsledky dosud zdaleka nejsou systémově uspořádány do jednoznačného výkladu teorie a praktických doporučení. Z řady klasifikací současných přístupů bývá nejčastěji užíváno členění do tří skupin, a to podle toho, na co se při zkoumání klade důraz. Jedná se o teorie, popřípadě metodické přístupy zaměřené na charakteristické rysy „lídru“ nebo na chování „lídru“ či na situační podmínky úspěchu či neúspěchu jednání „lídru“ (Vodáček a Vodáčková, 1999, s. 179).

Následující přehled teorií, které vymezuje Crainer (Kocianová, 2004, s. 101-102), reprezentuje hlavní myšlenkové směry vývoje názorů na vůdcovství. Koncem 19. a začátkem 20. století převládaly tzv. teorie skvělé osobnosti, jejichž dozvuky lze shledat i v současnosti. Tyto teorie jsou založeny na myšlence, že vůdce má vrozené vůdčí schopnosti. Teorie vlastností definují společné vlastnosti vůdců, na základě studia osobnosti a chování vůdců. Teorie moci a vlivu se zaměřuje na síť moci a vlivu, které vůdce vytváří. Behavioristická teorie si stále udržuje přední postavení a klade důraz na to, co vůdci ve skutečnosti dělají než na jejich vlastnosti. Situační teorie chápe vůdcovství spíše jako zvláštní typ situace než jako určitý typ osobnosti a vychází z předpokladu, že různé okolnosti vyžadují různé formy vedení. Kontingenční teorie neboli teorie eventualit vychází ze situační teorie a snaží se vybrat situační proměnné, které by nejlépe určily vhodný vůdčí styl relevantní daným okolnostem. Transakční teorie klade důraz na vztah mezi vůdci a následovníky. Zkoumá vzájemné přínosy vyplývající ze vztahu založeného na vzájemných transakcích, kde vůdce nabízí určité věci jako jsou zdroje či odměna, výměnou za jiné, například loajalitu a uznání autority. Atribuční teorie neboli teorie přisuzování dává následovnictví nový význam, protože se zaměřuje na faktory, které tvoří základ připisování vůdcovství konkrétnímu vůdci jeho

následovníky. Teorie transformační vychází z vnitřní motivace, kdy je důraz kladen spíše na angažovanost než na poddajnost následovníků.

Téměř do poloviny 20. století převažovala v managementu orientace na vrozené osobnostní rysy ideálních vůdců. Od přelomu 40. a 50. let byly zdůrazňovány způsoby chování vedoucích pracovníků s předpokladem, že v různých situacích se uplatňuje relativně podobné chování. V průběhu 50. let byly na základě výzkumů identifikovány dvě základní orientace vedoucích pracovníků. Jedním je typ vedoucího zaměřeného na věcnou stránku činnosti neboli na výrobní proces a typ vedoucího zaměřeného na lidi neboli na potřeby pracovníků. Od konce 60. let se začíná uplatňovat situační přístup zdůrazňující požadavek přizpůsobování přístupu vedoucích pracovníků v různých situacích. Přístup kontingenční akceptuje zaměření manažera na plnění úkolů i na potřeby pracovníků a uplatnění jednoho z těchto přístupů podle charakteru určitého úkolu. Od 80. let je vyzdvihován vedoucí, který je schopen své spolupracovníky motivovat, nadchnout a přesvědčit. Od 90. let 20. století je podle odborníků v managementu nejdůležitější schopnost týmové spolupráce. Současní vůdci musí být pragmatičtí a flexibilní, musí přizpůsobovat své dovednosti a vizi konkrétnímu místu a času, musí se soustředit více na lidi než na úkol. V současné době se začíná pozornost zaměřovat na následovníky vůdce, pracovníci jsou povzbuzováni, aby vyjadřovali své názory a ovlivňovali tak fungování organizace a vůdci věnují pozornost a úsilí přímé komunikaci s pracovníky. Vzhledem k tomu, že výkonnost vedoucích pracovníků je dnes běžně sledována a hodnocena jejich podřízenými, musí se vůdci aktivně snažit získat podporu svých následovníků. Současný vůdce musí být dobrým koučem, učitelem i řešitelem problémů a musí být schopen si vytvořit svůj vlastní jedinečný styl vedení. Vůdcovství zahrnuje vytyčení směru, sjednocování lidí, jejich motivování a inspirování, nejdůležitější je schopnost delegovat práci. Problémem mnoha vedoucích pracovníků je snaha mít vše pod kontrolou a současně jejich závislost na moci (Kocianová, 2004, s. 102-103).

Zajímavé jsou charakteristiky organizací působících v tzv. femininních a maskulinních kulturách. Autoři Křížková a Pavlica (2004, s. 43) uvádějí upravené charakteristiky zmíněných organizací, jejichž autorem je Gatley a kol. a doplňují

charakteristiky řídicích pracovníků, které jsou typické pro dané kultury. Maskuliní kultury a jejich organizace jsou typické ideálem řídicího pracovníka, který je silný, rozhodný a nezávislý jedinec zaměřený na vlastní realizaci. Organizační zájmy jsou nadřazovány osobním, podnik si vyhrazuje právo v případě potřeby zasahovat do soukromého a rodinného života zaměstnanců. Konflikty jsou nežádoucí, jsou řešeny silou a je přítomna vysoká hladina pracovního stresu. Ženy jsou obecně považovány za méně výkonné a spolehlivé pracovníky. Na řídicích místech dominují muži. Ženy v řídicí pozici bývají výrazně asertivní. Naproti tomu femininní kultury a jejich organizace se vyznačují ideálem člověka chápajícího svou funkci jako službu kolektivu. Důraz je kladen na diskusi, konsensus a skupinovou spolupráci. Organizační zájmy a potřeby nesmějí omezovat osobní a soukromý život pracovníků. Od podniku je očekáváno pochopení a vstřícnost při řešení soukromých a rodinných problémů. Konflikty jsou chápány jako přirozená součást života a jsou řešeny kooperativně. Ženy jsou považovány za stejně schopné a hodnotné pracovníky jako jsou muži. Na řídicích místech jsou zastoupeny ženy i muži, od nichž se neočekává výrazná asertivita.

Jmenováním do vedoucí funkce se významně změní celý způsob života člověka. Výkon vedoucí funkce je spojen s vysokou odpovědností, zvýšeným podílem administrativních prací, s povinností řešit celou řadu nových problémů. Je nezbytné získávat řadu nových informací a dále se v dané oblasti vzdělávat. Splnit tyto a celou řadu dalších nároků předpokládá plné nasazení, vytrvalost a spoustu dalších požadavků s ohledem na dané pracovní místo.

Vedoucí pracovník ať již muž nebo žena, musí být flexibilní, musí respektovat proměnlivost situace, specifika úkolů, časové podmínky, odlišnost řízených lidí jako jedinců, charakteristiku organizace, kterou řídí. Měl by si umět získat důvěru lidí, se kterými pracuje, měl by vyvolávat důvěru, ale také respekt a odpovědnost. Již zmíněná vytrvalost je nutná nejen pro dosahování pracovních cílů, ale také pro dosahování osobních cílů, pro seberozvoj a sebevzdělávání (Mikuláščík, 2006, s. 219).

1.2 Literární přehled obsazování žen do vedoucích pozic

V roce 1965 byli čtenáři časopisu Harvard Business Review dotazováni na to, jaký je jejich postoj k ženám v obchodních organizacích. Přibližně polovina mužů i žen odpověděla, že mají dojem, že ženy jen zřídka dosáhnou významné pozice nebo po ní touží (Weihrich a Koontz, 1993, s. 19).

O 20 let později, v roce 1985, výsledky průzkumu ukázaly, že se významně změnil postoj k ženám v organizační struktuře. Pouze 9 % dotazovaných mužů a 4 % dotazovaných žen byla přesvědčena, že ženy neaspírají na vrcholové pozice managementu. Navíc bylo zjištěno, že muži si v míře stále větší cení žen jako schopných a rovnocenných spolupracovníků. Přesto však více než 50 % respondentů v rámci tohoto průzkumu zastávalo názor, že by se ženy neměly příliš uplatňovat v obchodních činnostech (Weihrich a Koontz, 1993, s. 19).

Zřejmě proto se ženy v oblasti vedení lidí až do 80. let spíše omezovaly na malý okruh povolání. Podnikající ženy v šetřeních uváděly, že musely k dosahování úspěchu vynaložit větší úsilí než muži, a že si byly vědomy této pracovní diskriminace (Donnelly, Gibson, Ivancevich, 1997, s. 465).

Ženy v 90. letech 20. století aktivně vyhledávají vedoucí místa všech typů. Ženy mají všechny schopnosti nutné ke zvládnutí takovýchto zaměstnání, ale někdy postrádají sebedůvěru a podporu potřebnou pro další postup. Zřejmě proto dnes tvoří ženy v 700 největších veřejných společnostech pouze 2 % vrcholových manažerů a pouze 0,5 % nejlépe placených úředníků a ředitelů (Donnelly, Gibson a Ivancevich, 1997, s. 466).

Je tedy pravdou to, co některá svědectví naznačují, že ženy mají ve vrcholovém managementu obtížné postavení? Například neexistuje žádná žena, která by byla na cestě k nejvyššímu postavení v řídicí hierarchii 500 společností sledovaných časopisem Fortune. Podle článku uveřejněného ve Fortune, má tento stav jedinou příčinu, a tou je

jistá diskriminace. Přesto však lze říci, že v posledním desetiletí udělaly ženy značný pokrok v obsazování odpovědných míst v organizacích (Wehrich, Koontz, 1993, s. 19).

Fellnerová uvádí průzkum mezi 10 000 amerických žen, které měly odpovědět na otázku, kdo je jim osobně milejší v roli šéfa neboli nadřízeného. Na uvedenou otázku 58 % žen odpovědělo, že je jim to jedno, 34 % žen by raději uvítalo muže a 8 % žen by si přálo ženu. Fellnerová podává vysvětlení ke zjištěným údajům a připisuje zde hlavní roli ženské rivalitě. Mezi ženami panuje velká rivalita, které se projevuje snad ve všech oblastech, tedy i v řízení (Fellnerová, 1997, s. 170).

Postup v povolání závisí na funkční oblasti, na druhu odvětví a na jednotlivých firmách. Některé oblasti poskytují pro ženy více příležitostí k povýšení (oblast finančních a jiných služeb). Banky a maloobchodní firmy tradičně zaměstnávají velké procento žen, z nichž mnohé zastávají manažerské pozice. Ženy lze nejčastěji nalézt na nižších úrovních managementu jako např. v personální oblasti. Příčiny tohoto pokroku jsou dány nejen legislativními kroky, ale také revolucí ve vzdělávání. Mezi další příčiny tohoto pokroku je možné řadit zákony upravující zaměstnanecké praktiky, změnu sociálních postojů k ženám na pracovištích a touhu společností dosáhnout žádoucího image v důsledku uplatnění kvalifikovaných žen v manažerských pozicích (Wehrich, Koontz, 1993, s. 351).

Fellnerová zkoumala, jak je pro ženy důležité jejich povolání.

Tab. 1: Důležitost povolání z pohledu žen

Jak je pro Vás důležité vaše povolání?	
velice důležité	37 %
spíše důležité	42 %
méně důležité	18 %
nedůležité	3 %

(Fellnerová, 1997, s. 168).

Jak je patrné, celkem 79 % žen považuje práci za velice důležitou či spíše důležitou, 18 % respondentek za méně důležitou a za nedůležitou označila práci pouze 3 % žen. Uvedené údaje vedou autorku k dalšímu zamyšlení a dodává, že rodina má mezi dotazovanými ženami obecně nejvyšší prioritu, neboť pouze 37 % žen považuje svoje povolání za velice důležité. Dále uvádí, že ženy ve svém zaměstnání získávají status, zkušenosti, kvalifikaci, poznávají finanční nezávislost, mnohé z nich se v práci realizují a nějakým způsobem se s prací identifikují. Tím jak roste snaha žen více se uplatňovat v životě roste i jejich touha vyniknout v práci. Ženy nyní pocítují touhu jakou dříve měli jen muži. Ženy chtějí pracovat, dosáhnout úspěchu, být nezávislé a zcela soběstačné. Proto je pro ženu povolání a vidina další seberealizace a postupu velmi důležitá (Fellnerová, 1997).

Fellnerová se dále dotazovala žen na jejich další pracovní ambice, jak dokládá následující tabulka.

Tab. 2: Pracovní ambice žen

Chtěla byste po pracovní stránce dokázat ještě o něco více než dosud?	
ano	38 %
spíše ano	32 %
spíše ne	21 %
ne	9 %

(Fellnerová, 1997, s. 169).

Z uvedených údajů vyplývá, že 70 % žen by si přálo se ještě nějakým způsobem pracovní realizovat a pouze 30 % žen spíše nemá či nemá vůbec další pracovní ambice.

Fellnerová rovněž zjišťovala, jakou pracovní pozici, by dotazované ženy chtěly zaujímat v průběhu kariérového růstu za 10 let.

Tab. 3: Pracovní pozice žen, které by chtěly zaujímat za 10 let

Jakou pracovní pozici byste chtěla zaujímat za 10 let?	
chtěla bych mít vedoucí pozici	21 %
chtěla bych pracovat samostatně na vlastní odpovědnost	64 %
byla bych ráda, kdybych už nemusela pracovat	4 %
chtěla bych se profesně stáhnout ve prospěch rodiny	11 %

(Fellnerová, 1997, s. 170).

Nadpoloviční většina dotazovaných respondentek uvedla, že by ocenila jistou samostatnost a odpovědnost v zaměstnání. O vedoucí pozici by usilovalo 21 % žen, 15 % žen v hodnotovém žebříčku nepovažuje práci za prioritu.

Myslím si, že právě tato vysoká procenta svědčí o tom, že jistě nezanedbatelný podíl žen by neměl námitky proti zařazení na vedoucí místa, kdyby k tomu byly vytvořeny podmínky. A pouze malá část žen by se neodhodlala zastávat takovéto pozice. Ženy stále ještě při realizaci svých profesionálních ambicí narážejí na značné kariérové bariéry.

Z údajů Českého statistického úřadu plyne, že ve funkci zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků pracovalo v roce 1993 37,3 tis. žen (27,5 %) a 98,5 tis. mužů (72,5 %). V roce 1995 to bylo 49,5 tis. žen (31 %) a 110 tis. mužů (69 %), v roce 2000 46,4 tis. žen (30 %) a 109,8 tis. mužů (70 %), v roce 2002 to bylo 50,9 tis. žen (31 %) a 112,9 tis. mužů (69 %). V roce 2003 údaje uvádí 51,2 tis. žen (32 %) a 106,5 tis. mužů (68 %) pracujících ve funkci zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků a v roce 2004 54,5 tis. žen (34 %) a 107,4 tis. mužů (66 %). Z uvedeného je zřejmé, že podíl žen ve funkci zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků má od roku 1993 zvolna vzrůstající tendenci, ale ve srovnání s počty mužů jsou tato čísla stále nedostačující (Zaostřeno na ženy, na muže, 2005, s. 122).

Český statistický úřad, ve výběrovém šetření pracovních sil zaměřeném na zaměstnance podle hlavních tříd zaměstnání, udává následující zjištěné údaje za rok

2002: nejvíce žen je mezi nižšími administrativními pracovníky a úředníky (77 %). Ženy také často pracují v provozu služeb a obchodu (66 %) nebo jako pomocné či nekvalifikované síly (62 %). Zhruba polovina žen je mezi techniky, zdravotníky a pedagogy a také mezi duševními a vědeckými pracovníky. Čtvrtinu tvoří ženy mezi zákonodárci a vedoucími či řídicími pracovníky, stejně tak při obsluze strojů a zařízení. V řemeslné výrobě je jejich podíl 14 % (Ženy a muži v datech, 2003, s. 20).

Na amerických univerzitách ženy stále ještě bojují za obsazování do vrcholných pozic. Na univerzitách ve Spojených státech byly v roce 2003 ženy držitelkami 24 % profesorských titulů, ačkoliv počet žen na akademické půdě za posledních 25 let významně vzrostl. Ženy jsou sice stále častěji držitelkami doktorandských titulů, ale jejich zastoupení v těchto pozicích je stále pod hranicí očekávání. Ženy čelí na univerzitách větším bariérám než v ostatních vrcholových pozicích v jiných oblastech. Pokud jsou ženy zaměstnávány na takovýchto pozicích, jejich platové ohodnocení na stejné pozici je v porovnání s muži nižší, což je další překážkou, která odrazuje ženy od takovéto kariéry. V roce 1972 bylo na amerických univerzitách mezi profesory 9 % žen a v roce 2003 to bylo 24 % žen. S ohledem na skutečnost, že od roku 1972 došlo k vzestupu žen v těchto pozicích, stále nelze tento stav považovat za uspokojivý (West and Curtis, 2006, p. 4-8).

Za zajímavé považuji uvést přehled kvalifikační struktury pracovníků na Univerzitě Karlově v Praze. Na všech fakultách Univerzity Karlovy je 734 profesorů, z toho 646 mužů a 88 žen, tj. procentuální podíl 88 % mužů a 12 % žen. Mezi dalšími pedagogickými pracovníky je dále 1233 docentů, z tohoto počtu je 915 mužů (74 %) a 318 žen (26 %). Odborných asistentů je 3037, z toho 1820 mužů (60 %) a 1217 žen (40%), asistentů je 769, z toho je 408 mužů (53 %) a 361 žen (47 %). Lektorů je mezi pedagogickými pracovníky celkem 471, z toho 243 mužů (52 %) a 228 žen (48 %). Z uvedeného je patrné, že největší rozdíl v zastoupení mužů a žen je na úrovni profesorů (88 % mužů a 12 % žen), dále pak docentů (74 % mužů a 26 % žen) a odborných asistentů (60 % mužů a 40 % žen). Rozdíly jsou již menší v případě asistentů (53 % mužů a 47 % žen) a lektorů (52 % mužů a 48 % žen). Obecně lze tedy konstatovat, že čím nižší je akademický titul, tím více žen je zastoupeno mezi pedagogickými

pracovníky na Univerzitě Karlově v Praze (Výroční zpráva o činnosti Univerzity Karlovy v Praze za rok 2005, 2006, s. 48)

Zastoupení žen ve vedoucích pozicích se od poloviny minulého století vyvíjí k lepšímu a má zvolna vzrůstající tendenci. Existuje však řada nejrůznějších bariér, o kterých bude pojednáno v dalších kapitolách, které způsobují nerovnoměrné zastoupení mužů a žen v různých oborech, oblastech a na různých vedoucích pozicích. Jak jsem již uvedla, mezi zákonodárci a vedoucími či řídicími pracovníky tvoří ženy pouze čtvrtinu těchto pracovníků. Významný podíl žen by rovněž neměl námitky proti zařazení na vedoucí pozice.

2 Rovné příležitosti mužů a žen

2.1 Legislativní závazky týkající se rovnosti mužů a žen

Zde uvádím základní legislativní závazky týkající se rovnosti mužů a žen. K těm nejzákladnějším patří následující: Všeobecná deklarace lidských práv OSN (vyhl. 1948), kde jsou již v preambuli stvrzena rovná práva mužů a žen jako základní lidská práva, Úmluva o politických právech žen OSN (vyhl. 1953/1955), kde je zakotveno zrovnoprávnění postavení mužů a žen v požívání i výkonu politických práv (Havelková, Světlíková, 2005).

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW – Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, vyhl. 1979/1982, 1993) poprvé zakotvuje úlohu a odpovědnost vlád využít všechna vhodná opatření k zajištění rovné účasti žen na politickém a veřejném rozhodování. Článek 3 této úmluvy uvádí, že státy, smluvní strany, budou ve všech oblastech, zvláště v politické, sociální, hospodářské a kulturní oblasti, přijímat veškerá příslušná opatření, včetně opatření legislativních, k zajištění plného rozvoje a povznesení žen, s cílem zaručit jim uplatňování a využívání lidských práv a základních svobod na základě rovnoprávnosti s muži. Článek 4 deklaruje, že 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 (Havelková, Světlíková, 2005).

Pekingská akční platforma (1995) obsahuje kapitolu týkající se žen podílejících se na moci a rozhodování. Výňatky z kapitoly "Rozhodování" definují požadavek rovnoprávné účasti žen v politice a rozhodovacích procesech. Tento požadavek není jen sociálně spravedlivý či demokratický, ale je i klíčovou podmínkou reálné existence "průhledné" a důvěryhodné vlády. Tento požadavek vyplývá ze složení společnosti a má zajistit společenskou rovnováhu. Nepřiměřeně nízké zastoupení žen ve vyšším řídicím postavení v oblasti umění, kultury, sportu, médií, vzdělání, náboženství a práva se spolupodílí na tom, že ženy mají jen velmi malý, omezený vliv v mnoha klíčových institucích a v oblasti praktické politiky. Platforma doporučuje kroky, které ženám

zajistí stejné a rovné možnosti pro plnou účast v mocenských strukturách a na pozicích oprávněných k rozhodování ve vládních orgánech a ve veřejné správě (Havelková, Světlíková, 2005).

Doporučení a rezoluce Rady EU (96/694/EC) o vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech z 2. prosince 1996 uvádí, že vyvážená účast žen a mužů na rozhodování je základní součástí a podmínkou demokracie, nedostatečné zastoupení žen je považováno za ztrátu pro společnost, vyvážená účast žen a mužů v politice znamená cestu k rozšiřování idejí, hodnot a chování, jejímž výsledkem má být větší míra spravedlnosti a rovnosti pro muže a ženy ve všech oblastech života společnosti, a cestu k plnému využití lidského potenciálu. Členské státy mají přijmout ucelené integrované strategie zaměřené na podporu vyvážené účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech a vytvoření vhodných (legislativních, regulačních, stimulačních) opatření, která by vedla k dosažení tohoto cíle (Havelková, Světlíková, 2005).

Indikátory k hodnocení genderové rovnováhy v politickém rozhodování, schválené Radou EU 22. října 1999 deklarují podíl žen v národním parlamentu, podíl žen v regionálních zastupitelstvech/parlamentech, podíl žen v obecních zastupitelstvech, opatření zaměřená na podporu vyrovnané účasti ve volbách, podíl žen v národní vládě a v Evropské komisi, zastoupení žen a mužů na ministerských postech, zastoupení žen a mužů na postech náměstků a vrchních ředitelů, podíl žen a mužů mezi vysoce postavenými státními úředníky podle sfér působnosti (Havelková, Světlíková, 2005).

Rezoluce Evropského parlamentu o ženách v rozhodovacích procesech (č. 399Y076(01) z 2. března 2000 odsouhlasila používání kvót jako přechodné opatření k dosažení zvýšeného zastoupení žen v politickém rozhodování. Rovněž vyzvala Evropskou komisi k povzbuzování vlád jednotlivých států (včetně orgánů a delegací zapojených do rozšiřovacího procesu) k implementaci politik a programů zaměřených na budování genderové rovnováhy, dále vymezila genderovou vyváženost hranicí min. 40 % pro každé pohlaví ve všech oblastech politiky. Prostřednictvím článku 13 se obrací na vlády všech zemí, kde je politické zastoupení žen nižší než 30 %, a vyzývá je, aby zhodnotily různý dopad volebních systémů na politické zastoupení žen ve volených orgánech, zvážily reformu volebního systému a zavedly legislativní opatření (formální

kvóty), nebo aby doporučily politickým stranám zavést kvótní systém či jiná opatření na podporu vyvážené účasti (Havelková, Světlíková, 2005).

Euronovela zákoníku práce přinesla hned v úvodních ustanoveních závažné změny. Došlo k zakotvení zásady rovných příležitostí pro muže a ženy v pracovněprávních vztazích. Zásada rovnosti, vycházející ze Smlouvy o Evropském hospodářském společenství a představuje jedno ze základních práv a je klíčovým principem v právu Evropského společenství (Dandová, 2005, s. 5).

Zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 1 odst. 1 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších změn a doplňků stanovuje, že právo na zaměstnání nemůže být odepřeno z diskriminačních důvodů (na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině). Zakázáno je též takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích, jakož i jednání spočívající v navádění k diskriminaci. Výjimku tvoří pouze případy, o nichž tak stanoví zákon (např. práce zákonem zakázané těhotným ženám), nebo jsou-li dány věcné důvody spočívající v povaze konkrétního zaměstnání, jež jsou pro výkon konkrétního zaměstnání nezbytné (Huňková, Rytířová a Navrátilová, 2003).

2.2 Pojem gender, gender role a genderová nerovnost

Pojem gender poukazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Gender se vztahuje k sociálním rozdílům a k těm vztahům mezi ženami a muži, které jsou získané, měnitelné v čase a široce se liší uvnitř jednotlivých kultur i mezi nimi. Tyto rozdíly a vztahy jsou sociálně konstruované a získané prostřednictvím socializačního procesu, jsou obsahově specifické a mohou být modifikovány (Ženy a muži v datech, 2003, s. X).

Gender role jsou vytvářeny získaným (navyklým, naučeným) chováním příslušné společnosti, komunity nebo sociální skupiny, které lidi předurčuje pojmát aktivity, úkoly a odpovědnosti jako ženské nebo jako mužské. Změny v gender rolích často nastanou jako důsledky ekonomických změn, změn přirozených nebo v důsledku politických okolností, včetně změn v důsledku strukturálních změn nebo změn založených na národních nebo mezinárodních tlacích. Uvnitř příslušného společenského kontextu mohou být gender role proměnné nebo neměnné, podobné nebo odlišné, doplňující se nebo konfliktní. Jak muži, tak ženy hrají ve společnosti několikeré role. Pokud muži a ženy historicky hrají ve společnosti různé role, jsou často vystaveni odlišnému kulturnímu, institucionálnímu, fyzickému a ekonomickému tlaku, mnohdy zakořeněnému v podobě systematické nerovnosti a diskriminace. Role žen a mužů se v současných společnostech a institucích zásadně liší (Ženy a muži v datech, 2003, s. X-XI).

Gender vychází z konceptu rovných příležitostí pro muže a ženy. Gender rovnost neboli rovnost mezi ženami a muži, se obecně vztahuje k rovnosti v právech, v povinnostech a příležitostech žen a mužů. Rovnost mezi ženami a muži je záležitostí lidských práv a zároveň předpokladem trvale udržitelného rozvoje, soustředěného na lidské zdroje. Vyrovnaná účast žen a mužů v každé oblasti života představuje důležitou podmínku rovnosti mezi ženami a muži. Je třeba oběma vyrovnávat jejich vzájemné faktické příležitosti ve všech rozhodujících společenských oblastech (Ženy a muži v datech, 2003, s. X-XI).

Z důvodů uvedených v předchozích odstavcích ovšem plyne, že legislativní opatření týkající se rovnosti mužů a žen jsou vlivem různých společenských bariér v řadě případů jen proklamacemi, či v lepším případě ideálním stavem, k jehož dosažení je třeba urazit ještě podstatný kus cesty. Ani poměry v naší současné společnosti nelze dosud považovat za zcela optimální, jak nasvědčují mnohé poznatky z výzkumů na tato témata.

Odlišné zacházení s muži a ženami v ČR lze doložit zejména rozdíly ve mzdách a také diskriminačním postupem některých zaměstnavatelů při výběru nových pracovníků

a pracovníc. Hlavně mladé ženy ve věku kolem 30 let, kdy se obecně očekává, že budou mít děti, a ženy s malými dětmi bývají považovány za nestabilní a rizikové zaměstnankyně a bez ohledu na jejich schopnosti nebo ambice se u nich předpokládá konflikt ženských rodinných a pracovních rolí. Zvláště na lépe placená a prestižnější místa proto někteří zaměstnavatelé vybírají raději muže. Mužská pracovní síla bývá mnohdy ve srovnání s ženskou považována za apriorně kompetentnější, stabilnější, perspektivnější a výkonnější, a to bez ohledu na skutečné individuální schopnosti daného jedince. Ženy jsou soustředěny v hůře placených profesích s menší sociální prestiží a např. v rámci profesní skupiny zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků představují jen zhruba jednu čtvrtinu všech pracovníků (Vohlídalová, 2006).

Pro ženy je nepříznivý také fakt, že ve sféře práce funguje výrazná mužská solidarita. Jsou to totiž většinou muži, kdo na pracovištích vytvářejí pravidla hry, protože zpravidla právě muži také zastávají střední a vyšší manažerské posty. Český trh práce tak stále preferuje spíše mužský model pracovní kariéry nepřerušovaný rodinnými událostmi a typicky maskulinní hodnoty soutěživosti, individualismu a instrumentality.

Analýza z nedávno uskutečněného reprezentativního kvantitativního šetření Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti, které se uskutečnilo v posledním čtvrtletí roku 2005 v Sociologickém ústavu AV ČR a zahrnovalo 5510 respondentů ve věku 25-54 let (2778 mužů, 2732 žen) prokázala, že neexistují výraznější rozdíly v postojích mužů a žen k práci. Představa, že ženy zastávají rezervovanější postoj k práci a že jsou méně ambicióznější než muži, se tedy nezakládá na pravdě. Práce totiž představuje pro velkou část žen, stejně jako mužů, důležitý zdroj osobní seberealizace. Neplatí přitom ani obecně přijímaná představa, že ženy jsou ve srovnání s muži méně ambicióznější v budování své pracovní kariéry a že nejsou ochotné se v práci dále vzdělávat. Ženy totiž možnosti kariérního postupu v práci a možnosti dalšího vzdělávání a školení přikládají stejnou důležitost jako muži (Vohlídalová, 2006).

Ačkoliv se ukázalo, že genderové rozdíly v postojích k práci jsou naprosto minimální, hlubší zkoumání přece jen potvrdilo předpoklad, že muži jsou více než ženy

orientování na materiální aspekty práce (tj. především na mzdu). To je nesporným důsledkem všeobecného společenského tlaku na to, aby právě muž převzal hlavní zodpovědnost za materiální blaho rodiny (Vohlídalová, 2006).

Ani s přihlédnutím k tomuto rozdílu však nelze nerovné postavení mužů a žen na trhu práce vysvětlit jejich odlišnými postoji k práci. Crompton uvádí, že postoje k práci jsou totiž utvářeny především vzděláním a profesí, jakou člověk vykonává, popřípadě jeho věkem, nikoliv primárně pohlavím respondenta. Daleko pravděpodobnějším vysvětlením tedy je, že výsledné postavení žen a mužů na trhu práce je důsledkem souhry strukturálních omezení, stále přežívajících a většinou neopodstatněných genderových stereotypů a aktivních voleb jedinců v rámci těchto omezení (Vohlídalová, 2006).

2.3 Současná genderová nerovnost

Český Helsinský výbor (ČHV) uvádí ve zprávě za rok 2005 následující skutečnosti týkající se rovných příležitostí mužů a žen. Zpráva za rok 2005 konstatuje, že vývoj realizace požadavku rovných příležitostí pro muže a ženy se ubíral v zásadě stejným směrem jako v letech předchozích. Dále udává, že nedošlo k výraznějšímu posunu, kromě lehce narůstající veřejné diskuse k tomuto tématu. Antidiskriminační zákon doposud nebyl přijat, antidiskriminační prvky v jednotlivých relevantních zákonech sice existují, ale s ohledem na celkově obtížnou vymahatelnost práva v České republice zůstávají i v této oblasti relevantní klauzule spíše jen na papíře. Totéž se týká vládních politik na prosazování rovných příležitostí, které zůstávají pouze v proklamativní rovině, jsou tedy ryze formální (Havelková, Světlíková, 2005).

Ve své zprávě ČHV dále shledal, že největší rozdíly v postavení žen a mužů zůstávají i nadále na trhu práce a v politickém životě. I nadále přetrvává velmi nízká participace žen v politických pozicích, zejména v těch vyšších (Havelková, Světlíková, 2005).

Křížková a Václavíková–Helšusová uvádějí, že problematika rovných příležitostí postupně získává své místo v povědomí české veřejnosti, ačkoliv budí velmi rozdílné reakce. Veřejnost vnímá nerovnosti v postavení mužů a žen pouze v některých oblastech a případech. Jedním z hlavních faktorů, který v otázce sociálního statusu vzdaluje muže a ženy, je jejich subjektivní vnímání neboli prožitek vlastního postavení. „Ženy daleko více pocítují své možnosti a důsledky svého stratifikačně „nižšího postavení“. Muži jsou méně schopni a ochotni připustit, že ženy mají v některých ohledech zhoršené již vstupní pozice. Muži mají větší tendenci se domnívat, že v oblasti šancí na úspěch jsou pozice žen a mužů vyrovnané, zatímco ženy častěji poukazují na lepší šance mužů. Mohou tak soudit na základě své zkušenosti, v níž nerovnost zažívají“ (Křížková a Václavíková–Helšusová, 2002, s. 33-34).

S výrokem, zda ženy mají větší šance dosáhnout úspěchu, souhlasilo 5 % dotazovaných žen a 5 % mužů. 52 % mužů se domnívá, že šance mužů a žen na úspěch jsou vyrovnané. S tímto výrokem souhlasí méně žen, a to 44 %. Naopak 52 % žen a 43 % mužů se domnívá, že muži mají větší šance dosáhnout úspěchu (Křížková a Václavíková–Helšusová, 2002, s. 34).

2.4 Rovné příležitosti z pohledu žen ve vedoucích pozicích

Zajímavé je nicméně srovnání, které uvádí Křížková a Václavíková–Helšusová (2002, s. 35) týkající se rovných příležitostí z pohledu žen v řídicích pracovních pozicích. Postoje žen v řídicích pozicích a žen bez podřízených se z hlediska rovnosti šancí liší. Ženy v řídicích pozicích celkově v různých oblastech vidí šance mužů a žen jako shodné. Oproti tomu ženy bez podřízených častěji konstatují, že šance žen jsou menší. Dokládají to následující údaje, kdy s výrokem, že ženy mají lepší šance získat vedoucí místo v zaměstnání, souhlasila 4 % žen s podřízenými a 7 % žen bez podřízených. 46 % žen s podřízenými a 37 % žen bez podřízených souhlasilo, že šance mužů a žen jsou stejné. 50 % žen s podřízenými a 56 % žen bez podřízených se domnívá, že muži mají lepší šance získat vedoucí místo v zaměstnání. Zajímavá je rovněž interpretace, ve které autorky uvádějí, že ženy s podřízenými ze tří čtvrtin

kategoricky odmítají, že by pohlaví bylo příčinou jejich diskriminace a ženy bez podřízených totéž tvrdí pouze ve dvou třetinách. Jedná se o subjektivně prožívanou možnost prosadit se v pracovním prostředí do řídicí pozice, která dává ženám v řídicích pozicích větší jistotu z hlediska jejich postavení. Autorky se přiklánějí k názoru, že ženy v řídicích pozicích mají v oblasti tématu rovnosti mužů a žen podobnější postoje s muži, než ženy, které podřízené v zaměstnání nemají.

Ani s ohledem na již zmíněné legislativní závazky nelze konstatovat, že by došlo k výraznému posunu při realizaci požadavků rovných příležitostí pro muže a ženy v oblasti práce. Výsledné postavení mužů a žen na trhu práce je výsledkem genderových stereotypů v naší společnosti, jejichž důsledkem je nerovnost v oblasti zaměstnávání, zastávání vedoucích pozic a odměňování. Zajímavý je pohled mužů a žen na problematiku rovných příležitostí na trhu práce. Více žen než mužů se domnívá, že muži mají větší šance dosáhnout úspěchu. Ženy v řídicích pozicích celkově v různých oblastech vidí šance mužů a žen jako shodné.

3 Postavení žen na trhu práce

Pracovní prostředí je místem, kde tráví dospělý člověk podstatnou část svého času. Vzhledem k hierarchizaci pracovního prostředí a jistým stereotypům a představám týkající se postavení žen a mužů je pracovní prostředí místem, kde je genderová rozdílnost a případně i diskriminace v mnoha ohledech intenzivně udržována, obhajována normami pracovního prostředí a považována za přirozenou. Pracovní sféra je celospolečensky vnímána jako mužská dominanta, neboť se váže s celou řadou tzv. „mužských“ atributů, kterými je výkonnost, soutěživost, agresivita a sebeprosazení. Pracovní sféra byla dlouhodobě vymezena pro muže, tak jako byla sféra domácnosti vymezena ženám. Přestože se tato tradiční představa postupně rozpadá, stále v mnoha ohledech ovlivňuje názory a postoje společnosti (Křížková a Václavíková-Helšusová, 2002, s. 10-11).

3.1 Horizontální a vertikální segregace na trhu práce

Závažným tématem k řešení pro Českou republiku je horizontální a vertikální segregace pracovního trhu. Většina žen pracuje v sektoru služeb – přes 70 %, což je zároveň sektor s nejnižším platovým ohodnocením. Ženy zároveň představují většinu v nižších administrativních pozicích, je to přibližně 80 %. Pokud se týká vedoucích a řídicích pozic, v zásadě platí, že se ženy v těchto pozicích vyskytují zejména v sektorech či oborech s nižší úrovní odměňování. Ve vrcholových pozicích v komerčním sektoru se ženy vyskytují minimálně; výzkumy z posledních let uvádějí přibližně 8 % (Havelková a Světlíková, 2005).

Podobná situace je i ve veřejném a politickém životě. Obecně platí, že starostky se vyskytují spíše v malých městech, a to zejména ve venkovských oblastech (Havelková a Světlíková, 2005).

Je na místě si více všimnout také postavení žen v české vědě. Nejnovější statistické údaje ukazují řadu specifik, týkajících se situace žen ve východní Evropě ve srovnání se

„starými“ zeměmi EU, přičemž Česká republika v mnoha ohledech představuje zvláštní případ. Průměrné zastoupení vědkyň ve starých zemích EU je 27 %, v nových 38 %. Tyto údaje vypadají na první pohled pro východní Evropu lichotivě, hlubší analýza však ukázala, že problematika žen ve vědě má v nových zemích EU nový rozměr, a tím jsou finance. Zaprvé byla zjištěna přímá úměrnost mezi počty žen v jednotlivých sektorech či oblastech vědy daných zemí a výší příjmů. Čím méně peněz je v oněch sektorech či oblastech, tím více je tam žen. Zadruhé: všude existuje vertikální segregace, to znamená, že je málo žen ve vyšších pozicích. Na univerzitách ve východní Evropě je v průměru 54 % žen, ale u mužů je třikrát větší naděje, že dosáhnou pozice docenta nebo profesora. V ČR je přitom toto skóre jedno z nejhorších; šance mužů jsou zde dokonce šestkrát vyšší (Havelková a Světlíková, 2005).

Česká republika ovšem představuje statisticky specifický případ ve srovnání mezi novými členskými zeměmi EU. Je zemí s druhými nejvyššími výdaji na vědu a výzkum a druhým nejvyšším podílem průmyslového výzkumu (v obou případech po Slovinsku). Vzhledem ke zmíněné přímé úměrnosti mezi výší financí a klesáním počtu žen ve vědě je u nás procentuální podíl žen ve vědě nejnižší ze všech nových zemí, je dokonce pod průměrem starých zemí EU a činí 26,8 %. Vědkyně u nás mají absolutně nejnižší přístup žen k financím. Dále je u nás nejnižší podíl kvalifikovaných odborníků ve vědě, a badatelů. Vědkyně u nás častěji pracují spíše jako technický personál. Dále máme po Polsku nejvyšší podíl hotových PhD. celkem, ale absolutně nejnižší podíl žen mezi nimi, a to 34,7 %. Podobně to vychází vzhledem k počtu absolventů vysokých škol. Máme nejvyšší míru pravděpodobnosti, že PhD. dosáhnou muži (dvakrát častěji než ženy v roce 2001, v r. 2000 to bylo dokonce třikrát častěji). Platová nerovnost ve vědě u nás je na úrovni vysokoškolského vzdělání nejvyšší. Mzdy žen zde představují pouhých 62,5 % mzdy mužů (tj. rozdíl 37,5 %) (Havelková a Světlíková, 2005).

Vedle již zmíněné horizontální segregace podle oborů se český trh práce vyznačuje výraznou vertikální segregací podle pohlaví. Z hlediska postavení v zaměstnání je 89 % zaměstnaných žen v pozici zaměstnanců oproti 76 % zaměstnaných mužů, 2 % žen v pozici zaměstnavatelů oproti 7 % mužů a 7 % zaměstnaných žen tvoří pracující na vlastní účet oproti 13 % mužů. Mezi zaměstnanci je rozdělení žen a mužů podle sektorů

takové, jak již bylo zmíněno u horizontální segregace podle oborů, kdy ženy převažují ve službách, muži v zemědělství a průmyslu. V postavení zaměstnavatelů však již ve všech třech základních sektorech trhu práce dominují muži, a to i ve službách, kde početně převládají ženy. Mezi pracujícími na vlastní účet pak převládají muži ve všech třech sektorech stejně tak (Hašková a Křížková, 2003, s. 8).

3.2 Ženy na trhu práce z pohledu veřejného mínění

V roce 2004 byl zveřejněn průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce. Tento průzkum byl proveden na zakázku MSPV ve spolupráci týmů Sociologického ústavu AV ČR – Gender & sociologie a Centra pro výzkum veřejného mínění. Průzkum byl tématicky zaměřen jednak na zachycení současné pozice žen na českém trhu práce a také na srovnání významu práce a rodiny v životě ženské a mužské populace. Důraz byl v tomto ohledu kladen na vnímání genderových nerovností na trhu práce muži a ženami, a to na ose identifikace nejvíce znevýhodněných skupin, ale i na ose situací, ve kterých jsou ženy znevýhodněny oproti mužům, a identifikaci příčin těchto nerovností (Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, 2004).

Průzkum byl proveden kvótním výběrem vzorku 1 067 respondentů (521 mužů, 526 žen) na základě proporcionálního zastoupení kvótních znaků v populaci ČR. Kvótními znaky byly pohlaví, věk, dosažené vzdělání, velikost místa bydliště a region. Výsledky uvedeného průzkumu jsou následující: práce je pro většinu českých žen druhou nejvýznamnější životní hodnotou a ženy se v míře připisované významu práce neliší od většiny mužské populace. Práce představuje pro ženy zejména prostředek finančního zajištění rodiny, domácnosti i vlastní nezávislosti a zabezpečení pro nemoc a stáří. Velmi významnou roli hraje i to, že ženy svou práci považují za zajímavou a důležitou. Až na posledním místě mezi těmito důvody ženy uvádějí pocit zvyku.

Z výsledků Českého statistického úřadu (2004) je patrné, které skupiny obyvatel jsou z pohledu respondentů považovány za nejvíce znevýhodněné na trhu práce.

Tab. 4.: Skupiny považované za nejvíce znevýhodněné na trhu práce (podle výběru mužů a žen)

Nejvíce znevýhodněné skupiny	mužů (%)	žen (%)	celkem
Ženy s dětmi v předškolním věku	67	73	70
Lidé s nízkým vzděláním	66	63	65
Ženy staršího věku	61	67	64
Ženy po mateřské dovolené	54	64	59
Lidé zdravotně handicapovaní	57	53	55

(Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, 2004)

Tři čtvrtiny české populace jsou přesvědčeny, že ženy jsou na trhu práce znevýhodněny oproti mužům. Ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené jsou tři z pěti nejčastěji znevýhodněných skupin na trhu práce. Největší nerovnost mezi muži a ženami na trhu práce vidí česká populace v možnosti postupu na vyšší pozice. Pouze asi třetina populace soudí, že ženy mají s muži stejné příležitosti postupu. Kromě zatížení péčí o děti a domácnost jsou za hlavní příčiny nerovné pozice žen na trhu práce považovány příčiny zakotvené ve struktuře trhu práce a zaměstnavatelské politice, která vyhovuje spíše mužům, kteří v práci dominují. 40 % žen zažilo diskriminaci v zaměstnání, přičemž zhruba polovina z nich z důvodu pohlaví (Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, 2004).

3.3 Zaměstnanost a nezaměstnanost

Pokud se podíváme na náš trh práce, zaměstnanost žen (včetně dosažené kvalifikace) je v naší společnosti dlouhodobě vysoká, ze všech zaměstnaných osob je 44,2 % žen. Je to vysoká zaměstnanost, ovšem se všemi klady, ale i negativními důsledky. Podle mezinárodního srovnávacího průzkumu jsou české ženy v porovnání s ostatními zeměmi zapojeny do pracovního procesu po nejdelší období svého života. Ženy pracují nejen často, ale i nejdéle ze všech, bez ohledu na své mateřství. To, že žena chodí do práce, je bráno většinou jako samozřejmý projev emancipace, který jí nebrání, i když jistě komplikuje, splnit mateřskou úlohu. Zcela samozřejmý je pak

požadavek, aby se na získávání finančních příjmů pro rodinu podíleli oba partneři. Přesto se však dodnes ženy setkávají s různými předsudky a mýty o vhodnosti či nevhodnosti jejich zapojení do pracovního procesu (Ženy a muži v datech, 2003, s. IX-X). Průměrná nezaměstnanost v roce 2005 se pohybovala kolem 10,5 % u žen a 7,6 % u mužů (Havelková a Světlíková, 2005).

V roce 2002 bylo bez práce celkem 377 tisíc lidí, z toho 54,7 % žen, tj. o 35 tisíc více než mužů. Oproti roku 1993 je to vzrůst o 157 tisíc. Dlouhodobě v roce 2002 nepracovalo 191 tisíc (55,1 % žen). Nejvíce nezaměstnaných bylo v roce 1999 a 2000, kdy hledalo práci 454 tisíc osob. Mezi nezaměstnanými v letech 1993–2002 vždy převládaly ženy. Pouze mezi mladistvými byla od r. 1994 převaha mužů. Největší rozdíl podle pohlaví byl zjištěn v roce 1998, kdy bylo celkem bez práce o 43 tisíc žen více než mužů. Nejvyšší nárůst počtu nezaměstnaných byl z roku 1997 na rok 1998, kdy bylo evidováno o 54 tisíc více žen a o 34 tisíc více mužů. Po roce 2000 se rozdíl v nárůstu obrátil ve prospěch žen, v roce 2002 jich oproti stavu v roce 2001 o 4 tisíce ubylo, mužů ale o 5,5 tisíc přibylo. Nepoměr v neprospěch žen však stále trvá (Ženy a muži v datech, 2003, s. 22).

Z uvedeného lze konstatovat, že české ženy jsou ve srovnání s muži častěji postiženy nezaměstnaností. Mužská nezaměstnanost je ve srovnání se ženami vyšší pouze v kategorii pracovníků se základním vzděláním. Srovnatelná míra nezaměstnanosti žen a mužů je ve vzdělanostní kategorii vysokoškoláků, v dalších kategoriích vzdělání již ženy výrazně převyšují podíl nezaměstnaných mužů. Podíváme-li se na nezaměstnanost podle vzdělávání a věkových skupin, z údajů z roku 2001 je zřejmé, že do 24 let je ještě míra nezaměstnanosti mužů a žen vyrovnaná, což je způsobeno hledáním prvního zaměstnání u středoškoláků nebo vysokoškoláků. U žen se však nezaměstnanost výrazně nesníží až do zhruba 35 let. Tento rozdíl je způsoben stigmatizací ženské pracovní síly v období, kdy ženy a muži zakládají rodinu. V této době mají ženy výrazně horší šanci najít práci ve srovnání s muži, jejichž pracovní aktivita je ve stejném období považována za nejdůležitější. Ženy jsou v období mezi 20–34 lety považovány za výrazně nejistou pracovní sílu díky možnosti odejít na mateřskou resp. rodičovskou dovolenou. Muži naopak jsou považováni na trhu práce

stále výrazně za živitele rodin, což je jistě i částečně způsobeno zpětnou reflexí nerovné pozice žen samotnými zaměstnavateli (Hašková a Křížková, 2003, s. 12-13).

Závažným problémem na amerických univerzitách je zaměstnávání žen na plný úvazek, neboť ženy jsou častěji než muži zaměstnávány na částečný úvazek. V letech 2005 až 2006 bylo na plný úvazek zaměstnáno pouze 39 % žen oproti 61 % mužů. Zhruba před 30 lety bylo v plném pracovním úvazku 22 % žen, před 10 let 32 % žen. I když zaměstnávání žen na plný pracovní úvazek má rostoucí tendenci, vzhledem k zastoupení žen na univerzitách je tento počet nedostačující (West and Curtis, 2006, p. 9).

3.4 Pracovní preference a veřejné mínění o pracovním uplatnění

Výzkum týkající se preference žen a mužů z hlediska jejich vlastní představy o pracovním uplatnění ukazuje, že o 7 % více žen by chtělo práci věnovat více času než dosud (oproti 13 % mužů) a méně by chtělo pracovat 24 % žen (a 25 % mužů) (Hašková a Křížková, 2003, s. 15).

Práce je v životě českých žen jednou z nejvýznamnějších komponent. Práce je obecně důležitá celkově pro 90 % dospělých žen. V pocitu důležitosti práce v životě není mezi muži a ženami významný rozdíl, neboť 57 % žen a 64 % mužů považuje svou práci za velmi důležitou. Za nedůležitou považuje svou práci jen 5,5 % žen a 4,5 % mužů (Hašková a Křížková, 2003, s. 17).

Mezi důležité důvody, proč ženy pracují, uvádějí především to, že je práce baví, dalším důvodem je finanční zajištění, potřeba pracovat mezi lidmi. Velká část žen rovněž považuje svou práci za důležitou. Jako další důvody uvádějí ženy potřebu zabezpečit se pro stáří a nemoc, potřebu nezávislosti a potřebu využít své vzdělání. Mezi méně časté důvody ženy uváděly skutečnost, že v jejich okolí rovněž všichni pracují nebo že pracovat je zvyk (Hašková a Křížková, 2003, 17-18).

Důvody, proč ženy pracují, stejně jako vnímání ženské pozice na trhu práce obecně se významně promítá i do důležitosti, kterou ženy připisují různým aspektům zaměstnání. Nejdůležitější je v práci pro ženy jistota, kterou na rozdíl od mužů tak často postrádají, zajímavost práce a vysoký příjem. Pro ženy je také velmi zajímavým rozměrem jejich práce to, zda jejím prostřednictvím pomáhají jiným lidem. V tom se ženy významně liší od názorů mužů. Tento pracovní aspekt je důležitý pro tři čtvrtiny žen, ale jen dvě třetiny mužů. (Hašková a Křížková, 2003, s. 19).

Naprostá většina zaměstnaných žena je se svou prací spokojena (zhruba 80 %). Z důležitých aspektů práce jsou ženy nejvíce spokojeny s pracovním prostředím a atmosférou v práci, resp. se vztahy na pracovišti, vztahy mužů a žen, s přímým nadřízeným a také s obsahem práce. V těchto aspektech se odráží nejdůležitější důvody, proč ženy pracují a tím je skutečnost, že chtějí být mezi lidmi a práce je baví. Nejméně jsou ženy spokojeny v oblastech, kde je situace v porovnání s mužskou situací výrazně horší. Ženy jsou nejméně spokojeny s odměnami, platem a možností postupu (Hašková a Křížková, 2003, s. 19).

3.5 Odměňování

Dlouhodobě nepříznivá je situace v odměňování mužů a žen za práci stejné nebo obdobné hodnoty (tzv. Gender Pay Gap). Podle publikace *Ženy a muži v datech* (2005) jsou data platná pro rok 2004 následující: ženy vydělávají méně (jejich mediánová mzda je nižší měsíčně o téměř 3700 Kč) než muži, a to bez ohledu na skutečnost, že mají stejné vzdělání. Oběma skupinám rostly platy úměrně s výší vzdělání, avšak mediánová mzda českých žen v roce 2004 dosahovala pouze 80,9 % úrovně výše mediánové mzdy mužů (GPG = 19,1 %). Největší diskrepance byly zjištěny u středoškoláků bez maturity (GPG = 29,5 %) a u vysokoškoláků s magisterským a vyšším než magisterským vzděláním (GPG = 25,9 %), nejmenší byly u středoškoláků s maturitou (GPG = 19,5 %) a u lidí s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním (GPG = 23,6 %). Zároveň platí, že diference se dělí podle sektoru: např. ve finančním sektoru GPG činí kolem 36

% zatímco ve vedoucích a řídicích pozicích a u zákonodárců dělá GPG přibližně 32 % (Havelková a Světlíková, 2005).

Z údajů Českého statistického úřadu vyplývá, že do třiceti let věku jsou rozdíly v platech mužů a žen nejnižší. Zlom nastává po třicítce, kdy platy žen dosahují pouze 69 % výše platů mužů. Po čtyřicítce se začínou platy žen mužům přibližovat až na 76 % jejich úrovně. Avšak po šedesátce, je rozdíl v nespěch žen vůbec nejvyšší, ženy mají pouze 66 % částky, kterou měsíčně pobírají muži. Je to způsobeno tím, že pro ženy na rozdíl od mužů, je věk 60–64 let již věkem důchodovým. Ženy, které v tomto věku pracují, si pouze přivydělávají k důchodu, zatímco pro muže je v tomto věku zaměstnání hlavním zdrojem příjmů (Ženy a muži v datech, 2003, s. 24).

Ženy i muži si nejvíce vydělávají v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví, nejmenší platy jsou v zemědělství, lesním hospodářství a rybolovu. Všude však jsou platy žen nižší než platy mužů. Největší rozdíl mezi platy žen a mužů lze pozorovat u zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků. Zde jsou sice platy obecně nejvyšší, platy žen však dosahují zhruba poloviny jejich mužských kolegů (Ženy a muži v datech, 2003, s. 26).

Pokud jde o další charakteristiky, které mají vliv na finanční ohodnocení pracovních sil z hlediska pohlaví, je právě vzdělání nejsilnější proměnnou. Zde v podstatě platí pravidlo, že čím vyšší vzdělání, tím větší rozdíl v dané kategorii mezi mzdou mužů a žen (Hašková a Křížková, 2003, s. 12).

Ústava zaručuje ženám stejné postavení v práci jako mužům, a tedy i stejnou odměnu za stejnou práci. Mzdová rovnoprávnost mužů a žen je zajištěna i mzdovými předpisy. Přesto průměrná mzda žen je průměrně nižší než průměrná mzda mužů.

Souhrnně vzato, ženy v ČR mají v průměru o více než 25 % nižší platy než muži, přičemž diskrepance v příjmech mužů a žen se liší podle věku, vzdělání i zastávané profese. Podle některých interpretací vyplývají rozdíly v průměrných měsíčních mzdách mužů a žen z neochoty žen pracovat v přesčasových hodinách, která je dána tradiční (a neplacenou) péčí o domácnost a děti. Podle Čermákové se však tato argumentace, která je založena na neochotě žen pracovat přesčas, neopírá o žádnou seriózní vědeckou

analýzu. Toto své tvrzení také dokládá zjištěním z výzkumu *Ženy a muži na trhu práce* (1996), které ukázalo na velké pracovní nasazení české ženské populace na trhu práce (Vohlídalová, 2006).

Ve Spojených státech je na akademické půdě na nejvyšších a nejprestižnějších pozicích nejnižší zastoupení žen. V letech 2005-2006 to bylo 24 % žen v porovnání se 76 % mužů. Počet žen stoupá úměrně k nižší prestiži dané akademické pozice. Odměňování žen na fakultách je rovněž problematické, neboť v letech 2005-2006 na všech akademických pozicích ženy dosáhly 81 % platu mužů (West and Curtis, 2006, p. 11).

3.6 Postoje veřejného mínění k odměňování za práci

Čermáková (1997, s. 38-40) uvádí, že v české společnosti postupně došlo za uplynulých padesát let k rozbití představy, že muž má být schopen uživit rodinu. Většina českých rodin funguje na modelu „dvoupříjmové“ domácnosti. Ve svém průzkumu pokládala autorka respondentům otázku, zda se pokládají za živitele (živitelku) rodiny. Odpovědi na tuto otázku jen potvrdily výše uvedené zákonitosti příjmového zajištění českých rodin. Z hlediska příjmu se za živitele pokládá 18,6 % mužů a 13,4 % žen. Více než polovina mužů přiznává své ženě spolupodíl na finančním zajištění rodiny. Obdobně se chová 42,5 % žen. Jen 20,2 % žen uvedlo, že živitelem rodiny je partner. Dále platí, že čím vyšší vzdělání respondenti měli, tím častěji deklarovali svoji spoluúčasť na životní úrovni rodiny. Zajímavá je rovněž odpověď na otázku, zda má muž vydělávat a žena se má starat o domácnost. V odpovědi na tuto otázku hraje významnou roli vzdělání. Platí tedy, že čím vyšší vzdělání, tím klesá touha po patriarchálním modelu, a to jak u mužů, tak u žen.

3.7 Budování kariéry

Výkladový slovník lidských zdrojů definuje kariéru jako profesní zařazení na vysokém stupni osobních možností. Kariéru lze chápat jako profesionální životní dráhu, kdy se jedná o posloupnost pracovních míst, které pracovník zaujímal v průběhu svého ekonomicky aktivního života. Tato posloupnost většinou prochází různými fázemi – hovoříme o fázích (stupních) kariéry. Z časového hlediska rozlišujeme pět fází: poznávání a příprava, rozvoj a zformování, střední kariéra, pozdní kariéra a útlum. Vzhledem k tomu, že předpoklady pro růst kariéry jsou zcela individuální, může nastat situace, kdy je již předpoklad dalšího růstu a tím i dalšího profesního povýšení nereálný, tehdy hovoříme o kariérovém stropu (Palán, 2002, s. 93).

Křížková a Václavíková–Helšusová (2002, s. 13-14) uvádějí, že pojem kariéra byl v české společnosti dlouhodobě spojen s nepříznivým hodnocením, neboť kariéra byla často přímo spojována s kariérismem a jeho negativním vnímáním. Dále udává, že budování kariéry je považováno za patřičnou a očekávanou snahu a aktivitu především u mužů. Ženy jsou v souvislosti s budováním kariéry konfrontovány s očekáváním vztahujícím se více mimo pracovní sféru. Možnost budování profesní kariéry je u žen komplikována představou velké části společnosti, že není reálné, aby žena dělala kariéru, aniž to bude na úkor rodiny, domácnosti, dětí. Společenské kliše, že muž se realizuje v zaměstnání a žena v rodině, nadále přetrvává v řadě reálných faktorů. Vysokoškolsky vzdělané ženy v řídicích pozicích častěji než vysokoškolačky bez podřízených konstatují nevyužití nabídky na pracovní postup v zaměstnání z rodinných důvodů. Je tomu tak u 20 % žen s podřízenými a u 13 % žen bez podřízených. Tato skutečnost ovšem může být způsobena především většími příležitostmi žen v řídicích pozicích na další postup než žen bez podřízených.

Mezi vysokoškoláky jednoznačně převládá názor, že horší pozice žen je způsobena jejich starostmi o domácnost, děti a těhotenstvím a mateřstvím obecně. Zhruba polovina vysokoškoláků a vysokoškolaček se však také domnívá, že důvodem nižších šancí žen dosáhnout stejných pozic jako muži je to, že společnost nepodporuje ženy a není jim nakloněna a také, že v práci dominují muži, kteří nedají ženám šanci. Zhruba třetina žen

a mužů vysokoškoláků se domnívá, že ženy nejsou připraveny dělat kariéru a nerady vstupují do konfliktů. Pouze minimální je podíl těch, kteří zastávají názor, že ženy nemají požadované schopnosti nebo že ženy pracovní úspěchy a kariéra nezajímá (Hašková a Křížková, 2003, s. 27).

3.8 Překážky v pracovní realizaci žen

S tradičním stereotypním rozdělením rolí v rodině, kdy muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost a rodinu, souhlasilo v provedeném výzkumu z roku 1996 60 % mužů a 48 % žen. Tento názor není u mužů nijak závislý na věku, zatímco u žen je zřetelná výjimečnost věkové skupiny nad 60 let, která s tímto názorem souhlasí v 63 % oproti 45 % souhlasu u ostatních ženských věkových skupin (Tuček a kol., 1998, s. 116). A právě tato představa tradičního rozdělení rolí v rodině může být jednou z příčin neúspěchu žen při obsazování do vedoucích funkcí. Skryté předsudky se potom mohou projevit v tom, že žena je sice povýšena, ale není jí poskytnuta podpora nebo spolupráce, nezbytná k dosažení úspěchu. Dále se předsudky objevují v odměňování, jak bylo analyzováno výše, což je další z důvodů, proč ženy nepronikají do vedoucích pozic.

Křížková (2003) uvádí důvody nižší úspěšnosti žen z pohledu veřejného mínění, které ženám znemožňují plnou pracovní realizaci. Respondenti měli odpovědět na otázku, co je důvodem nižší úspěšnosti žen v práci podloženou údaji Českého statistického úřadu, kdy ženy v České republice vydělávají v průměru o 30 % méně a nedosahují zdaleka tak často vedoucích pozic ve srovnání s muži.

Tab. 5: Důvody nižší úspěšnosti žen v práci podle pohlaví v % z pohledu veřejného mínění

	Rozhodně souhlasí (%)	Spíše souhlasí (%)	Spíše nesouhlasí (%)	Rozhodně nesouhlasí (%)
Ženy obecně nemají schopnosti a znalosti, které jsou na trhu práce požadovány,				

srovnatelné s muži				
Muži	5,9	31,9	45,4	16,8
Ženy	2,4	13,2	43,7	40,7
Celkem	4,1	22,2	44,5	29,2
Ženy mají obecně nižší vzdělání než muži				
Muži	3,1	22,3	53,0	21,7
Ženy	1,9	16,3	48,0	33,8
Celkem	2,5	19,2	50,4	27,9
Ženy nemají autoritu a řídicí schopnosti				
Muži	9,4	36,9	40,2	13,5
Ženy	1,3	19,8	45,6	33,3
Celkem	5,2	28,1	43,0	23,7
Ženy jsou málo průbojné				
Muži	6,1	47,0	34,6	12,3
Ženy	1,9	36,3	40,2	21,7
Celkem	3,9	41,4	37,5	17,2
Lidé preferují ve vedoucích pozicích muže				
Muži	32,4	55,6	10,2	1,8
Ženy	34,0	54,6	9,1	2,3
Celkem	33,2	55,1	9,6	2,0
Ženy nezajímá pracovní postup a kariéra				
Muži	2,7	24,4	54,1	18,8
Ženy	1,3	17,2	53,1	28,4
Celkem	2,0	20,6	53,5	23,8
Ženy se bojí úspěchu				
Muži	2,1	18,2	55,7	23,9
Ženy	1,4	9,3	50,5	38,8
Celkem	1,7	13,6	53,0	31,7
Ženy nejsou stabilní pracovní silou				
Muži	11,9	46,4	31,2	10,5
Ženy	4,0	28,6	38,0	29,4
Celkem	7,8	37,2	34,7	20,3
Ženy omezuje těhotenství, péče o malé děti a rodinná zátěž				
Muži	43,4	50,6	4,8	1,2
Ženy	37,5	51,1	8,4	3,0
Celkem	40,4	50,9	6,6	2,1
V práci dominují muži a ti nedají ženám šanci				
Muži	10,4	46,4	38,7	4,6
Ženy	26,9	48,4	20,7	4,0
Celkem	18,9	47,4	29,4	4,3

(Křížková, 2003, s. 5)

Z uvedené tabulky vyplývá, že podle průzkumu veřejného mínění se muži a ženy spíše či rozhodně nedomnívají (73,7 % mužů a žen), že by ženy neměly potřebné znalosti a schopnosti požadované na trhu práce. Většina respondentů z řad mužů a žen se rovněž spíše či rozhodně nedomnívá (78,3 %), že by ženy dosahovaly nižšího vzdělání. Na otázku zda se respondenti domnívají, že ženy nemají takovou autoritu a řídicí schopnosti odpovědělo více mužů a žen, že s výrokem nesouhlasí vůbec či s ním spíše nesouhlasí. S výrokem spíše nesouhlasilo 40,2 % mužů a 45,6 % žen a rozhodně nesouhlasilo 13,5 % mužů a 33,3 % žen. Zajímavé je si povšimnout, že s tímto výrokem rozhodně nesouhlasilo vyšší procento žen než mužů (33,3 % žen oproti 13,5 % mužů). Větší část mužů tedy projevuje s výrokem rozhodně či spíše souhlas (46,3 %) oproti ženám, které rozhodně či spíše souhlasí již méně a to v 21,1 %. Větší část respondentů z řad mužů a žen spíše či rozhodně nesouhlasí s výrokem, že ženy jsou méně průbojné (54,7 % mužů a žen). S tímto výrokem však projevují muži více souhlasné reakce než ženy (rozhodně či spíše souhlasí 53,1 % mužů a 45,3 % žen). Naprostá většina respondentů se rovněž domnívá, že lidé spíše preferují v pozici vedoucího muže (s tímto výrokem rozhodně souhlasí 33,2 % mužů a žen a s výrokem spíše souhlasí 55,1 % mužů a žen). Naprostá většina respondentů však naopak projevuje nesouhlasné reakce s výrokem, že ženy nezajímá pracovní postup a kariéra (spíše či rozhodně nesouhlasí 77,3 % mužů a žen). Ani většina mužů a žen se nedomnívá, že by ženy měly obavy z úspěchu. S tímto výrokem většina respondentů (84,7 % mužů a žen) spíše nesouhlasila nebo nesouhlasila vůbec. Větší část respondentů (55 % mužů a žen) se rovněž spíše nebo rozhodně nedomnívá, že by ženy nebyly stabilní pracovní silou oproti 45 % mužů a žen, které s výrokem rozhodně či spíše souhlasí. Souhlasné reakce mužů jsou vyšší než souhlasné reakce žen (rozhodně nebo spíše souhlasí 58,3 % mužů oproti 32,6 % žen). Naprostá většina mužů a žen (91,3 %) spíše souhlasí nebo rozhodně souhlasí s výrokem, že těhotenství, péče o malé děti a rodinná zátěž ženy omezuje v možnosti zastávat vedoucí pozice. Větší část respondentů (66,3 % mužů a žen) se rovněž rozhodně či spíše domnívá, že v pracovní oblasti dominují muži a nedají tak ženám šanci. S výrokem rozhodně či spíše souhlasí více žen a to 75,3 % oproti 56,8 % mužů.

Mezi nejčastější důvody, proč ženy nedosahují na trhu práce takové úspěšnosti jako muži, respondenti uvádějí omezení žen těhotenstvím, péčí o malé děti a rodinnou zátěží (muži 94 %, ženy 89 %). Dalším důvodem z pohledu veřejného mínění je skutečnost, že

lidé preferují ve vedoucích pozicích muže (muži 88 %, ženy 89 %). Nezanedbatelným důvodem je rovněž současné nastavení pracovní sféry, která ženy znevýhodňuje a také skutečnost, že v práci dominují muži a ti nedají ženám šanci. S tímto výrokem souhlasí 57 % mužů a 75 % žen. Muži více než dvakrát častěji než ženy souhlasili s vysvětlením nižší úspěšnosti žen v práci jejich obecně nižšími schopnostmi a znalostmi než které jsou na trhu práce vyžadovány (38 % mužů a 16 % žen rozhodně nebo spíše souhlasících). Křížková závěrem dodává, že ženy vidí důvody své nižší úspěšnosti v práci více v „objektivních“ problémech jako je nedostatek příležitostí daný dominancí mužů nebo diskriminačním prostředím trhu práce obecně, které zároveň znevýhodňuje zejména ženy s dětmi (Křížková, 2003, s.6).

Zaměstnanost žen na trhu práce je v České republice dlouhodobě vysoká, avšak i přesto jsou ženy častěji než muži postiženy nezaměstnaností. Pracovní prostředí je oblastí, kde se genderová rozdílnost a diskriminace na trhu práce projevuje nejzřetelněji. Trh práce je segregován horizontálně neboli podle oborů, rovněž tak vertikálně podle pohlaví. Ženy ve vedoucích a řídicích pozicích jsou nejvíce zastoupeny v takových oborech, kde je nižší úroveň odměňování či obecně v sektorech s nejnižším platovým ohodnocením. Ačkoliv je mzdová rovnoprávnost mužů a žen zajištěna mzdovými předpisy, je průměrná mzda žen nižší než průměrná mzda mužů.

Muži jsou častěji než ženy v pozici zaměstnavatelů. Z pohledu veřejného mínění jsou ženy s dětmi v předškolním věku považovány za nejvíce znevýhodněné na trhu práce. V pracovní realizaci žen a v průběhu budování kariéry existuje celá řada překážek, které brání ženám plně se takto realizovat. Jedním z hlavních důvodů je současné nastavení pracovní sféry, které ženy znevýhodňuje a také skutečnost, že v práci dominují muži a ti nedají ženám šanci.

4 Rodina

Pokud jde o pracovní vytížení žen v řídicích funkcích, je rodina jedním z témat, o kterém se velice často diskutuje. Pozornost se zaměřuje k takovým aspektům jako je zvládání rodiny a práce, spokojenost s rodinou, funkcemi a úkoly v rodině a rovněž k otázkám věnujícím se problematice sladění pracovního a rodinného života.

Vzhledem k dlouhodobé a extenzivní participaci českých žen na trhu práce a vzhledem k jejich většinovému sebepojetí jakožto spoluživitelek rodin lze říci, že se v české společnosti ustálil model dvouprůměrné rodiny. Jak jsem již uvedla, přesto mezi názory celé poloviny českých mužů a žen přetrvává jako ideální tradiční (konzervativní) představa o uspořádání genderových rolí, kdy se má o finanční zajištění rodiny postarat především (ale nejen) muž a hlavní zodpovědnost za péči o děti a domácnost má nést žena. Tato představa se pak promítá i do reálného uspořádání genderových rolí v ČR, kdy muž přináší do rodiny zpravidla vyšší výdělek než žena a žena zase přebírá naprostou většinu péče o děti a domácnost.

4.1 Rodina versus práce

Rodinu považují muži i ženy za velmi důležitou, přesto si ji ženy cení jako velmi důležitou častěji (94 %) než muži (84 %). Ženy a muži připisují velkou důležitost rodině a zároveň i práci. Pokud je však respondent postaven před rozhodnutí, kdy má volit mezi rodinou či prací, jsou již preference rozdílnější. Muži i ženy proporcionálně dávají větší přednost rodině, avšak rozdíl mezi podílem žena a mužů je výrazný. Z uvedených údajů plyne, že 63 % žen a 41 % mužů dává přednost rodině. Oproti tomu 21 % mužů dává přednost práci, zatímco z žen je to pouze 8 %. Přibližně třetina mužů i žen se věnuje oběma oblastem ve stejné míře (Křížková, Václavíková – Helšusová, 2002, s. 21-23).

Zaměstnání, rodina a děti, to je věčné dilema ženy. Je to oblast, kde se společenské role dostávají nejvíce do konfliktu. Mateřství je stále hlavním limitujícím faktorem rovného zapojení žen do trhu práce. Překážkou je i přetrvávající tradiční dělba práce v domácnosti a péče o děti, která stále spočívá především na ženě. Často se také uvádí nechuť převzít odpovědnost, doplnit si potřebnou kvalifikaci či konkurence mužů, kteří nechtějí ženy na vedoucí místa pustit. Dalším, a jistě nezanedbatelným důvodem, je čas a s tím související role ženy v rodině, role matky a hospodyně.

Čas je jedním z nejdůležitějších předpokladů rychlejšího pronikání do funkcí, protože naprostá většina odpovědně vykonávaných funkcí, ať hospodářských či politických, vyžaduje, aby jim byla věnována nejen úředně stanovená pracovní doba, ale zabírají i určitý podíl volného času. Předpokládají vysokou soustředěnost na pracovní problémy, vyžadují, aby pracovník nebyl rozptylován a zatěžován řadou prací a starostí, které sebou nese např. péče o domácnost a děti. A tyto podmínky, jako je volnost hospodařit s časem, klid a vědomí, že někdo jiný zabezpečí chod rodiny a vykoná práce, která k domácnosti patří, většina žen nemá. Úspěšný řídicí pracovník musí mít také soustavný kontakt s moderními poznatky oboru, v němž pracuje a potřebuje tedy čas na sebevzdělávání.

Role matky a hospodyně ženám zabraňuje věnovat se svému povolání stejně intenzivně jako muž. Opakovaně poznamenejme, že existuje velice silné povědomí o rozdělení mužské a ženské role v rodině, a dodnes je nás hluboce zakořeněný dvojitý morální standard pro ženu a pro muže. Povinností ženy je pečovat o rodinu, zatímco muž obdobnou povinnost nemá (Fellnerová, 1997).

Některé z aspektů této problematiky v této kapitole chci ilustrovat z pohledu některých, dle mého soudu zajímavých poznatků, získaných řadou výzkumů, které byly za poslední dobu v této oblasti realizovány.

Sociologické výzkumy mužů a žen v manažerských pozicích dokládají rozdíly v rodinném modelu, který je typický pro manažery a manažerky. Většina mužů na manažerských místech má rodinu a jejich partnerka, pokud pracuje, nemá výrazné

kariérové ambice. Naproti tomu většina žen manažerek je rozvedená, svobodná anebo bezdětná. Pokud mají ženy v řídicích pozicích partnera, je také vysoce orientován na pracovní výkon a kariéru. Zároveň ale bylo zjištěno, že ženy v řídicích pozicích, tedy ženy s vysokou pracovní zátěží, často věnují práci v domácnosti zhruba stejný čas jako ženy jinak zaměstnané. V domácnostech těchto žen se většinou nic nemění ani na dělbě práce a péče o děti mezi partnery. Většina těchto úkolů leží stereotypně na ženě, ať již je pracovní zátěž partnera jakákoli (Křížková a Pavlica, 2004).

Ženy v řídicích funkcích a ženy v pracovních pozicích bez podřízených se v mnoha dříve zmíněných tématech týkajících se rodiny názorově nerůzní. Lze to vysvětlit skutečností, že ženy bez ohledu na svou pozici v zaměstnání musí řadu věcí vykonávat stejně. Většinu domácích prací a péči o rodinu uskutečňují ženy bez ohledu na svou práci a postavení v zaměstnání. Při srovnání rodiny a práce mají ženy bez podřízených tendenci preferovat rodinu před prací – 65 % z nich by dalo přednost rodině, pouze 6 % práci. Ženy v řídicích funkcích rovněž ve velké míře dávají přednost rodině, ale o 10 % méně než ženy bez podřízených. 14 % žen s podřízenými dává přednost práci před rodinou, což je více než dvakrát větší počet oproti ženám bez podřízených. Z uvedeného vyplývá, že ženy, kterým je v zaměstnání svěřeno vedení druhých, mohou být prací více uspokojeny a pravděpodobně také vytíženy. Zdá se, že vedoucí pozice připoutává část těchto žen více k práci než k rodině. Rodina je však i v této skupině obvykle považována za prioritu (Křížková a Václavíková–Helšusová, 2002, 28-30).

Zajímavé je rovněž zjištění, že ženy, které zastávají řídicí pozice, mají také větší pocit ocenění ze strany svých partnerů; což může být příčinou i většího pocitu uspokojení z práce, který se právě u žen v řídicích pozicích objevuje. Dalším předpokladem je, že některé ženy v řídicích pozicích mohou být v zaměstnání více vytíženy než ženy v pozicích podřízených a nezbývá jim tedy tolik času na domácnost. Vzhledem k délce času, který věnují domácí práci, nebyly zaznamenány rozdíly mezi ženami v řídicích pozicích a ženami podřízenými, procentuální rozložení je u obou skupin žen stejné. Výrazné rozdíly jsou však patrné mezi vysokoškolsky vzdělanými ženami v řídicích pozicích a ženami bez podřízených ve výzkumu z roku 1998. Ženy bez podřízených oproti ženám s podřízenými častěji souhlasí s konstatováním

nedostatku času kvůli rodinné zátěži. Ženy bez podřízených považují ze dvou třetin těhotenství za omezující, ženy na řídicích pozicích pouze z jedné čtvrtiny. Vysokoškolačky v řídicích funkcích oproti vysokoškolačkám bez podřízených častěji potvrzují dobré zvládání pracovních povinností a šíření rodiny. Možným vysvětlením je nevole žen v řídicích pozicích připustit své možné oslabení, nebo se tyto ženy naučily svou potencionálně slabší pozici nepřipouštět (Křížková a Václavíková–Helšusová, 2002, 26-28).

4.2 Zvládání pracovních a rodinných závazků

Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce udává, že dvě třetiny žen a více než polovina mužů, kteří mají rodinu, dokáží své rodinné a pracovní závazky dobře skloubit. Muži mají častěji než ženy pocit, že zvládají práci a šidí rodinu. Naproti tomu ženy častěji než muži propadají pocitu, že oboje se nedá zvládnout (Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, 2004).

Z uvedeného průzkumu jsou zřejmé následující skutečnosti: muži a ženy se významně neliší v míře důležitosti rodiny nebo práce pro pocit spokojenosti v životě, neboť naprostá většina žen i mužů potřebuje být spokojena se svou rodinnou i pracovní situací. Pouze necelá pětina žen a třetina mužů, kteří mají děti, nemají problémy s harmonizací pracovní a rodinné zátěže. Obdobím, které muži i ženy identifikují jako nejvíce „problémové“, je doba do 6 let věku dětí, což přesně odpovídá i identifikaci nejvíce znevýhodněné skupiny na trhu práce, a to skupiny žen s dětmi v předškolním věku, jak jsem uváděla v předchozím textu. Důvody problémů s harmonizací pracovní a rodinné zátěže se pro ženy a muže výrazně liší. U žen převažuje pocit nedostatečné pomoci okolí s rodinnou zátěží – péčí o děti a domácnost, u mužů naproti tomu přílišné nároky v zaměstnání. Více než polovina mužů i žen je toho názoru, že harmonizace pracovních a rodinných závazků je záležitostí každého jednotlivce. Pouze velmi malá část populace vidí v řešení této problematiky jako významné vedle státu ještě jiné aktéry (např. zaměstnavatele nebo odbory) (Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, 2004).

Výše uvedený průzkum realizovaný Českým statistickým úřadem dále zjišťuje preference respondentů vzhledem k pocitu spokojenosti v životě.

Tab. 6: Musíte být pro pocit spokojenosti v životě spokojen se:

(podle pohlaví v %)

A. svou prací a tím, jak ji zvládáte				
	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne
Muž	45,2	43,8	8,1	2,8
Žena	44	45	9,3	1,7
B. svým rodinným a partnerským životem				
	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne
Muž	66,5	28,3	2,2	3
Žena	29,9	54,9	13,4	1,7
C. svým společenským životem (přátelé, koníčky, veřejné aktivity apod.)				
	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne
Muž	37,3	50,5	10,5	1,7
Žena	69	22,7	5,6	2,7

(Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, 2004)

Pocit spokojenosti se svou prací a tím jak ji zvládá musí mít v životě 89 % mužů a 99 % žen. Pro pocit spokojenosti v životě musí 94,8 % mužů a 81,7 % žen být spokojeno s rodinným a partnerským životem a rovněž tak většina respondentů s svým společenským životem.

V českých podmínkách je harmonie mezi pracovním a osobním životem dosahováno nejčastěji aktivací vlastních sil mužů a žen v rodině. V období péče o děti v předškolním věku aktivují české rodiny ve větším rozsahu než v jiných fázích rodinného cyklu také další zdroje podpory, které hledají jednak v rozšířené rodině, a jednak ve sféře služeb pro rodinu. Většina rodin s dětmi v předškolním věku zásadním způsobem využívá jak zařízení péče pro děti, tak i pomoci jiné – „třetí“ osoby (např. prarodiče). Využívání „třetí“ osoby za účelem pomoci s prací v domácnosti, nikoli však s péčí o děti, není v českých rodinách příliš časté (Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, 2004).

Sféra rodinného života a sféra placeného zaměstnání jsou natolik provázány systémem mužských a ženských rolí, že je jasné, že předpokladem integrace a rovnosti mužů a žen ve veřejné sféře je rovnoměrnější rozdělení práce a odpovědnosti za chod domácnosti mezi partnery.

Fellnerová (1997, s. 104) ve své publikaci uvádí, že jedna z nejobsáhlejších evropských studií k problematice zaměstnanosti matek, po 3 roky prováděná šetření na téma „Zaměstnanost rodičů a vývoj dítěte“, dospěla k závěru, že zaměstnanost matek nepředstavuje problém pro děti, nýbrž pro matky samotné a zejména pak pro jejich okolí. Většina dětí se k pracovní aktivitě svých matek staví pozitivně, vykazuje vyšší míru samostatnosti a sociální adaptability než děti nepracujících matek.

Čermáková (1997, s. 13-16) uvádí názory respondentů na výrok, zda může pracující matka svému dítěti poskytovat stejnou lásku a jistotu jako matka, která není zaměstnaná. Nesouhlas s tímto výrokiem je jen u části souboru. Více jej deklarují muži (celkem 46,6 % nesouhlasných postojů) než ženy (38,7 %). S dalším výrokiem, zda předškolní dítě pracující matky pravděpodobně strádá, nesouhlasila jen třetina respondentů. Téměř polovina souboru naopak vyslovila souhlas. Tato vysoká tendence, pokládat děti pracujících matek za strádající, nemá v české společnosti nic společného se skutečným chováním rodin, protože většina žen s dětmi v předškolním věku pracuje.

Víceletá pauza bez újmy na profesním vývoji je dnes v ekonomicky dominantních oborech prakticky nemyslitelná. Ženy ve vedoucích pozicích proto často čerpají jen část mateřské dovolené. Bojí se opustit práci, ale zároveň mají strach, že na dítě bude jednou pozdě. Varianta zajímavé zaměstnání a současně dítě stále ještě neexistuje a pokud, pak jedině si žena musí zvolit správného partnera, bez výčitek svědomí delegovat část svých domácích povinností, vybudovat si systém hlídání dětí a zvolit si zaměstnání, které dovoluje flexibilní práci.

Mnoho lidí vidí v zaměstnání žen s malými dětmi jen samá negativa a také málokterý vědec popsal i četné pozitivní momenty u pracujících matek, např. jejich větší spokojenost s vlastním životem, příklad, který dětem dává matka jako ekonomicky

nezávislá žena, i to, že pracující matka slouží jako typový model schopného a společensky uznávaného člověka. Další aspekty rodiny se zaměstnanou matkou jsou takové, že otec se více podílí na rodinném životě, děti musí vykonávat více domácích prací, role obou pohlaví jsou vyrovnanější, což se následně projevuje ve větším sebevědomí a schopnostech dětí vyrůstajících v těchto rodinách.

4.3 Harmonizace pracovních a rodinných závazků v životě žen a mužů

Výzkumy, které provedl Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) v rámci projektu EU EQUAL ("Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů), který koordinuje Gender Studies, o.p.s. se zabývají zjišťováním možnosti rodičů sladit péči o děti s uplatněním v zaměstnání a případnými limity či diskriminací, které jsou vůči rodičům malých dětí uplatňovány. Zkoumán byl jak pohled matek na danou problematiku, tak i přístup zaměstnavatelů. Ohniskem zájmu byl především paragraf na ošetřování člena rodiny a jeho využívání a nárok na mateřskou/rodičovskou dovolenou, tedy obecné možnosti rodičů při sladění osobního a profesního života. Jedním z hlavních zjištění je, že možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání jsou v ČR využívány méně než v naprosté většině západních zemí (Hašková a Křížková, 2003).

Spektrum využívaných způsobů netradičního flexibilního pracovního uspořádání je užší a koncentruje se do tří forem: zkrácená pracovní doba, zkrácený pracovní úvazek a pohyblivá (pružná) pracovní doba, kdy počátek, průběh i konec vlastní pracovní doby reguluje zaměstnanec sám, tak aby splnil zadané pracovní úkoly. Vzdálenější variací na změnu pracovní doby, která se často uvádí v souvislosti s politikou harmonizace práce a rodiny, je stačený pracovní týden, v němž je čtyřdenní pracovní týden umožněn za cenu prodloužené délky pracovního dne. Charakteristické také je, že neexistuje systém v poskytování těchto flexibilních forem práce. Není to však způsobeno pouze malou nabídkou ze strany zaměstnavatelů, ale i nezájmem nebo spíše malou informovaností ze strany zaměstnanců. Podle výzkumného týmu existuje na straně zaměstnavatelů zatím úplná absence přístupu, který je založen na větším vzájemném respektu k zájmům zaměstnavatelů a zaměstnanců, v zájmu pozitivního působení pro obě strany. Rezervy

se týkají nejen zavádění netradičních pracovních režimů, ale také větší variety zaměstnaneckých výhod. Naprosto chybí iniciativa ve spolupráci se zaměstnanci na rodičovské dovolené. Do škály aktérů, kteří mohou přispět ke zlepšení podmínek návratu na trh práce po rodičovské dovolené, je třeba zahrnout i samotné rodiče - zaměstnance nacházející se v tomto postavení. Již během rodičovské dovolené by se měli zajímat o udržení kvalifikace a kontakt se zaměstnavatelem. Co se zaměstnavatelů v otázce harmonizace práce a rodiny týče, je nutno podotknout, že ti jsou v daném ohledu k ženám vstřícnější ve sféře nepodnikatelské, kde je silnější vliv odborů (Hašková a Křížková, 2003, s. 46-54).

Mnoho mladých rodin při snaze co nejlépe skloubit rodinné a pracovní povinnosti využívá pomoci ze strany rodičů nebo institucionálních služeb (hlavně mateřských škol). Téměř třem čtvrtinám rodin pomáhají s péčí o děti jejich rodiče, zejména formou hlídání dětí (Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, 2004).

Péči o děti v průběhu rodičovské dovolené i dalších forem celodenní péče o děti se v ČR stále věnují především ženy. Otcové na rodičovské dovolené jsou výjimkou. Jako možné důvody se jeví finanční situace (obecně vyšší platy mužů), ale také nevstřícný přístup ze strany zaměstnavatelů, kteří automaticky předpokládají, že možnosti upravené pracovní doby budou využívat především ženy.

Ze zařízení péče o předškolní děti jsou nejvíce využívány mateřské školy. Mateřské školy navštěvuje v ČR celých 87 % z celkového počtu dětí ve věku 3 do 5 let, a to s průměrnou délkou docházky 2,7 let. Jesle jsou využívány v daleko menší míře - pouze 20 % rodin s předškolním dítětem využívá této formy péče o děti. Generace mladých lidí, kteří rodičovství teprve plánují však chce využívat zařízení kolektivní péče o děti do 3 let častěji než současná generace rodičů s předškolními dětmi. Naopak méně často než současná generace rodičů s předškolními dětmi plánují tito zatím bezdětní lidé využívat pomoci prarodičů. Současný trend ve využívání institucionalizované péče o nezletilé děti směřuje k využívání většího počtu odlišných institucí poskytujících péči o děti. Zásadní pomoc prarodičů s péčí o nezletilé děti (každodenní až každotýdenní) však využíval, využívá a plánuje využívat vysoký podíl rodičů a lidí plánujících rodičovství

do budoucna (více než polovina z nich). Nárůst využití služeb péče o nezletilé děti je patrný především v rámci těchto zařízení: zájmové kroužky pro děti do 6 let, zájmové kroužky pro děti od 6 let, mateřská centra. Současný trend ve využívání institucionalizované péče o nezletilé děti směřuje k využívání většího počtu odlišných institucí poskytujících péči o děti. Nejméně často je využívána soukromá placená péče o děti. Tento fakt je způsoben především finanční nedostupností takovéto péče (Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, 2004).

Výzkum také ukázal, že způsob rozdělení rolí a povinností v rodině je důležitou skutečností, která významně formuje možnosti rodičů sladit profesní a rodinnou sféru. Dělbba rolí v rodině je do značné míry založena na sociálních stereotypch, v menší míře se zde projevují osobní preference aktérů a nové netradiční modely. Opět nezbývá než připomenout, že ve většině domácností stále platí tradiční rozdělení genderových rolí, založené na principu komplementarity. Žena se více věnuje rodině a dává jí většinou přednost před prací. Muž naopak více než žena věnuje svou pozornost práci, případně i na úkor rodiny. To však platí především v rané fázi rodičovství, kdy se ženy ve vyšší míře věnují péči o děti a domácnost, než je tomu v pozdějších fázích, kdy jsou děti starší nebo již nejsou na rodičích závislé.

Vzhledem k již zmíněnému tradičnímu rozdělování rolí v rodině, se od mužů očekávala jednoznačná orientace na produktivní práci v organizacích a ženám byla vymezena oblast rodinného života a výdělečná práce sama měla představovat spíše doplňkovou aktivitu k tradiční ženské roli. Tento model v naší společnosti stále přetrvává a konflikt „rodina versus práce“ je u žen ve vedoucích pozicích stále aktuální. Představy o povaze mužů a žen v pracovní oblasti jsou genderově stereotypní. Od mužů se očekává rozhodnost a autorita, od žen spíše citlivost, trpělivost, pracovitost a péče, a to nejen ve sféře soukromé, ale i veřejné. Ačkoliv považují muži i ženy ve svých preferencích rodinu za velice důležitou, výzkumy ukazují, že ženy vykonávají většinu domácích prací a uskutečňují péči o rodinu bez ohledu na svou práci a postavení.

5 Ženy v řídicích strukturách Univerzity Karlovy v Praze – analýza vedoucích pozic

Cílem mé práce bylo zjistit, jak velké uplatnění v organizační struktuře nacházejí ženy na Univerzitě Karlově (UK) v Praze. Kolik se jich nachází na jednotlivých řídicích stupních, od funkcí nejvyšších (rektor, prorektor, děkan), až po vedoucí kateder a ústavů všech fakult na Univerzitě Karlově.

Důvodem ke zvolení Univerzity Karlovy pro účel mé analýzy je mimo jiné i skutečnost, že profese vysokoškolského pedagoga se umístila v kontinuálních šetření Centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR, ve kterém respondenti hodnotili dvacet šest vybraných profesí na škále od 1 do 99 podle jejich prestiže, na třetím místě (Červenka, 2006, s. 1). Současně se jedná o instituci, která se podstatnou měrou podílí na utváření špičkových odborníků rozličných profesí, u kterých se předpokládá, že se ve své budoucí profesní kariéře budou významnou měrou podílet na zastávání vedoucích pozic v různých oblastech svého působení.

Údaje potřebné pro zpracování uvedené analýzy vychází z výroční zprávy Univerzity Karlovy za rok 2005 a z oficiálních internetových stránek jednotlivých fakult, jejich kateder a ústavů.

5.1 Charakteristika organizace

Univerzita Karlova založená v roce 1348 patří mezi nejstarší světové univerzity a dnes je jednou z nejvýznamnějších vzdělávacích a vědeckých institucí v České republice uznávanou v kontextu evropském i světovém. Její vědecký a pedagogický výkon i unikátní historická tradice z ní činí významnou kulturní instituci.

Univerzita má v současnosti 17 fakult (14 v Praze, 2 v Hradci Králové a 1 v Plzni), 3 vysokoškolské ústavy, 6 dalších pracovišť pro vzdělávací, vědeckou, výzkumnou a

vývojovou nebo další tvůrčí činnost nebo pro poskytování informačních služeb, 5 celouniverzitních účelových zařízení a rektorát jako výkonné pracoviště řízení UK. Univerzita má přes sedm tisíc zaměstnanců, z toho čtyři tisíce akademických a vědeckých pracovníků (Univerzita Karlova, 2006).

Na UK studuje přes 42 400 studentů (což je zhruba jedna pětina všech studentů v ČR), kteří studují ve více než 270 akreditovaných studijních programech s takřka 600 studijními obory. V bakalářských studijních programech studuje 7 200 studentů, v magisterských 29 000 studentů a v doktorských přes 6 200 studentů. Více než 4 300 studentů jsou cizinci, 750 z nich studuje v anglických studijních programech. Nejrozličnější programy celoživotního vzdělávání ročně absolvuje přes 5 000 účastníků (Univerzita Karlova, 2006).

Prioritou univerzity je vědecká a výzkumná činnost, o kterou se též musí opírat doktorské i magisterské studijní programy. Vědecký výkon pracovišť UK měřený objemem získaných finančních prostředků poskytovaných vysokým školám v České republice představuje zhruba třetinu těchto prostředků. Cílem UK je profilovat se jako research university, konkurenceschopná v rámci světového univerzitního a výzkumného prostoru (Univerzita Karlova, 2006).

Zásadní důraz klade univerzita na mezinárodní spolupráci s prestižními vzdělávacími a vědeckými institucemi. UK uzavřela celkem 450 bilaterálních smluv a 170 mezinárodních partnerských smluv se zahraničními univerzitami.

Velikost univerzity lze charakterizovat i výší jejích příjmů, které činí cca 5 mld Kč ročně. Z této částky tvoří 41 % dotace na vzdělávací činnost, 27 % prostředky získané v grantových soutěžích a dalších oblastech vědy a výzkumu a 26 % vlastní příjmy. (Univerzita Karlova, 2006).

Univerzita Karlova je podle platné právní úpravy veřejnou vysokou školou, tj. autonomní vědeckou a vzdělávací institucí. V čele UK stojí rektor, nejvyšším samosprávným akademickým orgánem je Akademický senát. Dalšími orgány jsou Vědecká rada a kvestor, na uplatnění veřejného zájmu v činnosti UK dbá Správní rada.

Poradním orgánem rektora je kolegium rektora složené z prorektorů, kvestora a kancléře. V čele fakult, které jsou ve značné míře samostatné, stojí děkani, další součástí řídí jejich ředitelé (Univerzita Karlova, 2006).

Podrobnější zastoupení pro jednotlivé organizační části UK (počty mužů a žen ve vedoucích pozicích) jsou uvedeny za textem v Přílohách A – Q.

5.2 Analýza získaných dat

Z výroční zprávy UK za rok 2005 je zřejmé, že v nejvyšších řídicích funkcích je 7 mužů a 2 ženy, tj. procentuální podíl 78 % mužů a 22 % žen. Rozložení členů akademického senátu je v poměru 81 mužů a 11 žen, tj. procentuální podíl 88 % mužů a 12 % žen. Vědecká rada UK má 53 členů, z toho 50 mužů a 3 ženy, tj. 94 % mužů a 6 % žen. Správní rada UK je složena z 18 mužů, žena ve Správní radě UK není žádná.

UK má 17 fakult a převaha mužů je jednoznačná i ve funkci děkanů a ředitelů dalších součástí UK, kdy ve funkci děkana či ředitele je 30 mužů, ženy v této funkci nejsou zastoupeny žádné.

Každá fakulta má různý počet kateder a ústavů. Nyní se zastavím u jednotlivých fakult podrobněji a uvedu počty mužů a žen ve funkci vedoucího katedry či ředitele ústavu na příslušné fakultě. Katolická teologická fakulta má celkem 6 kateder a v pozici vedoucího katedry je ve všech případech muž. Evangelická teologická fakulta je složena z 10 kateder. Ve funkci vedoucího 9 kateder je muž, žena je ve funkci vedoucí katedry v jednom případě, a to na Katedře filozofie. Procentuální podíl mužů a žen ve vedoucí pozici na katedrách je tedy v poměru 90 % mužů a 10 % žen.

Husitská teologická fakulta má rovněž 10 kateder. Na 8 katedrách je vedoucím muž a na 2 katedrách žena, tj. procentuální podíl 80 % mužů a 20 % žen. Ženy jsou ve vedoucí pozici na Katedře filozofie a Katedře pedagogiky a psychologie.

Na Právnické fakultě je v pozici vedoucího katedry 14 mužů a 3 ženy z počtu 17 kateder, tj. 82 % mužů a 18 % žen.

1. Lékařská fakulta má celkem 75 vědecko-pedagogických a vědecko-pedagogických klinických pracovišť. Ve funkci vedoucího ústavu či ředitele klinického pracoviště je v 64 případech muž a v 11 žena, tj. procentuální podíl 85 % mužů a 15 % žen.

2. Lékařská fakulta má celkem 50 ústavů, klinik a jiných pracovišť, z toho je ve vedoucích pozicích na 38 z nich muž a na 12 žena, tj. 76 % mužů a 24 % žen.

3. Lékařská fakulta má 45 pracovišť, z tohoto počtu 13 ústavů a 32 klinických pracovišť. Z celkového počtu pracovišť je v pozici vedoucího ústavu či klinického pracoviště 39 mužů a 6 žen, tj. procentuální podíl 87 % mužů a 13 % žen.

Lékařská fakulta v Plzni má celkem 43 pracovišť, z toho 20 ústavů a 23 klinických pracovišť. Přednostou ústavu či vedoucím klinického pracoviště je na 34 z nich muž a na 9 žena, tj. procentuální podíl 79 % mužů a 21 % žen.

Lékařská fakulta v Hradci Králové má 49 pracovišť. Ve vedoucí pozici na těchto pracovištích je ve 39 případech muž a v 10 případech žena, tj. 80 % mužů a 20 % žen.

Farmaceutická fakulta v Hradci Králové má 17 pracovišť, na 13 z nich je ve vedoucí pozici muž, na 4 žena, tj. 76 % mužů a 24 % žen.

Filozofická fakulta má 42 kateder a ústavů. Ve vedoucí pozici je na 33 z nich muž a na 9 žena, tj. 79 % mužů a 21 % žen.

Přírodovědecká fakulta má 34 kateder a pracovišť, na 26 z nich je vedoucím muž, na 8 žena, tj. procentuální podíl 76 % mužů a 24 % žen.

Matematicko-fyzikální fakulta s 26 katedrami, ústavu či středisky, v jejichž čele stojí ve 24 případech muž a ve 2 žena, tj. 92 % mužů a 8 % žen.

Fakulta pedagogická má 21 kateder. Vedoucím katedry je v 7 případech muž, ve 14 žena, tj. 33 % mužů a 67 % žen.

Fakulta sociálních věd má 26 pracovišť. Muži jsou ve vedoucí pozici na 18 z nich, ženy na 8 z nich, tj. procentuální podíl 69 % mužů a 31 % žen.

Fakulta tělesné výchovy a sportu má 17 pracovišť. Na 11 z nich je ve vedoucí pozici muž, na 6 žena, tj. 65 % mužů a 35 % žen.

Na Fakultě humanitních studií je 6 kateder, na 3 z nich je vedoucím katedry muž, na 3 žena, tj. procentuální podíl 50 % mužů a 50 % žen.

Z uvedeného přehledu vyplývá, že zastoupení mužů ve vedení UK (78 % mužů a 22 % žen), v Akademickém senátu (88 % mužů a 12 % žen), ve Vědecké radě (94 % mužů a 6 % žen) a Správní radě (100 % mužů) je zřetelně vyšší než zastoupení žen. Mezi děkany fakult a řediteli dalších součástí UK není dokonce ani jedna žena.

Zastoupení žen ve vedoucích pozicích na jednotlivých katedrách je nejvyšší na Pedagogické fakultě (67 % žen a 33 % mužů), dále na Fakultě sociálních věd (50 % žen a 50 % mužů), kde je počet mužů a žen ve vedoucí pozici vyrovnaný. Na Fakultě tělesné výchovy a sportu je zastoupení žen v těchto pozicích již menší než zastoupení mužů (35 % žen a 65 % mužů), ale v porovnání s ostatními fakultami je toto číslo vyšší. Na Fakultě sociálních věd je na jednotlivých katedrách ve vedoucí pozici 31 % žen a 69 % mužů. Na ostatních fakultách je zastoupení žen ve vedoucí pozici jednotlivých kateder ještě nižší (viz. Příloha Q). Na Evangelické teologické fakultě je ve vedoucí pozici na katedrách pouze jedna žena a na Katolické teologické fakultě nezastává na katedře vedoucí pozici ani jedna žena.

Na 16 fakultách UK je na katedrách jednoznačně převažující zastoupení mužů ve vedoucí pozici. Pouze na Pedagogické fakultě je ve vedoucí pozici jednotlivých kateder více žen než mužů.

Na univerzitách ve východní Evropě je v průměru 54 % žen, ale u mužů je třikrát větší naděje, že dosáhnou pozice docenta nebo profesora. V ČR je přitom toto skóre jedno z nejhorších, šance mužů jsou dokonce šestkrát vyšší (Havelková a Světlíková, 2005).

Univerzity na celém světě čelí problematice nižšího zastoupení žen na vyšších a řídicích pozicích. Ve zprávě, kterou vydalo UNESCO je patrné, že zastoupení mužů a žen na středních řídicích úrovních je v poměru 5:1 v neprospěch žen a dokonce v poměru 20:1 rovněž v neprospěch žen ve vyšších a řídicích pozicích. Z výsledků je rovněž patrné, že ženy děkanky jsou v menšině a ženy rektorky jsou stále spíše výjimkou (Ramsay, 2000, p. 1-4).

6 Závěr

Cílem mé práce na téma Ženy ve vedoucích pozicích byl pokus o shrnující pohled na tuto problematiku a dále na některé vybrané aspekty a skutečnosti, které vedoucí pozice do života ženy přináší.

Zastoupení žen ve vedoucích pozicích má od poloviny minulého století zvolna vzrůstající tendenci. Vzhledem ke skutečnosti, že v podnicích a institucích na vedoucích pozicích dominovali především muži, byla oblast pracovního a organizačního života, a doposud ve většině případů je, utvářena v souladu s touto skutečností. V pracovní realizaci a v průběhu budování kariéry existuje řada překážek, které brání ženám plně se takto realizovat. Jedním z hlavních důvodů je současné nastavení pracovní sféry, které ženy znevýhodňuje. Právě existence nejrůznějších bariér způsobuje nerovnoměrné zastoupení žen a mužů v různých oborech, oblastech a především na různých řídicích pozicích. Mezi zákonodárci a vedoucími či řídicími pracovníky tvoří ženy pouze čtvrtinu těchto pracovníků.

Při realizaci požadavků rovných příležitostí pro muže a ženy v oblasti práce vyplývajících z legislativních závazků, nedošlo k výraznému posunu. Výsledné postavení mužů a žen na trhu práce je výsledkem genderových stereotypů v naší společnosti, jejichž důsledkem je nerovnost v oblasti zaměstnávání, zastávání vedoucích pozic a odměňování. Ačkoliv zaměstnanost žen na trhu práce je v České republice dlouhodobě vysoká, ženy jsou častěji než muži postiženy nezaměstnaností. Pracovní prostředí je oblastí, kde se genderová rozdílnost a diskriminace na trhu práce projevuje nejzřetelněji. Trh práce je segregován horizontálně neboli podle oborů, rovněž tak vertikálně podle pohlaví. Ženy ve vedoucích a řídicích pozicích jsou nejvíce zastoupeny v takových oborech, kde je nižší úroveň odměňování či obecně v sektorech s nejnižším platovým ohodnocením. Ačkoliv je mzdová rovnoprávnost mužů a žen zajištěna mzdovými předpisy, je průměrná mzda žen nižší než průměrná mzda mužů. Muži jsou častěji než ženy v pozici zaměstnavatelů. Z pohledu veřejného mínění jsou ženy s dětmi v předškolním věku považovány za nejvíce znevýhodněné na trhu práce.

Vzhledem k již zmíněnému tradičnímu rozdělování rolí v rodině, se od mužů očekávala jednoznačná orientace na produktivní práci v organizacích a ženám byla vymezena oblast rodinného života a výdělečná práce sama měla představovat spíše doplňkovou aktivitu k tradiční ženské roli. Tento model v naší společnosti stále přetrvává a konflikt „rodina versus práce“ je u žen stále aktuální. Pokud jde o ženy v řídicích pozicích je tento konflikt vyhrazen, neboť sladění práce a rodiny je nezbytnou realitou žen v řídicích pozicích, stejně jako všech ostatních žen, které mají rodinu. Zajímavá je skutečnost, že ženy ve vedoucích pozicích se neliší od celku ženské populace v čase, který věnují rodině a ve všech rodinných povinnostech. Z toho vyplývá, že při vyšším pracovním vytížení těchto žen je sladění práce a rodiny daleko obtížnější.

Ve své práci jsem rovněž poukázala na rozdíly v postojích žen na řídicích pozicích ve srovnání s populací, která tato vedoucí místa nezastává. Zajímavým zjištěním bylo dále to, že názory a postoje populace ve společnosti jsou významně ovlivněny jistými stereotypy, z nichž právě konflikt rolí ženských rodinných a pracovních může do jisté míry poskytnout odpověď na otázku, proč právě tak málo žen zastává vedoucí pozice. Jak jsem již uvedla, jedná se o problematiku velice širokou, jež zahrnuje mnoho různých dalších aspektů, jako např. vztahy a postavení jedinců v organizační hierarchii, oblast motivace, stimulace, vzdělávání, mezilidské a pracovníprávní vztahy v organizaci, pracovní podmínky, atd., ale vzhledem k únosnému rozsahu této práce jsem se těmito oblastmi již nezabývala. Zajímavá by rovněž byla oblast odměňování, která s daným tématem jistě souvisí nebo další srovnání týkající se celkové feminizace školství, ale to by již vyžadovalo další podrobnější analýzy této problematiky.

Výsledky řady citovaných výzkumů, které poukazují na nízký počet žen ve vedoucích pozicích, doplňuji analýzou vedoucích pozic v řídicí struktuře Univerzity Karlovy v Praze. Cílem bylo zjistit, kolik žen se nachází na jednotlivých řídicích stupních, od funkcí nejvyšších (rektor, prorektor, děkan), až po vedoucí kateder a dalších základních součástí jednotlivých fakult. Z výsledků této analýzy vyplývá, že zastoupení mužů ve vedení UK (78 % mužů a 22 % žen), v Akademickém senátu (88 % mužů a 12 % žen), ve Vědecké radě (94 % mužů a 6 % žen) a Správní radě (100 %

mužů) je zdatně vyšší než zastoupení žen. Mezi děkany fakult a řediteli dalších součástí UK není dokonce ani jedna žena. Zastoupení žen ve vedoucích pozicích na jednotlivých katedrách je nejvyšší na Pedagogické fakultě (67 % žen a 33 % mužů), dále na Fakultě sociálních věd (50 % žen a 50 % mužů), kde je počet mužů a žen ve vedoucí pozici vyrovnaný. Na Fakultě tělesné výchovy a sportu je zastoupení žen v těchto pozicích již menší než zastoupení mužů (35 % žen a 65 % mužů), ale v porovnání s ostatními fakultami je toto číslo vyšší. Na Fakultě sociálních věd je na jednotlivých katedrách ve vedoucí pozici 31 % žen a 69 % mužů. Na ostatních fakultách je zastoupení žen ve vedoucí pozici katedry ještě nižší (viz. Příloha Q). Na Evangelické teologické fakultě je na jednotlivých katedrách ve vedoucí pozici pouze jedna žena a na Katolické teologické fakultě nezastává vedoucí pozici na katedrách žena ani jedna.

Univerzity na celém světě rovněž čelí problematice nižšího zastoupení žen na vyšších a řídicích pozicích. Ženy děkanky jsou v menšině a ženy rektorky jsou stále spíše výjimkou. Tyto údaje by si ovšem zasloužily podrobnější komparace s jinými univerzitními a popř. s vysokými školami neuniverzitních směrů. To už ovšem zjevně přesahuje rámec mé práce, stejně jako řada dalších aspektů celé problematiky, kterých jsem se dotkla jen letmo či jsem byla nucena s ohledem na rozsah práce od nich vůbec abstrahovat.

7 Seznam bibliografických citací

- ČERMÁKOVÁ, M. 1997. Rodina a mění se gender role – sociální analýza české rodiny. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 1997, s. 38-40.
ISBN 80-85950-42-1.
- ČERVENKA, J. 2005. Prestiž povolání z pohledu veřejného mínění. [online]. rev. 3.10.2005. [cit. 2006-11-06], s.1. Dostupné z WWW:
<http://www.cvvm.cas.cz/upl/nase_spolecnost/100026s_Cervenka-prestiz.pdf>.
- DANDOVÁ, E. 2005. Postavení ženy v pracovně právních vztazích. Praha : ASPI, a. s., 2005, s. 5. ISBN 80-7357-100-5.
- DONNELLY, J., GIBSON, J. a IVANCEVICH, J. 1997. Management. Praha : Grada Publishing, 1997, 465-466 s. ISBN 80-7169-422-3.
- FELLNEROVÁ, U. 1997. Žena 21. století. Praha : IKAR, 1997. 238 s.
ISBN 80-7202-144-3.
- HAŠKOVÁ, H. 2005. Pracující matky a genderové role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu. [online]. rev. 22.12.2005. [cit. 2006-11-06]. Dostupné z WWW:
<<http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2005122202>>.
- HAŠKOVÁ, H. a KRÍŽKOVÁ, A. 2003. Překážky a možnosti sladování práce a rodiny : Sekundární analýza. [online]. Sociologický ústav AV ČR, 2003, s. 8-27. Dostupné z WWW: <www.csz.cz/images/Studie-SOU.pdf>.
- HAVELKOVÁ, H. a SVĚTLÍKOVÁ, H. 2005. Rovné příležitosti mužů a žen. [online]. rev. 2005. [cit. 2006-11-05]. Dostupné z WWW:
<<http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2006031501>>.
- HUŇKOVÁ, M., RYTÍŘOVÁ, K. a NAVRÁTILOVÁ, J. 2003. Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. [online]. rev. 2003. [cit. 2006-11-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.nesehnuti.cz/cz/rp/rp.html>>
- KOCIANOVÁ, R. 2004. Personální řízení, teoretická východiska a vývoj. Praha : EUROLEX BOHEMIA s. r. o., 2004, 98-103 s. ISBN 80-86432-97-7.
- KRÍŽKOVÁ, A. 2003. Srovnání postavení mužů a žen na trhu práce. [online]. Rev.

- 14.5.2003. [cit. 2006-12-02]. Dostupné z WWW: <
http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100219s_eu30514a.pdf>.
- KŘÍŽKOVÁ, A. a PAVLICA, K. 2004. Management genderových vztahů : Postavení žen a mužů v organizaci. Praha : MANAGEMENT PRESS, 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8.
- KŘÍŽKOVÁ, A. a VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUSOVÁ, L. 2002. Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích – Analýza odlišností životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2002, s. 33-34. ISBN 80-7330-035-4.
- MIKULÁŠTÍK, M. 2006. Jak být úspěšnou manažerkou. Praha : Grada Publishing, a.s., 2006. s. 219. ISBN 80-247-1217-2.
- PALÁN, Z. 2002. Výkladový slovník Lidské zdroje. Praha : Academia, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7.
- Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce. 2004. Český statistický úřad. [online]. rev. 26.11.2004. [cit. 2006-11-06]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/o/1413-04--pruzkum_verejneho_mineni_o_postaveni_zen_na_trhu_prace>.
- RAMSAY, E. 2000. Women and Leadership in Higher Education: Facing International Challenges and Maximising Opportunities. [online]. rev. 30.11.2000. [cit. 2006-12-10]. p. 1-4. Dostupné z WWW: <www.uts.edu.au/oth/wexdev/pdfs/women_leadership.pdf>.
- TUČEK, M. a kol. 1998. Česká rodina v transformaci – Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 1998, s. 116. ISBN 80-85950-45-6.
- Univerzita Karlova – homepage. 2006. [online]. rev. 29.11.2006. [cit. 2006-11-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.cuni.cz>>.
- VODÁČEK, L. a VODÁČKOVÁ, O. 1999. Management : Teorie a praxe v informační společnosti. Praha : Management Press, 1999, s. 178-179. ISBN 80-85943-94-8.
- VOHLÍDALOVÁ, M. 2006. Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?. [online].

- rev. 2006. [cit. 2006-11-03]. Dostupné z WWW:
<<http://www.genderonline.cz/view.php?cislocclanku=20060722137>>.
- Výroční zpráva o činnosti Univerzity Karlovy za rok 2005. 2006. Univerzita Karlova v Praze. [online]. rev. 16.8.2006. [cit. 2006-12-11]. Dostupné z WWW:
<<http://www.cuni.cz/UK-139-version1-VZC2005.pdf>>.
- WEIHRICH, H. a KOONTZ, H. 1993. Management. Praha : Victoria Publishing, 1993. 659 s. ISBN 80-85605-45-7.
- WEST, M. S. and CURTIS, J. W. 2006. AAUP Faculty Gender Equity Indicators 2006. [online]. rev. 2006. [cit. 2006-12-10]. p. 4-11. Dostupný z WWW: <<http://www.aaup.org/NR/rdonlyres/63396944-44BE-4ABA-9815-5792D93856F1/0/AAUPGenderEquityIndicators2006.pdf>>.
- Zaostřeno na ženy, na muže. 2005. Praha : Český statistický úřad, 2005, s. 122. ISBN 80-250-1128-3.
- Ženy a muži v datech. 2003. Český statistický úřad. 2003. 56 s.

Přílohy

Příloha A: Vedení UK, Akademická senát, Vědecká rada a Správní rada

Příloha B: Děkani fakult a ředitelé dalších součástí Univerzity Karlovy

Příloha C: Katolická teologická fakulta, Evangelická teologická fakulta a
Husitská teologická fakulta

Příloha D: Právnická fakulta

Příloha E: 1. Lékařská fakulta

Příloha F: 2. Lékařská fakulta

Příloha G: 3. Lékařská fakulta

Příloha H: Lékařská fakulta v Plzni

Příloha I: Lékařská fakulta v Hradci Králové

Příloha J: Farmaceutická fakulta v Hradci Králové

Příloha K: Filozofická fakulta

Příloha L: Přírodovědecká fakulta

Příloha M: Matematicko-fyzikální fakulta

Příloha N: Pedagogická fakulta

Příloha O: Fakulta sociálních věd

Příloha P: Fakulta tělesné výchovy a sportu, Fakulta humanitních studií

Příloha Q: Zastoupení mužů a žen ve vedoucí pozici na katedrách
jednotlivých fakult

Příloha A: Vedení UK, Akademická senát, Vědecká a Správní rada

Vedení Univerzity Karlovy v Praze (2005)

	M	Ž
Rektor	1	
Prorektor pro vědu a výzkum	1	
Prorektor pro zahraniční styky	1	
Prorektorka pro sociální záležitosti		1
Prorektorka pro studijní záležitosti		1
Prorektor pro vnější vztahy	1	
Prorektor pro rozvoj	1	
Kvestor	1	
Kancléř	1	
Celkem	7	2
V %	78	22

Akademický senát Univerzity Karlovy (2005)

	M	Ž
Předseda	4	
Předsednictvo	11	2
Členové	65	9
Tajemník	1	
Celkem	81	11
V %	88	12

Vědecká rada Univerzity Karlovy v Praze (2005)

Fakulta/pracoviště	M	Ž
Rektorát Univerzity Karlovy	1	
1. lékařská fakulta	1	
Fakulta tělesné výchovy a sportu	1	
1. lékařská fakulta	1	
Fakulta humanitních studií		1
3. lékařská fakulta	1	
Farmaceutická fakulta v Hradci Králové	1	
Lékařská fakulta v Plzni	1	
Rektorát Univerzity Karlovy	1	
Fakulta sociálních věd	1	
Husitská teologická fakulta	1	
Filozofická fakulta	1	

Katolická teologická fakulta	1	
Lékařská fakulta v Hradci Králové	1	
Právnická fakulta	1	
Pedagogická fakulta/Lékařská fakulta HK	1	
2. lékařská fakulta	1	
Fakulta sociálních věd	1	
Přírodovědecká fakulta	1	
Přírodovědecká fakulta	1	
Matematicko-fyzikální fakulta	1	
Evangelická teologická fakulta	1	
Lékařská fakulta v Plzni	1	
Farmaceutická fakulta v Hradci Králové	1	
Pedagogická fakulta	1	
2. lékařská fakulta	1	
Rektorát Univerzity Karlovy		1
Matematicko-fyzikální fakulta	1	
Přírodovědecká fakulta	1	
Právnická fakulta	1	
Evangelická teologická fakulta	1	
Filozofická fakulta	1	
Lékařská fakulta v Hradci Králové	1	
3. lékařská fakulta	1	
1. lékařská fakulta	1	
Univerzita Palackého v Olomouci	1	
Akademie věd České republiky	1	
Vojenská lékařská akademie	1	
Akademie věd České republiky	1	
Ústavní soud v Brně	1	
Akademie věd České republiky		1
Fyzikální ústav Akademie věd ČR	1	
Výzkumný ústav pro farmacii a biochemii	1	
Univerzita Pardubice	1	
České vysoké učení technické	1	
Akademie věd České republiky	1	
Akademie věd České republiky	1	
Západočeská univerzita v Plzni	1	
Veterinární a farmaceutická univerzita Brno	1	
Akademie věd České republiky	1	
Akademie věd České republiky	1	
Česká národní banka	1	
Čestný člen	1	
Celkem	50	3
V %	94	6

Správní rada Univerzity Karlovy v Praze v roce 2005

	M	Ž
Předseda	1	
Členové	17	
Celkem	18	0
V %	100	0

Příloha B: Děkani fakult a ředitelé dalších součástí Univerzity Karlovy

	M	Ž
Katolická teologická fakulta KTF	1	
Evangelická teologická fakulta ETF	1	
Husitská teologická fakulta HTF	1	
Právnická fakulta PF	1	
1. lékařská fakulta 1.LF	1	
2. lékařská fakulta 2.LF	1	
3. lékařská fakulta 3.LF	1	
Lékařská fakulta v Plzni LFP	1	
Lékařská fakulta v Hradci Králové LFHK	1	
Farmaceutická fakulta v Hradci Králové FaF	1	
Filozofická fakulta FF	1	
Přírodovědecká fakulta PřF	1	
Matematicko-fyzikální fakulta MFF	1	
Pedagogická fakulta PedF	1	
Fakulta sociálních věd FSV	1	
Fakulta tělesné výchovy a sportu FTVS	1	
Fakulta humanitních studií FHS	1	
Ústav dějin Univerzity Karlovy a Archiv Univerzity Karlovy ÚDAUK	1	
Centrum pro teoretická studia CTS	1	
Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium CERGE	1	
Ústav výpočetní techniky ÚVT	1	
Evropské informační středisko EIS	1	
Ústav jazykové a odborné přípravy ÚJOP	1	
Ústřední knihovna ÚK	1	
Centrum pro otázky životního prostředí COŽP	1	
Koleje a menzy KaM	1	
Arcibiskupský seminář ArcS	1	
Nakladatelství Karolinum Nakl	1	
Správa budov a zařízení SBZ	1	
Sportovní centrum SC	1	
Celkem	30	0
V %	100	0

Příloha C: Katolická teologická fakulta, Evangelická teologická fakulta a Husitská teologická fakulta

Katolická teologická fakulta	M	Ž
Katedra filosofie	1	
Katedra systematické teologie	1	
Oddělení teologické etiky a spirituální teologie	1	
Katedra biblických věd	1	
Katedra pastorálních oborů	1	
Ústav dějin křesťanského umění	1	
Celkem	6	0
V %	100	0

Evangelická teologická fakulta	M	Ž
Katedra Starého zákona	1	
Katedra Nového zákona	1	
Katedra církevních dějin	1	
Katedra systematické teologie	1	
Katedra teologické etiky	1	
Katedra praktické teologie	1	
Katedra filozofie		1
Katedra religionistiky	1	
Ekumenický institut	1	
Centrum biblických studií	1	
Celkem	9	1
V %	90	10

Husitská teologická fakulta	M	Ž
Katedra systematické teologie	1	
Katedra biblistiky	1	
Katedra praktické teologie	1	
Katedra historické teologie	1	
Katedra filozofie		1
Katedra religionistiky	1	
Katedra historie a křesťanské kultury	1	
Katedra pedagogiky a psychologie		1
Ústav židovských studií	1	
Ústav východního křesťanství	1	
Celkem	8	2
V %	80	20

Příloha D: Právnická fakulta

Právnická fakulta	M	Ž
Katedra evropského práva	1	
Katedra filozofie a sociologie	1	
Katedra finančního práva a financí	1	
Katedra jazyků		1
Katedra mezinárodního práva	1	
Katedra národního hospodářství	1	
Katedra občanského práva	1	
Katedra obchodního práva		1
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení	1	
Katedra práva životního prostředí	1	
Katedra právních dějin	1	
Katedra správního práva a správní vědy	1	
Katedra tělesné výchovy		1
Katedra teorie práva a právních učení	1	
Katedra trestního práva	1	
Ústav práva autorského, práv průmyslových a práva soutěžního	1	
Ústav právních dějin	1	
Celkem	14	3
V %	82	18

Příloha E: 1. lékařská fakulta

1. LF - Vědecko-pedagogická pracoviště fakulty	M	Ž
Ústav sociální medicíny a veřejného zdravotnictví	1	
Ústav tělovýchovného lékařství	1	
Ústav klinické biochemie a laboratorní diagnostiky	1	
Ústavu imunologie a mikrobiologie	1	
Ústavu soudního lékařství a toxikologie	1	
Ústav dějin lékařství a cizích jazyků		1
Anatomický ústav	1	
Farmakologický ústav	1	
Fyziologický ústav	1	
Ústav buněčné biologie a patologie	1	
Ústav biofyziky a informatiky	1	
Ústav lékařské biochemie	1	
Ústav lékařských biomodelů	1	
Ústav biochemie a experimentální onkologie	1	
Ústav patologické fyziologie	1	
Ústav pro histologii a embryologii	1	
Ústav pro humanitní studia v lékařství	1	
Ústav sociální medicíny a veřejného zdravotnictví	1	
Ústav tělesné výchovy		1
Ústav všeobecného lékařství	1	
Ústav teorie a praxe ošetrovatelství	1	
Celkem	19	2
V %	90	10

LF - Vědecko-pedagogická klinická pracoviště fakulty	M	Ž
Dermatovenerologická klinika 1. LF a VFN	1	
Foniatrická klinika 1. LF a VFN		1
Geriatrická klinika 1. LF a VFN		1
Gynekologicko-porodnická klinika 1. LF a VFN	1	
I. chirurgická klinika - břišní, hrudní a úrazová chirurgie 1. LF a VFN	1	
II. chirurgická klinika - kardiovaskulární chirurgie 1. LF a VFN	1	
I. interní klinika - klinika hematologie 1. LF a VFN	1	
II. interní klinika - klinika kardiologie a angiologie 1. LF a VFN	1	
III. interní klinika - klinika endokrinologie a metabolismu 1. LF a VFN	1	
IV. interní klinika - klinika gastroenterologie a hepatologie 1. LF a VFN	1	
Klinika nefrologie 1. LF a VFN	1	
Interní oddělení Strahov 1. LF a VFN	1	
Klinika anesteziologie a resuscitace 1. LF a VFN	1	
Klinika dětského a dorostového lékařství 1. LF a VFN	1	
Klinika nemocí z povolání 1. LF a VFN		1

Klinika rehabilitačního lékařství 1. LF a VFN		1
Ústav lázeňské medicíny	1	
I. klinika tuberkulózy a respiračních nemocí 1. LF a VFN	1	
Neurologická klinika 1. LF a VFN	1	
Oční klinika 1. LF a VFN		1
Onkologická klinika 1. LF a VFN	1	
Psychiatrická klinika 1. LF a VFN	1	
Radiodiagnostická klinika 1. LF a VFN	1	
Sexuologický ústav 1. LF a VFN	1	
Stomatologická klinika 1. LF a VFN	1	
Urologická klinika 1. LF a VFN	1	
Ústav biologie a lékařské genetiky 1. LF a VFN		1
Ústav dědičných metabolických poruch 1. LF a VFN	1	
Ústav hygieny a epidemiologie 1. LF a VFN	1	
Ústav klinické biochemie a laboratorní diagnostiky 1. LF a VFN	1	
Ústav imunologie a mikrobiologie 1.LF a VFN	1	
Ústav nukleární medicíny 1. LF a VFN	1	
Ústav patologie 1. LF a VFN	1	
Ústav soudního lékařství a toxikologie 1. LF a VFN	1	
Ústav tělovýchovného lékařství 1. LF a VFN	1	
Výzkumný ústav stomatologický 1. LF a VFN		1
Ústav klinické a experimentální hematologie 1.LF a ÚHKKT	1	
III. chirurgická klinika 1. LF a FN Motol s poliklinikou	1	
Klinika otorinolaryngologie a chirurgie hlavy a krku 1. LF a FN Motol s poliklinikou	1	
Ortopedická klinika 1. LF a FN Motol s poliklinikou	1	
Interní klinika 1. LF UK a ÚVN	1	
Neurochirurgická klinika 1. LF a ÚVN	1	
Oční oddělení UVN - Oční klinika 1.LF UK	1	
Gynekologicko-porodnická klinika 1. LF a Fakultní nemocnice Na Bulovce s poliklinikou	1	
Chirurgická klinika 1. LF a Fakultní nemocnice Na Bulovce s poliklinikou	1	
III. klinika infekčních a tropických nemocí 1. LF a Fakultní nemocnice Na Bulovce s poliklinikou	1	
Klinika plastické chirurgie 1. LF a Fakultní nemocnice Na Bulovce s poliklinikou	1	
Ortopedická klinika 1. LF a Fakultní nemocnice Na Bulovce s poliklinikou	1	
Radiodiagnostická klinika 1. LF Fakultní nemocnice Na Bulovce		1
Ústav radiační onkologie 1. LF a Fakultní nemocnice Na Bulovce s poliklinikou	1	
Anesteziologicko-resuscitační klinika 1. LF UK a FTN	1	
Chirurgická klinika 1. LF a Fakultní Thomayerovy nemocnice	1	
Revmatologická klinika 1. LF	1	
Ústav vědeckých informací 1. LF a VFN		1
Celkem	45	9
V %	83	17

Příloha F: 2. lékařská fakulta

2. LF - Pracoviště fakulty - ústavy, kliniky a ostatní	M	Ž
I. infekční klinika		1
Anatomický ústav	1	
Centrum buněčné terapie a tkáňových náhrad		1
Centrum výzkumu chorob srdce a cév	1	
Dermatovenerologická klinika		1
Dětská psychiatrická klinika	1	
Dětská stomatologická klinika		1
Farmakologický ústav	1	
Gynekologicko - porodnická klinika	1	
Chirurgická klinika	1	
Chirurgická klinika ÚVN	1	
Interní klinika	1	
Kardiochirurgická klinika	1	
Kardiologická klinika	1	
Klinika anesteziologie a resuscitace	1	
Klinika dětské hematologie a onkologie	1	
Klinika dětské chirurgie	1	
Klinika dětské neurologie	1	
Klinika nukleární medicíny a endokrinologie	1	
Klinika rehabilitace	1	
Klinika ušní, nosní a krční	1	
Klinika zobrazovacích metod	1	
Neurologická klinika dospělých	1	
Oční klinika dětí a dospělých		1
Oddělení informačních systémů	1	
Ortopedická klinika - Dětská a dospělá ortopedie a traumatologie	1	
Pediatrická klinika	1	
Pneumologická klinika	1	
Urologická klinika	1	
Ústav biofyziky	1	
Ústav biologie a lékařské genetiky	1	
Ústav epidemiologie		1
Ústav fyziologie	1	
Ústav histologie a embryologie	1	
Ústav imunologie		1
Ústav jazyků		1
Ústav klinické biochemie a patobiochemie	1	
Ústav lékařské etiky a humanitních základů medicíny	1	
Ústav lékařské chemie a biochemie	1	
Ústav lékařské informatiky	1	
Ústav lékařské mikrobiologie	1	

Ústav neurověd		1
Ústav ošetrovatelství		1
Ústav patologické fyziologie	1	
Ústav patologie a molekulární medicíny	1	
Ústav soudního lékařství	1	
Ústav tělesné výchovy	1	
Ústav veřejného zdravotnictví a preventivního lékařství	1	
Ústav vědeckých informací		1
Výukové pracoviště praktického lékařství		1
Celkem	38	12
V %	76	24

Příloha G: 3. lékařská fakulta

LF - Ústavy	M	Ž
Ústav anatomie	1	
Ústav biochemie a patobiochemie	1	
Ústav centra biomedicínských oborů		1
Ústav centra preventivního lékařství		1
Ústav cizích jazyků		1
Ústav farmakologie	1	
Ústav normální, patologické a klinické fyziologie	1	
Ústav lékařské biofyziky a informatiky	1	
Ústav pro lékařskou etiku a ošetrovatelství	1	
Ústav lékařské mikrobiologie	1	
Ústav patologie	1	
Ústav soudního lékařství	1	
Ústav tělesné výchovy	1	
Celkem	10	3
V %	77	23

3. LF – Společně s Fakultní nemocnicí Královské Vinohrady	M	Ž
Klinika pracovního a cestovního lékařství	1	
Chirurgická klinika	1	
Klinika anesteziologie a resuscitace	1	
Klinika plastické chirurgie	1	
Kardiochirurgická klinika	1	
Klinika popáleninové medicíny	1	
Urologická klinika	1	
Ortopedicko - traumatologická klinika	1	
Gynekologicko-porodnická klinika	1	
Neurochirurgická klinika	1	
Dermatovenerologická klinika	1	
I. interní klinika	1	
II. interní klinika	1	
II. interní klinika	1	
III. interní - kardiologická klinika	1	
Klinika dětí a dorostu	1	
Klinika nukleární medicíny	1	
Radiodiagnostická klinika	1	
Radioterapeutická a onkologická klinika		1
Stomatologická klinika		1
Neurologická klinika	1	
Oftalmologická klinika	1	
Otorinolaryngologická klinika	1	

Klinika rehabilitačního lékařství	1	
Interní oddělení Nemocnice na Homolce	1	
Kardiologické oddělení Nemocnice na Homolce	1	
Společné s Fakultní Thomayerovou nemocnicí s poliklinikou		
Klinika dětské chirurgie a traumatologie 3. LF UK a FTNsP	1	
Společné s Fakultní nemocnice Na Bulovce		
Klinika pneumologie	1	
Klinika infekčních nemocí	1	
Společné s Psychiatrickým centrem Praha		
Psychiatrická klinika	1	
Společné s Ústřední vojenskou nemocnicí Praha		
Klinika otorinolaryngologie	1	
Celkem	29	3
V %	91	9

Příloha H: Lékařská fakulta v Plzni

Lékařská fakulta v Plzni - Ústavy	M	Ž
Ústav anatomie	1	
Ústav biofyziky	1	
Ústav biologie	1	
Ústav epidemiologie	1	
Ústav farmakologie a toxikologie	1	
Ústav fyziologie		1
Ústav histologie a embryologie		1
Ústav hygieny	1	
Ústav imunologie a alergologie	1	
Ústav jazyků		1
Ústav klin. biochemie a hematol.	1	
Ústav lék. chemie a biochemie	1	
Ústav lékařské genetiky	1	
Ústav mikrobiologie	1	
Ústav patologické fyziologie	1	
Ústav patologie	1	
Ústav sociálního lékařství		1
Ústav soudního lékařství		1
Ústav tělesné výchovy	1	
Ústav tělovýchovného lékařství	1	
Celkem	15	5
V %	75	25

Lékařská fakulta v Plzni - Kliniky	M	Ž
1. interní klinika	1	
2. interní klinika	1	
Anesteziologicko-resuscitační klinika	1	
Dermatovenerologická klinika	1	
Dětská klinika	1	
Gynekologicko-porodnická klinika	1	
Chirurgická klinika	1	
Infekční klinika		1
Klinika ortopedie a traumatologie	1	
Klinika pracovního lékařství		1
Klinika tuberkulózy a nemocí respiračních	1	
Neurochirurgické oddělení	1	
Neurologická klinika	1	
Oční klinika		1
Oddělení klinické farmakologie	1	
Oddělení neonatologie	1	

Oddělení onkologické a radioterapeutické	1	
Oddělení rehabilitace		1
Otorinolaryngologická klinika	1	
Psychiatrická klinika	1	
Radiodiagnostická klinika	1	
Stomatologická klinika	1	
Urologická klinika	1	
Celkem	19	4
V %	83	17

Příloha I: Lékařská fakulta v Hradci Králové

Lékařská fakulta v Hradci Králové	M	Ž
Ústav anatomie		1
Ústav lékařské biologie a genetiky	1	
Ústav fyziologie		1
Ústav histologie a embryologie	1	
Ústav hygieny a preventivního lékařství		1
Ústav jazyků		1
Ústav lékařské biofyziky	1	
Ústav lékařské biochemie	1	
Ústav sociálního lékařství	1	
Ústav tělesné výchovy	1	
Ústav farmakologie	1	
Ústav patologické fyziologie	1	
Ústav soudního lékařství	1	
Katedra interních oborů	1	
I. interní klinika	1	
Klinika nemocí z povolání		1
Klinika gerontologická a metabolická	1	
II. interní klinika	1	
Plicní klinika	1	
Ústav tělovýchovného lékařství	1	
Klinika nemocí kožních a pohlavních	1	
Katedra chirurgie	1	
Chirurgická klinika	1	
Kardiochirurgická klinika	1	
Neurochirurgická klinika	1	
Ortopedická klinika	1	
Urologická klinika	1	
Klinika anesteziologie, resuscitace a intenzivní medicíny	1	
Klinika infekčních nemocí	1	
Neurologická klinika	1	
Rehabilitační klinika		1
Oční klinika	1	
Klinika ušní, nosní a krční	1	
Fingerlandův ústav patologie	1	
Dětská klinika		1
Porodnická a gynekologická klinika	1	
Psychiatrická klinika	1	
Radiologická klinika	1	
Klinika onkologie a radioterapie	1	
Stomatologická klinika		1
Ústav klinické mikrobiologie	1	

Oddělení lékařské genetiky		1
Ústav klinické biochemie a diagnostiky	1	
Ústav klinické imunologie a alergologie	1	
Centrum pro výzkum a vývoj	1	
Ústav experimentální neurochirurgie	1	
Radioizotopové laboratoře a vivárium		1
Tkáňová ústředna	1	
Transfúzní oddělení	1	
Celkem	39	10
V %	80	20

Příloha J: Farmaceutická fakulta v Hradci Králové

Farmaceutická fakulta v Hradci Králové	M	Ž
Katedra biofyziky a fyzikální chemie	1	
Katedra anorganické a organické chemie		1
Katedra analytické chemie	1	
Katedra biochemických věd	1	
Katedra farmaceutické chemie a kontroly léčiv	1	
Katedra farmaceutické technologie	1	
Katedra farmaceutické botaniky a ekologie	1	
Katedra biologických a lékařských věd	1	
Katedra farmakologie a toxikologie	1	
Katedra farmakognosie	1	
Katedra sociální a klinické farmacie	1	
Oddělení odborné jazykové přípravy		1
Oddělení tělesné výchovy a sportu	1	
Středisko vědeckých a knihovnických informací		1
Botanická zahrada léčivých rostlin	1	
České farmaceutické muzeum		1
Útvar výpočetní techniky	1	
Celkem	13	4
V %	76	24

Příloha K: Filozofická fakulta

Filozofická fakulta	M	Ž
Český egyptologický ústav	1	
Fonetický ústav	1	
Jazykové centrum		1
Katedra andragogiky a personálního řízení	1	
Katedra divadelních věd	1	
Katedra estetiky	1	
Katedra filmových studií	1	
Katedra logiky	1	
Katedra pedagogiky		1
Katedra pomocných věd historických a archivního studia		1
Katedra psychologie		1
Katedra sociální práce	1	
Katedra sociologie	1	
Katedra tělesné výchovy	1	
Katedra teorie kultury (kulturologie)	1	
Psychologický ústav	1	
Středisko ibero-amerických studií	1	
Ústav anglistiky a amerikanistiky	1	
Ústav Blízkého východu a Afriky	1	
Ústav bohemistických studií	1	
Ústav české literatury a literární vědy	1	
Ústav českého jazyka a teorie komunikace	1	
Ústav Českého národního korpusu	1	
Ústav českých dějin	1	
Ústav Dálného východu		1
Ústav etnologie		
Ústav filozofie a religionistiky		
Ústav germánských studií	1	
Ústav hospodářských a sociálních dějin	1	
Ústav hudební vědy	1	
Ústav informačních studií a knihovnictví	1	
Ústav jižní a centrální Asie	1	
Ústav lingvistiky a ugrofinistiky	1	
Ústav politologie	1	
Ústav pro dějiny umění	1	
Ústav pro klasickou archeologii		1
Ústav pro pravěk a ranou dobu dějinnou	1	
Ústav románských studií		1
Ústav řeckých a latinských studií		1
Ústav slavistických a východoevropských studií	1	
Ústav srovnávací jazykovědy	1	

Ústav světových dějin	1	
Ústav teoretické a počítačové lingvistiky	1	
Ústav translatologie		1
Celkem	33	9
V %	79	21

Příloha L: Přírodovědecká fakulta

Přírodovědecká fakulta	M	Ž
Katedra filosofie a dějin přírodních věd	1	
Katedra antropologie a genetiky člověka	1	
Katedra botaniky	1	
Katedra fyziologie rostlin		1
Katedra genetiky a mikrobiologie		1
Katedra fyziologie živočichů a vývojové biologie	1	
Katedra parazitologie	1	
Katedra ekologie	1	
Katedra zoologie	1	
Katedra učitelství a didaktiky biologie	1	
Katedra analytické chemie	1	
Katedra anorganické chemie	1	
Katedra biochemie		1
Katedra fyzikální a makromolekulární chemie	1	
Katedra organické chemie		1
Katedra učitelství a didaktiky chemie		1
Fyzické geografie a geoekologie	1	
Katedra sociální geografie a regionálního rozvoje	1	
Aplikované geoinformatiky a kartografie	1	
Demografie a geodemografie		1
Laboratoře geologických ústavů	1	
Ústav geologie a paleontologie	1	
Ústav geochemie, mineralogie a nerostných zdrojů	1	
Ústavu petrologie a strukturní geologie	1	
Ústav hydrogeologie, inženýrské geologie a užití geofyziky	1	
Ústav pro životní prostředí	1	
Ústav aplikací matematiky a výpočetní techniky	1	
Katedra tělesné výchovy	1	
Středisko vědeckých informací	1	
Výuka cizích jazyků	1	
Centrum informačních technologií	1	
Oddělení vnějších vztahů		1
Hrdličkovo muzeum		1
Mineralogické muzeum	1	
Celkem	26	8
V %	76	24

Příloha M: Matematicko-fyzikální fakulta

Matematicko-fyzikální fakulta	M	Ž
Fyzikální sekce		
Astronomický ústav	1	
Fyzikální ústav	1	
Kabinet výuky obecné fyziky		1
Katedra didaktiky fyziky	1	
Katedra elektroniky a vakuové fyziky	1	
Katedra fyziky materiálů	1	
Katedra fyziky nízkých teplot	1	
Katedra fyziky kondenzovaných látek	1	
Katedra makromolekulární fyziky	1	
Katedra geofyziky	1	
Katedra chemické fyziky a optiky	1	
Ústav částicové a jaderné fyziky	1	
Katedra meteorologie a ochrany prostředí	1	
Ústav teoretické fyziky	1	
Informatická sekce		
Kabinet software a výuky informatiky	1	
Katedra aplikované matematiky	1	
Katedra softwarového inženýrství	1	
Katedra teoretické informatiky a matematické logiky	1	
Středisko informatické sítě a laboratoří	1	
Ústav formální a aplikované lingvistiky	1	
Matematická sekce		
Katedra algebry	1	
Katedra didaktiky matematiky	1	
Katedra matematické analýzy	1	
Katedra numerické matematiky	1	
Katedra pravděpodobnosti a matematické statistiky		1
Matematický ústav	1	
Celkem	24	2
V %	92	8

Příloha N: Pedagogická fakulta

Pedagogická fakulta	M	Ž
Katedra primární pedagogiky		1
Katedra školní a sociální pedagogiky	1	
Katedra speciální pedagogiky		1
Katedra českého jazyka a literatury		1
Katedra rusistiky a lingvodidaktiky		1
Katedra matematiky a didaktiky matematiky		1
Katedra IT a technické výchovy	1	
Katedra chemie a didaktiky chemie	1	
Katedra biologie a ekologické výchovy	1	
Katedra výtvarné výchovy	1	
Katedra hudební výchovy	1	
Katedra tělesné výchovy	1	
Katedra francouzského jazyka a literatur		1
Katedra anglického jazyka a literatury		1
Katedra germanistiky		1
Katedra dějin a didaktiky dějepisu		1
Katedra občanské výchovy a filozofie		1
Centrum školského managementu		1
Katedra pedagogické a školní psychologie		1
Ústav profesního rozvoje pracovníků ve školství		1
Ústav výzkumu rozvoje vzdělávání		1
Celkem	7	14
V %	33	67

Příloha O: Fakulta sociálních věd

Fakulta sociálních věd	M	Ž
Institut ekonomických studií	1	
Katedra mikroekonomie a matematických metod	1	
Katedra makroekonomie a ekonometrie	1	
Katedra institucionální ekonomie	1	
Katedra financí a kapitálových trhů	1	
Katedra evropské ekonomické integrace a hospodářské politiky	1	
Institut komunikačních studií a žurnalistiky	1	
Katedra mediálních studií		1
Katedra žurnalistiky		1
Skupina Marketingová komunikace	1	
Institut mezinárodních studií	1	
Katedra Amerických studií	1	
Katedra Německých a Rakouských studií	1	
Katedra Ruských a Východoevropských studií	1	
Katedra Západoevropských studií		1
Institut politologických studií	1	
Katedra politologie		1
Katedra mezinárodních vztahů		1
Institut sociologických studií	1	
Katedra sociologie	1	
Katedra Veřejné a sociální politiky	1	
Centrum pro mediální studia		1
Centrum pro sociální a ekonomické strategie	1	
Středisko-vědecko technických situací		1
Kabinet jazykové přípravy		1
Centrum informatiky a výpočetní techniky	1	
Celkem	18	8
V %	69	31

Příloha P: Fakulta tělesné výchovy a sportu, Fakulta humanitních studií

Fakulta tělesné výchovy a sportu	M	Ž
Katedra pedagogiky, psychologie a didaktiky	1	
Katedra základů kinantropologie a humanitních věd	1	
Katedra jazyků	1	
Psychosociální laboratoř		1
Katedra atletiky	1	
Katedra gymnastiky		1
Katedra sportovních her	1	
Katedra sportů v přírodě	1	
Katedra plaveckých sportů		1
Katedra vojenské tělovýchovy	1	
Katedra technických a úpolových sportů	1	
Laboratoř sportovní motoriky	1	
Biomedicínská laboratoř	1	
Katedra anatomie a biomechaniky	1	
Katedra fyzioterapie		1
Katedra fyziologie a biochemie		1
Katedra zdravotní TV a tělovýchovného lékařství		1
Celkem	11	6
V %	65	35

Fakulta humanitních studií	M	Ž
Katedra obecné antropologie	1	
Katedra občanského sektoru		1
Katedra sociálních a kulturní ekologie	1	
Katedra Elektronické kultury a sémiotiky	1	
Katedra Řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích		1
Katedra genderových studií		1
Celkem	3	3
V %	50	50

Příloha Q: Zastoupení mužů a žen ve vedoucí pozici na katedrách jednotlivých fakult

Fakulta	M	Ž
Pedagogická fakulta	33	67
Fakulta humanitních studií	50	50
Fakulta tělesné výchovy a sportu	65	35
Fakulta sociálních věd	69	31
2. lékařská fakulta	76	24
Přírodovědecká fakulta	76	24
Farmaceutická fakulta – Hradec Králové	76	24
Lékařská fakulta - Plzeň	79	21
Filozofická fakulta	79	21
Lékařská fakulta – Hradec Králové	80	20
Husitská teologická fakulta	80	20
Právnícká fakulta	82	18
1. lékařská fakulta	85	15
3. lékařská fakulta	87	13
Evangelická teologická fakulta	90	10
Matematicko-fyzikální fakulta	92	8
Katolická teologická fakulta	100	0

Evidenční list knihovny

Bakalářské práce se půjčují
pouze prezenčně!

U Ž I V A T E L

potvrzuje svým podpisem, že pokud tuto bakalářskou práci

Grolmusová, H.: Ženy ve vedoucích pozicích

využije ve své práci, uvede ji v seznamu literatury a bude ji řádně citovat jako jakýkoli jiný pramen.

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude zapůjčená práce využita	Datum, podpis

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude zapůjčená práce použita	Datum, podpis