UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA FILOZOFICKÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2009 Vítězslav Víšek

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická

DISKRIMINACE DLE POHLAVÍ PŘI BUDOVÁNÍ PROFESNÍ KARIÉRY V ČESKÉ REPUBLICE

Vítězslav Víšek

Bakalářská práce

2009

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická
Katedra sociálních věd
Akademický rok: **2008/2009**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Vítězslav VÍŠEK**

Studijní program: **B6703 Sociologie**

Studijní obor: **Sociologie**

Název tématu: **Diskriminace dle pohlaví při budování profesní kariéry v České republice**

Zásady pro vypracování:

Zásady pro vypracování:
1)Zpracování rešerše, jejímž východiskem je doporučená literatura
2)Zpracování podrobné struktury textu a teoretických východisek
3)Vypracování hypotéz, operacionalizace a dotazník
4)Sběr, analýza a interpretace dat
5)Závěry
(Každá etapa je zakončena konsultací).

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- **Bahenská, Marie (2005). „Počátky emancipace žen v Čechách". Praha: Slon**
- **Bourdieu, P. „Nadvláda mužů". Praha: Karolinum.(2000)**
- **Český statistický úřad http://czso.cz**
- **Gender Studies http://www.genderonline.cz/**
- **Maříková, Hana (2000). „Proměny současné české rodiny". Praha: Sociologické Nakladatelství**
- **Ministerstvo práce a sociálních věcí na http://mpsv.cz**
- **Open Society Fund Praha (1999). „Společnost žen a mužů z aspektu gender". Open Society Fund**
- **Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů. Nadace Open Society Fund Praha http://www.feminismus.cz/download/GS_stin.pdf**

Vedoucí bakalářské práce: **doc. PhDr. Jadwiga Šanderová, CSc.**
Katedra sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **30. dubna 2008**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2009**

prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.
děkan

L.S.

PhDr. Lívia Šavelková, Ph.D.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2008

Prohlášení autora:

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 30. 3. 2009

Vítězslav Víšek

ANOTACE

Předmětem bakalářské práce „Diskriminace dle pohlaví při budování profesní kariéry v České republice“ je analýza genderových nerovností v zaměstnání. Cílem práce je zjistit, zda mají muži a ženy stejné možnosti v zaměstnání (především při budování vertikálního typu kariéry) a zda jsou za práci spravedlivě odměňováni. Podstatná část práce je věnována institucím, které dle Pierra Bourdieu přenáší nerovnosti mezi muži a ženami a snaha zjistit, zda tyto instituce pomáhají přenášet stereotypy i v dnešní době a pokud ano, zda mají vliv na nerovnost při budování profesní kariéry. Výsledkem práce je zjištění, že nejen rozdílný přístup všech uvedených institucí, ale i rozdílná konstrukce manažerské dráhy způsobují nerovnosti při budování profesní kariéry (i mimo ni) a tyto nerovnosti jsou neustále přenášeny stereotypním přístupem jednotlivců, tak i institucemi rodiny, školy a státu.

KLÍČOVÁ SLOVA

diskrimnace, stereotypy, gender, kariéra, nerovnosti

TITLE

Gender discrimination during the carrier building in the Czech Republic

ANNOTATION

The subject of the bachelor thesis "Discrimination by gender in building a career in the Czech Republic" is an analysis of gender inequality in employment. The aim of this work is to determine whether men and women have equal opportunities in employment (especially in building a vertical type of career) and if they are fairly remunerated for their work. The essential part of the work is devoted to the institutions, which (according to Pierre Bourdieu) transmit inequality between men and women. The purpose is to determine whether these institutions help to transmit stereotypes even today, and if so, whether it has an impact on inequality in building a career. The result of this work is that different approach of the mentioned institutions as well as different construction of management track can cause inequalities in building a professional career (and beyond), and these inequalities are constantly transmitted with a stereotype approach of individuals as well as with institutions of family, school and state.

KEYWORDS

discrimination, stereotypes, gender, career, inequality

Poděkování

Rád bych poděkoval vážené paní docentce Šanderové za čas věnovaný čtení a konzultacím této práce i za odbornou pomoc a všechny připomínky, jež byly konstruktivní a pomohly tak celou práci lépe přiblížit čtenáři.

Dále bych rád poděkoval svému okolí, jež mi umožnilo věnovat čas studiu.

OBSAH

Úvod
1. Vymezení pojmů
  1.1. Diskriminace
    1.1.1. Definice diskriminace
    1.1.2 Typy diskriminace
    1.1.3 Legislativní podpora diskriminace v ČR
  1.2. Pojem pohlaví a gender
  1.3. Profesní kariéra, kariérní vzestup a prestižní zaměstnání

2. Vztahy mezi muži a ženami
  2.1. Modely genderových rolí
    2.1.1. Tradiční model
    2.1.2. Moderní model
  2.2. Genderový model v České republice
  2.3. Shrnutí

3. Konstrukce pojmu manažer
  3.1. Manažerská role
  3.2. Vlastnosti mužů x vlastnosti žen
    3.2.1. Biologické rozdíly
    3.2.2. Konstrukce stereotypu na základě biologických odlišností
  3.3. Vlastnosti manažerů
  3.4. Je za manažerskými nerovnostmi jen gender?
  3.5. Shrnutí

4. Příčiny diskriminace dle institucí Pierra Bourdieu
  4.1. Církev
  4.2. Rodina
  4.3. Škola a vzdělávání
  4.4. Shrnutí

5. Stát - Institucionální a právní zajištění rovného zacházení se ženami a muži, působení státu a dalších sdružení na zvyšování/snižování nerovností dle pohlaví
  5.1. Institucionální a personální zabezpečení politiky rovného zacházení
  5.2. Právní rámec podpory rovného zacházení
  5.3. Stát a ženské nevládní neziskové organizace
  5.4. Shrnutí

6. Profesní kariéra v číslech
  6.1. Problematika nerovného odměňování v ČR
  6.2. Problematika nerovného zaměstnávání
  6.3. Shrnutí

7. Nerovnosti nepřináší mužům pouze výhody

Závěr
Seznam použitých zdrojů
Seznam obrázků a tabulek

Úvod

Tisíce let již lidé vědí, že vzájemná spolupráce umožňuje snazší zajištění obživy. Dříve byla spolupráce potřebná při lovu či sběru, dnes můžeme hovořit o spolupráci v zaměstnání, které je pro většinu z nás také formou obživy, resp. zdrojem příjmů, za které si lze obživu směnit. S pracovní pozicí jedince a jeho příjmem je navíc spojen i jeho/její socioekonomický status (SES)[1].

Jsou si však všichni při vzájemné spolupráci rovni? Přináší všem zúčastněným spolupráce takový podíl, který do ní vkládají? Každého jedince můžeme zařadit do mnoha skupin, stejně tak můžeme všechny jednotlivce posuzovat dle nespočetného množství kriterií, mezi které patří nejčastěji věk, rasa, náboženské vyznání, národnost a samozřejmě také pohlaví, tedy rozlišování na muže a ženy. Poslední zmiňované kritérium dělení patří k nejčastějším způsobům rozlišování jedinců, které probíhá od narození, resp. ještě dříve neboť „Vztah lidských rodičů k dítěti vzniká ještě před porodem. Plod je aktivní bytost, která reaguje na vlivy zprostředkované matčiným tělem.“ [Matoušek 1997: 58].

Jedním z ukazatelů, dle kterých můžeme lidstvo dělit je tedy rozlišování mezi mužem a ženou. Ačkoliv dané dělení vychází především z anatomické stavby těl, každý má spojeny s jednou či druhou skupinou určité standardy, určité způsoby chování, vystupování a jednání. Žena nás nepřekvapí, pokud ji uvidíme na ulici v sukni, ale vidět na ulici muže v sukni je v naší společnosti neobvyklé. Stejně, jako se od mužů očekává že budou ambiciózní, nezávislí, technicky zdatní a budou ovládat své city, u žen předpokládáme že budou více romantické, pečovatelské, starostlivé a citově založené. Ačkoliv nemůžeme aplikovat obecný model výše uvedených očekávaných představ na každého jednotlivce, neboť se někteří jedinci těmto představám vymykají, jde o určité genderové stereotypy (pozitivní i negativní), které jsou více, či méně v představě každého z nás. [Renzetti, Curran 2003: 20-21]. „**Genderové stereotypy** jsou tedy zjednodušující popisy toho, jak má vypadat ‚maskulinní muž’ či ‚femininní žena’.“ [Renzetti, Curran 2003: 20].

[1] SES = socioekonomický status. Více informací o SES lze nalézt např. v knize [Šanderová 2000; 82 – 92]

Cílem práce je zmapovat, zda mají muži a ženy v dnešní době na území České Republiky stejné možnosti přístupu při budování profesní kariéry (obstarávání obživy), zda jsou za stejnou práci odměňováni shodně a pokud ne, kde se berou tyto genderové nerovnosti. S tématem budování profesní kariéry jsou úzce spojeny další sociální problémy, například diskriminace vycházející z věku, náboženského vyznání nebo rasy člověka. Tato témata by však dala na samostatné práce a nelze se spojením více problémů proplétat v dalších oblastech. Proto je práce zaměřena na jedno kritérium problematiky, tedy diskriminaci na základě genderu. Specifikace genderové oblasti vybízí analyzovat hlouběji také vliv mateřství na kariéru, neboť od mladé ženy se očekává, že v nejbližších letech nastoupí na mateřskou/rodičovskou dovolenou a nastane období, kdy přeruší na určitou dobu svoji kariéru. Následně se předpokládá, že bude žena více času věnovat rodině a také vyšší absence spojená s péčí o potomky. Ačkoliv má mateřství nesporný vliv na posilování genderových rozdílů, je třeba analyzovat, zda samotné kořeny nejsou mnohem hlouběji. Z toho důvodu práce **„Diskriminaci dle pohlaví při budování profesní kariéry v České Republice“** neobsahuje detailní analýzu vlivu samotného mateřství na posilování genderových nerovností.

Tématu diskriminace dle pohlaví při budování profesní kariéry v České Republice se věnuji proto, že na straně jedné často slýchám o diskriminačních jevech v naší společnosti, avšak na straně druhé pracuji pro společnost (zaměstnavatele), kde se diskriminace neprojevuje a počet žen na vedoucích funkcích je úměrně srovnatelný počtu mužů na stejných pozicích, resp. má neobvykle vysoký počet žen manažerek – v nejvyšším vedení je jich plná polovina. [Rovné příležitosti].
Patří tedy k posledním, které lze označit za firmy s rozdílným přístupem k zaměstnancům. Tyto faktory mohou napomoci při snaze povznést se nad danou problematiku a umožní vidět celou situaci komplexněji a s co nejmenším množstvím předsudků.

Po vysvětlení základních pojmů následuje kapitola zabývající se vztahy mezi muži a ženami, zejména vztahy v tradičním a moderním modelu genderových rolí a v současném modelu v ČR. Třetí kapitola je věnována samotnému pojmu manažer, resp. konstrukci očekávaného chování spojeného s danou rolí, neboť manažerská role je postavena spíše na vlastnostech přisuzovaných mužům. Proč se ale genederové

nerovnosti udržují tak dlouho? Institucím, které dle Pierra Bourdieu pomáhají přenášet genderové nerovnosti je věnována čtvrtá kapitola (církvi, rodině a škole) a pátá kapitola (státu - který zodpovídá za institucionální a právní zajištění rovného zacházení). Zmíněné instituce potvrzují přetrvávající přenášení nerovností i v současné společnosti. Následující část práce je věnována problematice nerovného odměňování v ČR z hlediska genderu a nerovnostem v zaměstnání. Sedmá kapitola se zabývá zjištěním, že nerovnosti jsou nevýhodné nejen pro ženy, ale i pro muže.

Oproti původnímu zadání obsahuje práce pouze teoretickou část. Na základě hlubší analýzy dostupné literatury zabývající se nerovným přístupem žen a mužů lze konstatovat, že na příbuzná témata bylo provedeno v České republice v posledních letech několik kvalitativních i kvantitativních výzkumů, z nichž lze v této práci vycházet a na kterých je možné stavět.

1. Vymezení pojmů

1.1. Diskriminace

1.1.1. Definice diskriminace

Diskriminací (z lat. discriminare = rozlišovat, rozdělovat) lze v obecném smyslu považovat jakékoliv nerovnoprávné zacházení, kdy je jedinec posuzován na základě příslušnosti k určité skupině, nikoliv na základě vlastních schopností, dovedností a způsobech chování. [Velký sociologický slovník I, II. 1996: 213]

Jde o odepření šancí na postavení, prostředky nebo požitky některým jedincům či skupinám, k nímž mají přístup ostatní. Je důležité odlišovat diskriminaci od předsudků[2]. Ačkoliv spolu oba pojmy blízce souvisí, předsudky nemusí vždy vést k diskriminujícímu jednání. [Giddens 1999: 549].

Při diskriminaci jde tedy o popření normativních zásad rovnosti a stejného způsobu zacházení se členy sociálního útvaru, především diferencování jedinců i skupin a zpřístupnění určitých privilegií pouze části z nich. Jedná se o proces nebo výsledek odlišování a vnímání rozdílů. [Geist 1992: 68].

1.1.2. Typy diskriminace

Diskriminaci na základě pohlaví lze rozlišit na přímou a nepřímou.

Přímá diskriminace je viditelná (například inzerát v novinách, který nabízí pozici pouze pro muže). Jde tedy o stav, při kterém je s osobou A zacházeno jiným způsobem oproti osobě B v situacích, které jsou srovnatelné.

Nepřímá diskriminace (lze ji také označovat jako skrytá) je složitější a na první pohled se nejeví mnohdy ani jako diskriminace (zaměstnavatel např. neumožní výhody zaměstnancům na částečný úvazek, na který však v dané organizaci pracují jen ženy). Tento způsob diskriminace je mnohem nebezpečnější, přesto je v České republice řadou institucí přecházen. Takové jednání často pochází i z přímé diskriminace, kdy je organizace upozorněna na diskriminační jednání, avšak bez hlubšího smyslu poučení.

[2] O předsudcích více např. v [Giddens 1999: 231-235]

Dalším typem diskriminace může být tzv. bariéra odlišnosti či skleněný strop[3], kdy je ženám znemožněn přístup na nejvyšší pozice. [Diskriminace]

1.1.3. Legislativní podpora diskriminace v ČR

V dnešní době je rovnost ukotvena v Listině základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky, kde je přímo v Čl. 1 uvedeno, že „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i právech … „ [Nolč 2005: 22]. Tato práce se zaměřuje na diskriminaci žen při budování profesní kariéry, je tedy důležité zmínit, že diskriminací na pracovišti se zabývá také Nový zákoník práce, v hlavě IV. I přes okrajovou zmínku v zákoníku práce ale stále chybí v České republice tzv. antidiskriminační zákon.

„Rovnost občanů bez ohledu na pohlaví je součástí základních principů demokratické společnosti. Princip rovnosti žen a mužů (a tedy i rovnosti odměňování a dalších) je v ČR obecně zajištěn Ústavou. K jeho respektování včetně praktického uplatňování je rovněž Česká republika vázána členstvím v EU.“[Dudová a kol. 2006: 5].

1.2. Pojem pohlaví a gender

Pohlaví v této práci vychází ze samotného dělení založeného na biologickém základě a je vnímáno jako souhrn znaků, jež pomáhá rozlišit na základě pohlavních chromozómů či anatomických odlišností na „pohlaví ženské“ na straně jedné a „pohlaví mužské“ na straně opačné. [Velký sociologický slovník I, II 1996: 781]

Dělení na základě pohlaví vychází z biologické odlišnosti. Naproti tomu genderové dělení je založeno na konstruovaných modelech typických pro muže, či ženy. Staví tedy na protikladných charakteristikách s označením „feminní“ či „maskulinní“. Na rozdíl od biologických jsou genderové kategorie měnné v čase na základě vývoje společnosti. [Velký sociologický slovník I, II 1996: 339]

[3] Bližší informace o pojmech bariéra odlišnosti, či skleněný strop v [Dudová a kol. 2008: 23]

1.3. Profesní kariéra, kariérní vzestup a prestižní zaměstnání

Profesní kariéru je možné definovat jako celoživotní proces prosazování se v zaměstnání či povolání. Jde o sociální pohyb který je spojen se sociální mobilitou, tedy s dosahováním dalších pozic. Pojem profesní kariéra je velice široký a pro každého jednotlivce znamená jiný žebříček dosaženého úspěchu.

Kariérní vzestup lze definovat jako „…celoživotní a nepřerušovaná stabilně vzestupná dráha.“ [Dudová a kol. 2006: 98]. Kariérní vzestup může být omezen danou sociální třídou, ale zároveň může přecházet z jedné sociální třídy do vyšší. [Geist 1992: 156]

Obecně lze slovem kariérní vzestup označit stoupající změnu sociálního statusu nebo jednodušeji řečeno postup v zaměstnání. Co je však pro některého jedince vrcholem jeho profesního života, může být pro jiného pouze začátkem, jakýmsi odrazovým můstkem, na kterém začíná sbírat znalosti pro svůj kariérní růst. Jde o stav, kdy jedinec dosahuje takového postavení v zaměstnání, které je v dané sociální skupině považováno za prestižní a má stoupající charakter. V různých sociálních skupinách se ovšem liší pohled na slovní spojení „prestižní zaměstnání“. Pro někoho to může být role specialisty, pro jiného role vedoucího nebo např. kariéra na politické dráze. Prestižní zaměstnání - tímto termínem můžeme nazvat pozice, na kterých jedinec získává nadstandardní výdělky, benefity, moc a především uznání a prestiž. Práce „Diskriminace dle pohlaví při budování profesní kariéry v České republice“ je více zaměřena na vertikální budování profesní kariéry, ačkoliv nelze opomíjet ani horizontální možnost kariérního postupu.
Samotný pojem profesní, či manažerská kariéra si žádá hlubšího rozboru. Proto je mu samostatně věnována 3. kapitola.

2. Vztahy mezi muži a ženami

2.1. Modely genderových rolí

Dle rozdělení rolí v rodině mezi mužem a ženou lze rozlišit tradiční a moderní model[4] genderových rolí. Tradiční model je postaven na solidaritě a autoritě. Moderní model rodiny, který se v západních zemích objevuje od Průmyslové revoluce staví do popředí individualizaci. V dnešní době je důležitým zjištěním, že „**… muži – manažeři upřednostňují tradiční model uspořádání rodinných rolí, zatímco ženy – manažerky častěji žijí v některém z modernizovaných modelů partnerského uspořádání.**“ [Dudová a kol. 2006: 58].

2.1.1. Tradiční model

Podle Kellera je tradiční společnost tvořena lidmi, jež projevují nízkou iniciativu, jsou odevzdaní a všemu se podřizují. Změny nejsou vítány, ideální je zůstat ve vyjetých kolejích a nevybočovat z řady. Z takového přístupu jasně plyne nízká míra dynamiky, pružnosti a inovace. [Keller 1992: 11]

Z pohledu rodiny je tradiční model, založený na vzájemné spolupráci, s důrazem na tradice, kdy je otec vnímán jako hlava rodiny, její živitel a ochránce. Muž se věnuje práci - profesní kariéře, žena je podporuje a zajišťuje chod rodiny a domácnosti.
„**Tento kompromis ale není jen výsledkem svobodné dohody mezi partnery, ale je ovlivněn i společenským kontextem, ve kterém je uzavřen a který jednoznačně předpokládá a preferuje rozdělení rolí v rodině na muže živitele a ženu pečovatelku. Navíc se jedná o dohodu mezi dvěma aktéry, jejichž mocenské postavení a z něj vyplývající pozice při vyjednávání není shodné.**“ [Dudová a kol. 2006: 59].

Ač je tento model označován jako tradiční, kapitalistický trh vyžaduje rovněž genderový model dělby práce. Současná manažerská pozice předpokládá, že manažera(ku)

[4] modelů dělení genderových rolí je více, lze hovořit dále např. o postmoderním modelu, atd. pro potřebu této práce byly zvoleny dva z našeho pohledu základní modely, tedy tradiční a moderní.

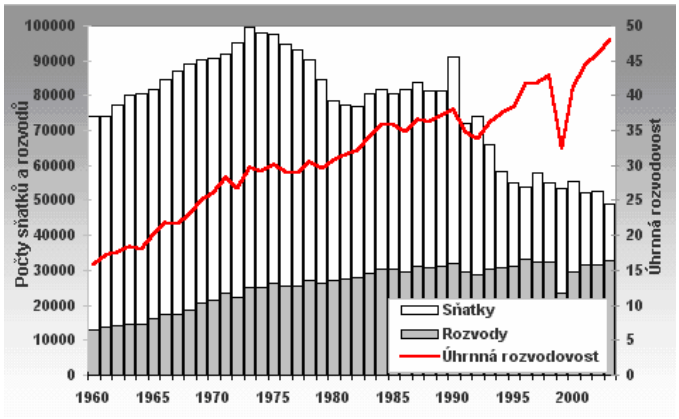
podporuje další osoba, která obstarává tzv. neplacenou práci, především budování zázemí pro zaměstnance, výchovu dětí atd. [Dudová a kol. 2006: 98].

2.1.2. Moderní model

Moderní model je postaven na protikladu k modelu tradičnímu. Staví na neustálém vzestupu a rostoucím pokroku. Místo mýtů nastupuje v moderní společnosti věda, místo řemeslné výroby tovární stroje, místo vztahů založených na mocenské závislosti přichází jednotná správa. [Keller 1992: 11]

Další důležitou změnou je v moderní společnosti preference individualizace jedince, jež umožňuje každému aktéru (a tedy i ženám) větší osamostatnění se, resp. nabízí možnost získat nejen nezávislost společenskou, ale také finanční a osobní. I v České republice dochází k přechodu od tradičního modelu k modernímu. Velkým milníkem bylo překonání stavu odsuzování rozvodovosti a její postupné neustálé zvyšování.

Obrázek 1. *Počty sňatků, rozvodů a úhrnná rozvodovost na území dnešní ČR od roku 1960*



Zdroj: Převzato z „DEMOGRAFIE“ (provedena jednotná stylizace barev)

Model moderního dělení genderových rolí lze častěji nalézt u rodin, kde žena vykonává manažerskou pozici, resp. je „**Nejčastějším uspořádáním, ve kterém manažerky žijí, tedy dvoukariérové manželství, ve kterém se oba partneři nějakým způsobem podílejí na placené a neplacené, domácí práci.**“ [Dudová a kol. 2006: 60]. I přesto na ženě stále zůstává větší podíl zodpovědnosti za koordinaci a organizaci rodiny a

domácnosti. [tamtéž: 61]. A pokud se muži snaží pomáhat v domácnosti, lze vypozorovat náklonnost k činnostem, které jim jsou příjemnější a ty méně příjemné opět zbývají na ženu. [Singly 1999: 110]. Nelze však podobné chování vyloučit ani u žen, pokud se jedná o oblasti mimo domácnost, resp. oblasti které byly v tradičním modelu přisuzovány spíše mužům.

2.2. Genderový model v České republice

„V každé společnosti existuje tzv. ‚gender contract' (poměrný sociální konsensus o tom, co jsou, co dělají a jak myslí muži a ženy), který je regionálně a historicky specifický, dlouhotrvající a hluboce zakořeněný v očekáváních lidí, v předpokladech, stereotypech a institucionálních strukturách, přičemž jeho alternativní definice jsou marginalizovány." Gender contract, nebo-li rodová smlouva mezi muži a ženami vypadá v České republice tak, že je tradiční i netradiční zároveň. „Tradiční v tom smyslu, že muž je stále považován za hlavního živitele rodiny a ženám připadá naprostá většina rodinných povinností. Netradiční zase v tom, že u nás je již dlouhou dobu ustálen dvoupříjmový model rodiny a většina žen pracovat nejen musí […] ale i chce a to na plný úvazek. Tradiční je ale charakter této práce v tom, že ženy jsou minimálně zastoupeny na vyšších postech a existuje zde poměrně silná segregace trhu práce dle pohlaví." [Kuchařová, Zamykalová 2000: 9].

2.3. Shrnutí

Obecně lze rozdělit modely genderových rolí na tradiční, který má nízkou dynamiku a je více zaměřen na autoritu v dané skupině a moderní (netradiční), který je hnán neustálým pokrokem a staví na preferenci individua. V České republice jde spíše o netradiční model, avšak z tradičního modelu zde stále zůstává představa o vnímání muže jako hlavního živitele rodiny.

Proč stále přežívají tyto stereotypy v představách lidí? Pro výstižnější odhalení problematiky genderové nerovnosti je dobré vědět, jakým způsobem se stereotypy mezi muži a ženami přenášejí. Tomuto tématu je věnována 4. kapitola.

3. Konstrukce pojmu manažer

3.1. Manažerská role

Rozsah této práce bohužel neumožní detailnější rozbor jednotlivých typů či stylů řízení, o to více prostoru je možné věnovat pohledu, který je spojován s pojmem profesní, či manažerské role.

Na samém počátku je třeba zmínit zjištění, že i samotná role manažera, je spojena s řadou stereotypních vnímání a předsudků zmíněné pozice. Je skutečně manažerská role předurčena – konstruována – sama o sobě více mužům, ženám, či je vnímání postaveno spravedlivě? Pro přesnější odpověď je důležité zaměřit se také na mužské či ženské vlastnosti a jejich konstrukci.

3.2. Vlastnosti mužů x vlastnosti žen

3.2.1. Biologické rozdíly

Na základě mnoha nezaujatých výzkumů, které proběhly od druhé světové války (zejména v průmyslových zemích, ačkoliv model je aplikovatelný i ve východních zemích neboť není ovlivněn kulturou) lze experimentálně dokázat[5], že mužský mozek pracuje odlišně než mozek ženský. I díky těmto výzkumům a poznatkům jsou posilovány a předávány genderové stereotypy. Jeden z příkladů rozlišování mužských a ženských vlastností:

[5] Bližší informace lze nalézt v knize [Matoušek 1997: 14-15]

Tabulka 1. *Vlastnosti přisuzované mužům a ženám*

Muži	**Ženy**
* větší zájem o sféru věcí	* větší zájem o mezilidské vztahy
* lepší prostorová orientace	* lepší schopnost vcítění do lidí
* lepší matematické nadání	* lepší paměť na jména a podoby lidí
* lepší schopnost konstruovat mechanismy, stavby apod.	* lepší porozumění řeči i používání řeči
	* rychlejší zpracovávání informací, zvláště v situacích, které vyžadují rychlé rozhodnutí
* lepší koordinace velkých tělesných pohybů	* lepší koordinace drobné motoriky
	* silnější reakce zejména na světlo, zvuky, na tělesné dotyky
* slabší reakce na smyslové podněty	
* agresivitu projevují přímo, v dětství a mládí jsou fyzicky agresivnější	
* při kontaktu s neznámou osobou jsou důvěřivější, pružněji reagují na nevstřícné projevy, snadněji přecházejí od nepřátelství ke spolupráci	* agresivitu projevují nepřímo, převážně slovně
	* v kontaktu s neznámou osobou jsou méně důvěřivé, více s opírají o emočně založenou představu o svém protějšku, jejich strategie při jednání s ním má větší setrvačnost

Zdroj: Převzato z [Matoušek 1997: 15].

Podle Pierra Bourdieu vychází však biologické dělení ze sociální konstrukce těl, ze které ony předsudky vyvstávají. „Na základě […] všeobecně užívaných myšlenkových schémat se určité odchylky a distinktivní rysy (zvláště tělesné) jeví jako objektivně existující, přirozené diference, zatímco skutečnost je taková, že právě ona schémata […] je udržují při životě; předsudky jež se z nich rodí, jsou tak chodem světa…“ [Bourdieu 2000: 11].

Dokladem může být skutečnost, že již den po narození jsou děvčátka a chlapci hodnocena rozdílným způsobem a to nejen ze strany rodičů, ale i okolí. Děvčata jsou obecně charakterizována jako menší, roztomilejší, hezčí, chlapečci víc jako pozornější, větší a silnější. [Matoušek 1997: 59].

Genderové stereotypy jsou tedy aplikovány minimálně již od prvního dne narození (většinou však ještě dříve, tedy již v prenatálním období) a otázkou zůstává,

nakolik jsou rozdíly podmíněny biologicky[6] a nakolik jsou ovlivněny společností, zejména přístupem a výchovou referenční rodiny, širší rodiny a okolím. Podrobněji je toto téma popsáno ve 4. kapitole.

3.2.2. Konstrukce stereotypu na základě biologických odlišností

„V **přístupu k zaměstnání** jsou genderové rozdíly zcela zjevné a mají dvě hlavní příčiny: z velké části přetrvávající stereotypní rozlišování mužských a ženských profesí a obavy zaměstnavatelů z konfliktu rodinných povinností žen.“ [Kuchařová, Zamykalová 2000: 98].
Kromě stereotypního rozlišování profesí je stereotypně označována i česká žena, kterou lze dle úřadu práce definovat jako ženu, která je „…zodpovědná, důkladná a rozvážná, přizpůsobivá, má pracovní nasazení, je vázaná na rodinu, umí navazovat kontakty. Není však příliš průbojná, neumí si příliš získat autoritu, řešit obtížné situace či vztahy mezi lidmi, není tolik kreativní a inovativní, nemá příliš řídící schopnosti a především jí chybí časová i prostorová flexibilita.“ [Kuchařová, Zamykalová 2000: 61].

S rolí muže i ženy jsou spojovány určité očekávané vlastnosti, které jsou předávány z generace na generaci. Ačkoliv se může rozpoložení charakteristik v čase měnit, stále jsou s každou rolí spjata určitá očekávání odlišná pro každou skupinu. Tyto stereotypní představy, ve kterých jsou jedinci vychováváni předurčují mužům vlastnosti jako agresivitu, soutěživost, ale i nepořádnost menší projevování svých citů, oproti ženám, jimž je naopak citlivost přisuzována, dále empatie, poddajnost a další.
[Gender pojmy CZSO].

Podobný pohled vyjadřuje i Pierre Bourdieu, tedy že „Základní dělení, o něž se opírá sociální řád, […] postupně otiskuje do dvou různých druhů habitu. Mužům […] přísluší všechny krátké, nebezpečné a spektakulární akty […]; na ženy připadají naopak všechny práce domácí, tj. soukromé a skryté, […] práce nejšpinavější a nejjednotvárnější.“ [Bourdieu 2000: 30].

[6] Blíže se zabývá sociobiologie - lze nalézt např. v [Možný 1999: 75-78] či [Giddens 1999: 34-36]

3.3. Vlastnosti manažerů

Lidé žijí ve stereotypních představách vůči sobě navzájem nejen v soukromé oblasti, ale ve všech oblastech lidského dění, tedy samozřejmě i v zaměstnání „…analýzy současného managementu ukazují, že manažerské praktiky se zakládají na určitých genderových předpokladech a rozhodně nejsou objektivní. Úspěšný manažer by měl být autoritativní, paternalistický, podnikavý, ambiciózní, racionální, neemocionální a vzdálený.“ [Dudová a kol. 2006: 24].

Není proto divu, že i vlastnosti manažerů (mužů) a manažerek (žen) jsou vnímány odlišně. Které genderové skupině se podle konstruovaných vlastností, jež budou nastíněny v kapitole 3.2. připisují vlastnosti zmíněné pro úspěšného manažera? Ano, jsou to mužské vlastnosti. „**Přesvědčení, že muži – manažeři jsou víc agresivní, mají větší nadhled a soutěživost, jdou dravěji za svým cílem a ženy – manažerky jsou více empatické, citlivé, pečlivé, více zaměřené na detail a schopné dotáhnout věci do konce se ukázalo jako velmi silné …**“ [Dudová a kol. 2006: 83].

I samotní manažeři/manažerky potvrzují fakt, že chování mužů i žen je v zaměstnání ovlivněno genderovými stereotypy. „**Ženám je stereotypně připisována citlivost a empatie a mužům schopnosti logického myšlení a technická zdatnost**.“ [Dudová a kol. 2006: 88]. Charakteristiky, jež jsou zobecňovány pro danou práci (profesi) jako nevhodné, či nevýhodné a budují **„...základ statistické diskriminaci, která je v managementu namířena proti ženám.**“ [tamtéž].

Pokud by se jedinec přes tyto stereotypy dostal a oprostil se od předsudků, může narazit na reakci svého okolí a to v obou případech, tedy nejen pokud žena bude aplikovat vlastnosti typické manažerům, ale i pokud muž bude ztělesňovat vlastnosti typické pro manažerky. „Pokud jsou ženy tvrdé, agresivní v řízení, jdou za svým cílem, jsou přísné k podřízeným, je to vnímáno často negativně. Manažeři, ale častěji manažerky zdůrazňují dokonce, že stejné vlastnosti jsou často u mužů tolerovány a dokonce vyžadovány jako manažerský standard. Ale u žen je to vnímáno jako vybočení z očekávané ženské role.“ [Dudová a kol. 2006: 83].

3.4. Je za manažerskými nerovnostmi jen gender?

Z předchozích dvou kapitol je patrné, že očekávání spojená s manažerskou rolí staví na aspektech typických více pro mužské vlastnosti než pro vlastnosti ženské. Při kvalitativním výzkumu českých manažerů a manažerek provedeného v letech 2004 - 2005 byla provedena i typologie manažerů a manažerek, která dochází ke zjištění „**... že rozdělujícím faktorem mezi manažery není gender, a dokonce ani věk, odvětví či region, ve kterém respondenti/ky pracují.** […] Rozhodující je spíše celkový přístup k práci, motivace, které je v práci udržují, životní hodnoty a priority, …“ [Dudová a kol. 2006: 34].

Podle těchto kritérií lze dělit manažery a manažerky do třech skupin.
a) skupina manažerů a manažerek, kteří chtějí budovat kariéru, cíleně se snaží o dosažení nejvyšších pozic v co možná nejkratším čase. Lze konstatovat, že poměr mužů a žen v této skupině je vyrovnaný. Pro ženy v této skupině není ani překážkou mateřská dovolená, kterou chápou pouze jako dočasné přerušení práce.
b) druhá skupina je tvořena lidmi, kteří berou postup spíše jako cestu k možnosti dělat takovou práci, která je baví a zajímá. Budují kariéru proto, že se rádi učí.
c) do třetí skupiny spadají lidé pro které není cílem vybudování kariéry, spíše naopak si uvědomují negativní stránky manažerské pozice (např. ztráta volného času a určité svobody).

Na základě uvedeného dělení vyplývá, že gender není jediným faktorem nerovností při budování profesní kariéry. „Podle všech dotazovaných (skupina manažerů i manažerek pozn. autora) by se jejich profesní úspěch nedostavil, pokud by k manažerské práci neměli/y určité osobní a osobností předpoklady. Na prvním místě jsou citovány vlastnosti jako píle, ctižádost, zodpovědnost a preciznost.“ [Dudová a kol. 2006: 37].

3.5. Shrnutí

Ačkoliv dnes lze dokázat, že mužský mozek pracuje odlišně od ženského, otázkou zůstává, na kolik jsou rozdíly vrozené a na kolik mohou být ovlivněny výchovou a vlivem okolí. Již od narození jedince jsou stereotypně přisuzovány odlišné

vlastnosti děvčátkům a chlapcům. Stereotypní a nerovný přístup je aplikován i v dalších obdobích vývoje jak se dozvíme v následující kapitole, tedy i v období, kdy jedinec začíná hledat své uplatnění na trhu práce a buduje kariéru.

Nastavení manažerského trhu práce vyplývá z faktu, že jsou dané pozice konstruovány na vlastnostech typických spíše pro muže. Genderové dělení není jediným faktorem při budování profesní kariéry, k úspěchu jsou předpokladem i určité osobní a osobnostní charakteristiky.

Samotné dělení na mužské - na straně jedné a ženské - na straně druhé ovlivňují i další instituce, které mohou významně ovlivnit budování profesní kariéry. O které instituce se jedná bude podrobněji pojednáno v následujících kapitolách.

4. Instituce posilující diskriminaci dle Pierra Bourdieu

Diskriminace, či rozdílný přístup k lidem na základě pohlaví není nahodilým jevem, který vznikl přes noc, ale objevuje se nejen v naší společnosti tisíce let a je přenášen z generace na generaci výchovou potomků, tzv. institucemi, jež nám velkou měrou pomáhají s přejímáním kulturních hodnot. Institucemi nejsou myšleny zvyky, obyčeje, nebo organizace, nýbrž uvědomělé chování dle předem stanovených vzorců. Instituci předchází habitualizace[7], tedy ustálené zvyky, které vznikly opakováním činností. „ … změnou společnosti můžeme změnit lidskou přirozenost.“ [Murphy 1999: 24-25]. Výchova ovlivňuje naše myšlení a činnosti, neboť lidé se nerodí jako „hotová stvoření“ [tamtéž]. Velmi zjednodušeně lze konstatovat, že změnou výchovy je možné změnit i společnost.

V našich podvědomích jsou historicky zakořeněny jakési normativy o rozdílnosti povahy mužské a povahy ženské. Tyto genderové stereotypy nadále zobecňují a uplatňují vnímání představ o daných rozdílech. [Dudová a kol. 2006: 22].
Samotné vidění a dělení dle pohlaví je vnímáno jako přirozený, normální a tedy daný stav, jež je nadále posilován jakýmsi mytickorituálním systémem, který pomáhá udržovat schémata jako objektivní a daná, neboť vychází z již existujícího řádu a ten je v podvědomí uznáván a stává se tedy oficielním. Podvědomá schémata vnímání (považována za konstrukci mužského řádu), které si lidé osvojují jsou pouze výplodem institucí, jež zvěčňují tato schémata. [Bourdieu 2000: 7-11].

Aplikováním neočekávaných schémat v manažerském prostředí manažerky nacházejí nelibost sociálního okolí, jež může vnímat ženu – manažerku jako špatnou matku (a to i pokud pracuje na zkrácený úvazek). Kromě okolí mohou hrát stereotypní představy o manažerské pozici velkou roli i v přístupu zaměstnavatele, jednak ze samotného pojetí dané pozice, ale i očekávání od ženské role, tedy spíše role pečovatelky starající se o své děti, která nemůže podávat srovnatelný výkon jako muž. [Dudová a kol. 2006: 50, 57]. S mužskou i ženskou rolí jsou nastavena určitá očekávání, jež se přenášejí v čase pomocí tzv. institucí, jak popisuje podobněji Bourdieu: „Já však struktury nadvlády ani zdaleka nechápu jako ahistorické, ale snažím se naopak vysvětlit, že jsou *plodem*

[7] Blíže o institucích a habitualizacích v knize Luckmann; Berger 1999

neustálé (a tedy historické) reprodukční práce, na níž se podílejí jak jednotliví aktéři […] tak instituce, tj. rodina, církev, škola, stát.“ [Bourdieu 2000: 34]. Jaký vliv, či úlohu mají jednotlivé instituce při distribuci nerovností?

4.1. Církev

Vliv církve nemá v současné době v našem prostředí takový vliv na výchovu jako dříve. Podle měření agentury STEM provedeného v roce 2008 v Boha věří pouze 27 % respondentů, 16 % neví zda věří. Více jak polovina dotázaných (57 %) v Boha nevěří.

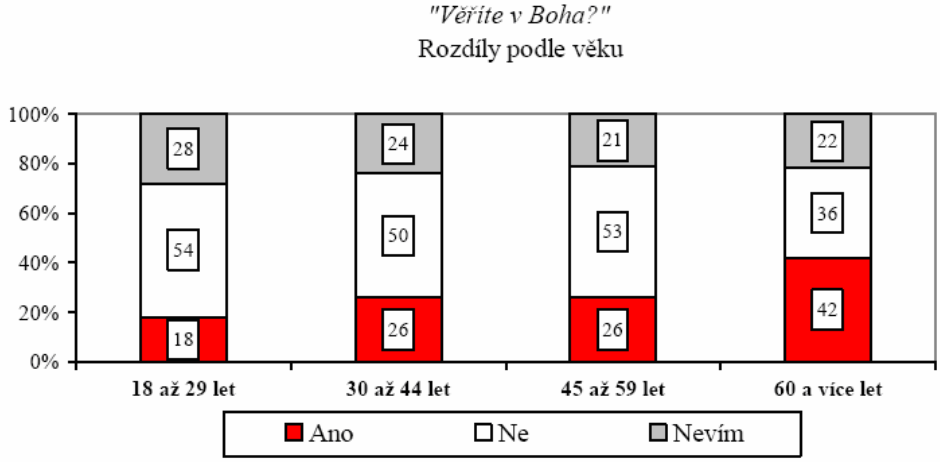
Tabulka 2. *Rozložení respondentů dle ukazatele „Víra v Boha“ (v %)*

„Věříte v Boha?“ (%)

	91/03	93/05	93/11	03/09	06/06	07/02	08/06-2
Ano	33	29	31	35	27	28	27
Ne	49	50	49	51	56	48	57
Nevím	18	21	20	14	17	24	16

Trend víry v Boha má navíc dle dalšího průzkumu provedeného v roce 2007 generačně klesající charakter.

Obrázek 2. *Rozložení víry v Boha dle věku (v %)*

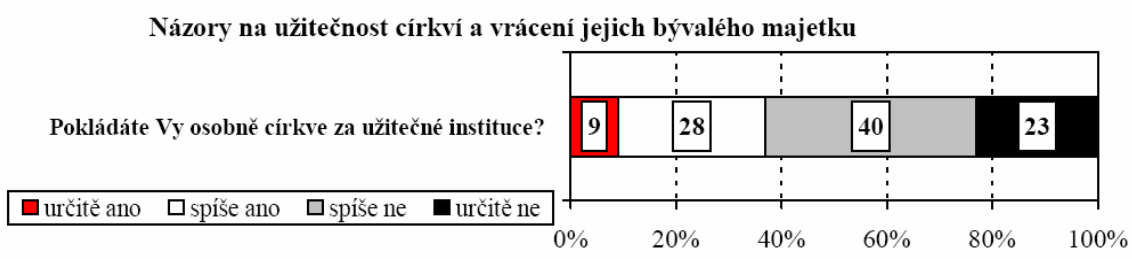


Zdroj: Převzato z „STEM - VÍRA V BOHA …“ (provedena jednotná stylizace barev)

Lidé v České republice nevnímají církev jako prospěšnou instituci, přesněji 9 % dotázaných vnímá jako určitě užitečnou a 28 % jako spíše užitečnou, celkem instituci

církve hodnotí 37 % jako užitečnou a 63 % jako neužitečnou (z toho 23 % velmi neužitečnou).

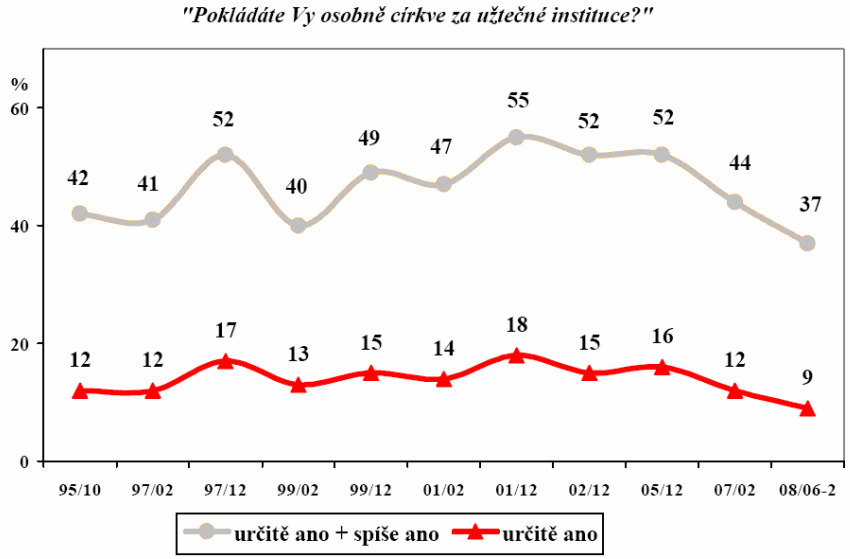
Obrázek 3. *Názory na užitečnost církve (v %)*



Zdroj: Převzato z „STEM – LIDÉ NEPŘIKLÁDAJÍ …" (provedena jednotná stylizace barev)

I trend vnímání užitečnosti církve má klesající charakter v čase, tedy stále méně jedinců označuje církev jako užitečnou instituci. Z výše uvedených ukazatelů vnímání církve v České republice vyplývá, že církev již nemá takový vliv na společnost jako dříve, tedy i vliv na výchovu jedinců ze strany církve slábne. O to důležitější roli přebírají zbylé instituce, tedy rodina, škola a stát.

Obrázek 4. *Vnímání užitečnosti církve čase (v %)*



Zdroj: Převzato z „STEM – LIDÉ NEPŘIKLÁDAJÍ …" (provedena jednotná stylizace barev)

4.2. Rodina

Jednou z nejdůležitějších funkcí rodiny je reprodukce - a s ní spojená výchova - socializace jedince včetně přenášení kulturních vzorců [Velký sociologický slovník I, II 1996: 940] a s nimi spojených nerovností. Pierre Bourdieu, dokonce označuje rodinu za základní instituci posilování stereotypních představ, kdy rodina zakládá také dalším typům nerovností, zejména nerovnosti dle socioekonomického statusu (SES). Jelikož je práce věnována genderovým nerovnostem, bude další část o rodině věnována zejména reprodukci genderových nerovností v instituci rodiny.

Rodina významně pomáhá utvářet tzv. model společnosti, se kterým přichází dítě do kontaktu a je pro něj prvním, avšak závazným kontaktem. V rodině dítě získává orientaci na určité hodnoty a připravuje se na určité konflikty. Dítě takovou podporou získává tzv. sociální dovednosti, které jsou důležité v dospělosti. Rodina tedy plní nenahraditelnou funkci z toho pohledu, že se snaží spojit specifické na straně jedné a univerzální na straně druhé. [Matoušek 1997: 8].

Institucí, která má největší podíl na přenášení genderových stereotypů je tedy rodina, resp. referenční rodina, neboť je s jedincem v kontaktu od prenatálního období a může tak nejlépe působit na jeho utváření, plnit tzv. socializační funkci, což popisuje i Bourdieu „Hlavní role v uchovávání mužské nadvlády a mužského pohledu připadá nepochybně rodině; zkušenost dělby práce podle pohlaví a legitimní, zákonem garantovaná a do jazyka vepsaná představa o ní se právě v rodině vnucuje velice záhy.“ [Bourdieu 2000: 78].

Otázkou zůstává, nakolik si může rodina v dnešní společnosti dovolit vybočit ze stereotypní představy o výchově chlapců a dívek, případně jak na tuto změnu bude reagovat okolí.

Společnost rodině nepomáhá bořit genderové stereotypy při výchově dětí, ale spíše naopak dává důraz na dělení řádu věcí, typických pro děvčata a pro chlapce. Dítě se učí hrou, avšak jsou chlapci i dívky vedeny ke stejným hrám? Ne. Zjednodušeným důkazem může být porovnání internetových obchodů specializovaných na prodej hraček.

Po vložení klíčového slova „hračka“ do vyhledávače na www.seznam.cz (leden 2009) z prvních 12-ti internetových obchodů dělí 10 obchodů (83%) své hračky na chlapecké a dívčí. Znesnadňuje toto dělení rodičům např. koupit kuchyňku svému synovi a vést ho k tomu, aby v domácnosti vařil – tedy přebíral role typické spíše pro ženy, když kuchyňka je v sekci hraček pro děvčata?

Tabulka 3. *Rozložení obchodů dělících hračky na hračky pro chlapce a hračky pro děvčata*

Název obchodu	Webová adresa	Rozlišení
Maxíkovi hračky	www.maxikovy-hracky.cz/	ano
Obchod hraček	www.obchodhracek.cz/	**ne**
Hračky-hry	www.hracky-hry.cz/	ano
Svět hraček	www.svethracek.cz	ano
4 kids	www.4kids.cz/	**ne**
Darovánek	www.darovanek.cz	ano
Hračky obchod	www.hrackyobchod.cz/	ano
Pongo	www.pongo.cz	ano
Na hraní	www.na-hrani.cz	ano
Stavebnice hračky	lego.stavebnice-hracky.cz	ano
Hračky-tv	www.hracky.tv	ano
Nejlepší hračky	www.nejlepsi-hracky.cz/	ano

Rodina zůstává velmi důležitou institucí nejen pro dítě, ale i pro dospělého jedince. Na rodině lidé často staví své hodnoty, smysl své existence a pomáhá každému členovi zrcadlit jeho chování a to nejen v době dětství, ale po celou dobu stálosti vztahů. [Matoušek 1997: 8; 62].

Rodina i její okolí stále napomáhá reprodukci nerovností. Dítě, které si osvojilo před začátkem povinné školní docházky určité genderové vzorce vstupuje do školy. Pomůže škola rozbít stereotypní vnímání dítěte nebo naopak posílí jeho genderové chování a jednání?

4.3. Škola a vzdělávání

Z historického hlediska je označován za velký průlom ve školství povinná školní docházka císařovny Marie Terezie z roku 1774. Do druhé poloviny 19. století bylo „studium za účelem získání práce (…) vnímáno jako východisko z nouze pro chudé a

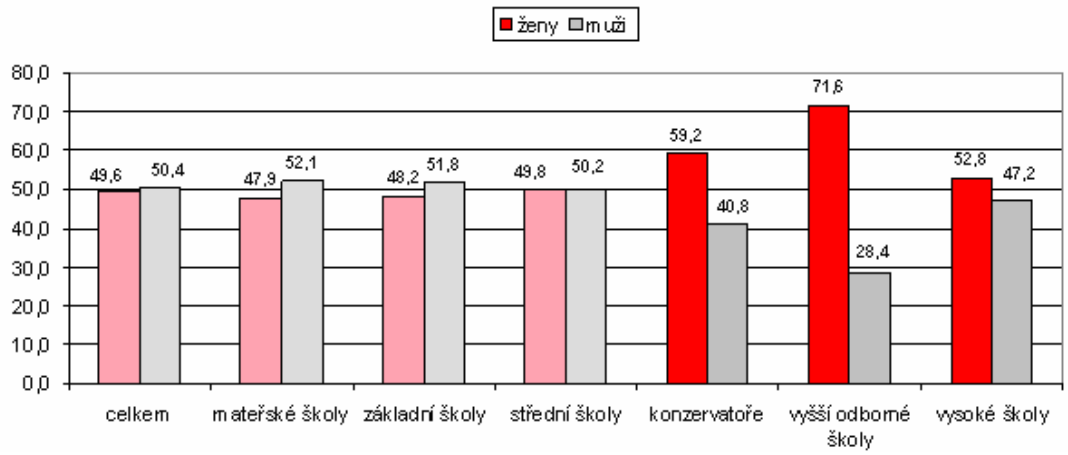
neprovdané dívky“. [Bahenská 2005: 144]. Později však nastává zvrat v pohledu na vzdělávání dívek. Jak dále popisuje Bahenská - k velkým změnám dochází v druhé polovině 19. století, kdy se mění představa o údělu žen, jejich schopnostech a postavení. Tato změna je spojována se vznikem mnoha dívčích škol, jejich absolventky hledají uplatnění v zaměstnání a narušují tak představu o muži, jakožto živiteli rodiny.

Od 19. století prošlo školství a vzdělávání v České republice dlouhou cestu k odstranění genderových nerovností. Dnes je přístup ke vzdělání umožněn bez rozdílu pohlaví a lze konstatovat, že dívky dnes studují déle než chlapci, což potvrzují „Počty chlapců a dívek podle typů škol“ dle Českého statistického úřadu.

Tabulka 4. *Počty chlapců a dívek podle typů škol - struktura podle pohlaví (v %)*

Struktura studentů podle pohlaví (v %)	ženy	muži
mateřské školy	47,9	52,1
základní školy	48,2	51,8
střední školy	49,8	50,2
konzervatoře	59,2	40,8
vyšší odborné školy	71,6	28,4
vysoké školy	52,8	47,2
celkem	49,6	50,4

Obrázek 5. *Počty chlapců a dívek podle typů škol - struktura podle pohlaví (v %)*



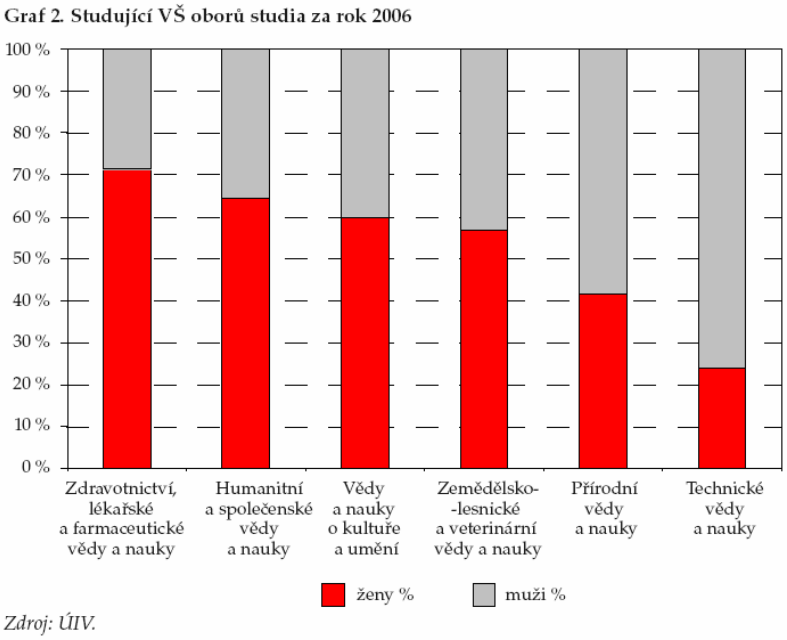
Zdroj: Převzato z „CZSO – genderové statistiky*...“ (provedena jednotná stylizace barev)*

Z výše uvedené tabulky a grafu (Obrázek 5.) je patrné, že ačkoliv je celkový počet žen a mužů (chlapců a dívek) vyrovnaný, po střední škole stoupá procento dívek které pokračují ve studiu na konzervatoři, vyšší odborné nebo vysoké škole. Stoupající trend délky studia se u žen objevuje i přesto, že „…čím déle žena ve vzdělávacím systému setrvává a čím vyššího stupně vzdělání dosáhne, tím větší bude rozdíl mezi jejím sociálním postavením a postavením jejího stejně vzdělaného vrstevníka-muže.“ [Jarkovská, Lišková 2008: 684].
Proč méně mužů studuje tak dlouho jako ženy? Jednu z mnoha možných odpovědí nabízí Šmídová, když popisuje, že „…v případě mužů platí mnohem silněji, že čím vyšší vzdělání, tím vyšší šance na úspěšnou pozici na trhu práce, přesto chlapci neaspirují na dosažení vyššího vzdělání, ani nestudují na vyšších stupních škol tak často jako ženy. Tyto skutečnosti tak navozují otázku, zda není součástí symbolického řádu a zároveň kalkulace ve strategiích chlapců/mužů fakt, že (…) zatím v českém prostředí mohou obsadit lépe placené pozice na trhu práce i při stejném nebo dokonce nižším formálním vzdělání, než dosáhnou dívky/ženy.“ [Šmídová a kol. 2008: 49].

Otázkou stále zůstává, „…zda současný vzdělávací systém přispívá ke vzestupné sociální mobilitě, či zda spíše reprodukuje nerovnosti.“ [Jarkovská, Lišková 2008: 685].
Pierre Bourdieu hovoří o tzv. negativním pygmalionském efektu. „Efekt, který se u žen projevuje tak brzo a je tak trvalý, že probíhá skoro bez povšimnutí (mám na mysli například způsob, jakým rodiče, profesoři i spolužáci odrazují dívky od určitých oborů, hlavně technických nebo vědeckých, nebo spíše, jak je do nich nepovzbuzují…“ [Bourdieu 2000: 57].

I Kuchařová popisuje nerovnosti vyskytující se v českém prostředí při profesní orientaci dívek, resp. výběru studia, které je stále děleno na obory spíše dívčí a spíše chlapecké a navíc je legitimizováno a posilováno působením okolností jak pracovního tak i mimopracovního života žen i mužů. Problémem je tedy spíše struktura vzdělání než jeho nedostatečná výše. [Kuchařová, Zamykalová 2000: 35].
I v české společnosti lze (dle Obrázku 6.) pozorovat různé rozložení žen a mužů dle oborů studia. Volba oboru vysoké školy se dále promítá i do volby typu (oboru) zaměstnání.

Obrázek 6. *Studující VŠ oborů studia za rok 2006 (v %)*

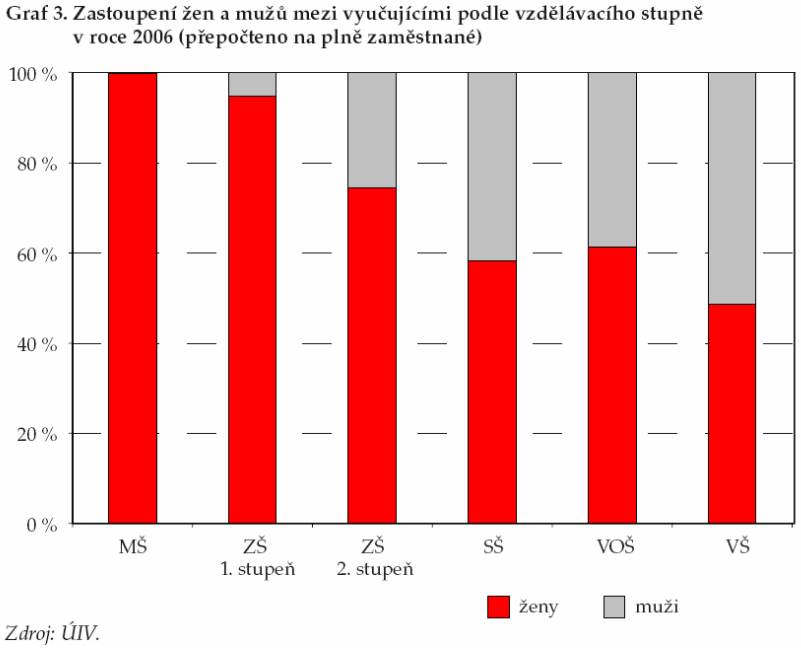


Zdroj: Převzato z „Jarkovská, Lišková 2008: 691“ (provedena jednotná stylizace barev)

Kromě zmíněných struktur vzdělání působí stereotypy i v samotné výuce, kde je poukázáno na dvě úrovně genderové socializace. První, označovaná jako formální - zahrnuje učivo a učebnice, které se při výuce používají a nejsou genderově neutrální, což dokazují domácí i zahraniční výzkumy. Druhá, neformální - jež obsahuje poměr mezi muži a ženami v řadách vyučujících včetně zaměření oboru a řídících pozicích ve školství. [Šmídová a kol. 2008: 29].

Jaké je rozložení mužů a žen v českém školství? Níže uvedený graf (Obrázek 7.), který se hodí i do kapitoly rovného/nerovného odměňování zobrazuje mnohem vyšší počet žen zastoupených mezi vyučujícími a to především od nejnižších stupňů vzdělávacího systému. Tento trend se s vzrůstajícím stupněm snižuje. Důležité je opět připomenout, že škola – tedy i vyučující mají vliv na legitimizaci genderových stereotypů.

Obrázek 7. *Zastoupení vyučujících dle vzdělávacího stupně (v %)*



Zdroj: Převzato z „Jarkovská, Lišková 2008: 693“ (provedena jednotná stylizace barev)

V části 3.2.1., která je věnována biologickým rozdílům mezi muži a ženami byly nastíněny rozdílné vlastnosti, které jsou připisovány dětem po porodu dle pohlaví. I v pozdějším věku, tedy ve škole, tento rozdíl přetrvává, chlapci jsou více chváleni za intelektuální výkony, kdežto děvčata jsou oceňována za způsobnost, pilnost a upravený zevnějšek i přesto, že u mladších dětí jsou rozdíly ve výkonech mezi jednotlivými pohlavími méně pozorovatelné. Věkem však dochází k rozdílům mezi chlapci a děvčaty. [Jarkovská, Lišková 2008: 695-697]

„Struktura českého vzdělávacího systému odráží strukturu sociálních nerovností včetně genderových, a ty skrze tento systém vštěpují aktérkám a aktérům a dále se reprodukují.“ [Jarkovská, Lišková 2008: 699]. Je důležité nezabývat se v souvislosti se vzděláním pouze znevýhodněním žen a dívek, jak by se mohlo z historického kontextu zdát. V posledních letech se dostávají do pozornosti genderové rozdíly směřující v neprospěch chlapců. [Šmídová a kol. 2008: 24].

České školství očekává jiný přístup, chování a výkony od chlapců a od dívek. Škola tedy v českém prostředí napomáhá k reprodukci a legitimizaci nerovností a navíc lze systém vzdělávání označit jako za jeden z nemocnějších genderových nástrojů v naší společnosti. [Jarkovská, Lišková 2008: 699].

4.4. Shrnutí

Dle Pierra Bourdieu se kromě jednotlivých aktérů, kteří reprodukují stereotypy podílí na reprodukci také instituce, především církev, škola, rodina a stát.

Přístupu státu budě věnována samostatná kapitola. Instituce církve již nemá v dnešní době takový vliv na výchovu jedinců jako v dobách dřívějších a její vliv dále slábne. Rodina plní velmi důležitou funkci při socializaci jedince, avšak v českém prostředí stále napomáhá udržování genderových stereotypů a celou situaci neulehčuje rodině ani okolí, které stále vytváří prostředí dělené na muže a ženy. Ani poslední instituce – škola nepomáhá bořit nerovný přístup. Ačkoliv školství prošlo velkou změnou, stále zde jsou rozdíly mezi chlapci a děvčaty jak v přístupu vyučujících, délce studia, tak i volbě oboru.

5. Stát - Institucionální a právní zajištění rovného zacházení se ženami a muži působení státu a dalších sdružení na zvyšování/snižování nerovností dle pohlaví

Pro každou moderní společnost jsou důležité rovné příležitosti pro muže i ženy. Spojení rovné příležitosti (rovnost šancí) je pouze podskupinou termínu rovné zacházení. „Není cílem politiky rovného zacházení hledat vinu u těch, kdo jsou vystaveny diskriminaci, ale pracovat na jejím odstranění. (…) některé ženy neprojevují zájem o některé rekvalifikační kurzy, cílem politiky rovnosti by mělo být motivovat je k překonávání genderových stereotypů.“ [Stínová zpráva…: 16].

5.1. Institucionální a personální zabezpečení politiky rovného zacházení

Bez institucionálního zabezpečení je velmi obtížné prosazovat rovnost a rovné příležitosti pro muže a ženy. Které instituce (instituce ve smyslu úřadů) zajišťují nebo mají zajišťovat zlepšování genderových nerovností? Dle stínové zprávy jsou nejvýznamnějším institucemi v České republice následující:
Jako nejviditelnější lze označit **Radu vlády pro rovné příležitosti mužů a žen[8].** Nejdůležitější činnosti rady vlády jsou doporučovat vládě základní koncepce vedoucí k prosazování rovných příležitostí včetně stanovování okruhu priorit pro projekty jednotlivých resortů vedoucí k podpoře rovnosti mužů i žen, snaha identifikovat problémy v oblasti rovného zacházení a hodnotit naplňování rovného přístupu. Velkým omezením je, že rada nedisponuje ani výkonnou ani kontrolní pravomocí a navíc je sestavena z lidí, kteří nejsou odborníci v problematice genderu. Druhou institucí je **Rada vlády pro lidská práva,** zřízena dne 9. prosince 1998, která sleduje dodržování a naplňování Ústavy České republiky, Listiny základních práv a svobod a dalších právních norem, dále **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, především oddělení pro rovné příležitosti mužů a žen, avšak i zde dle „Stínové zprávy“ chybí jak dostatečné zdroje, tak i dostatečná pravomoc pro aktivní prosazování snižování genderových nerovností. Mezi další instituce patří **pracovníci pověření genderovou problematikou v jednotlivých resortech,** kteří také obecně postrádají kompetence k prosazování změn a navíc nemohou často věnovat tolik času genderové problematice, kolik by měli.

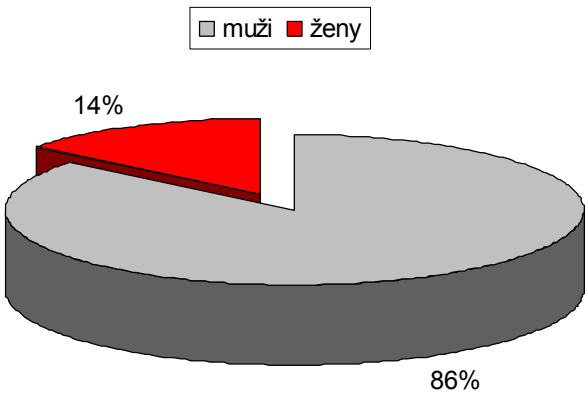
[8] Bližší informace o Radě vlády pro rovné příležitosti mužů a žen lze nalézt v [Stínová zpráva…: 21-23] nebo na http://www.mpsv.cz resp. http://www.mpsv.cz/cs/383

Ani na **krajské úrovni** není zabezpečeno prosazování politiky rovného zacházení, ačkoliv se jednotliví hejtmani mohou účastnit zasedání Rady pro rovné příležitosti mužů a žen, případně vysílat své zástupce, stále neexistují struktury jež mají prosazovat politiku rovného zacházení.

Kromě dalších institucí[9] plní z hlediska profesní kariéry velmi důležitou úlohu **Úřady práce,** které plní nejen funkci informační, ale také kontrolní. Dle stínové zprávy však nelze garantovat dostatečnou vzdělanost v dané oblasti, tedy skutečnost že jsou všichni inspektoři dostatečně zainteresování do řešení problému rovného zacházení, což podporuje i fakt, že sankce za diskriminaci dle pohlaví jsou udělovány velmi zřídka. Tato instituce má díky blízkému vztahu k zaměstnancům velké možnosti, jak aktivně či pasivně minimalizovat diskriminaci na pracovišti. Efektivní zaměření na minimalizaci diskriminace však vyžaduje proškolení všech zúčastněných zaměstnanců Úřadů práce v problematice genderové rovnosti. [Stínová zpráva…: 21-29].

V této kapitole je zmíněno prosazování politiky rovného zacházení na krajské úrovni. Jaké je zastoupení mužů a žen na pozicích hejtmanů/primátora v jednotlivých krajích? Z celkového počtu 14-ti samosprávných krajů zastupují 12 krajů (86 %) na pozici hejtmanů muži (včetně pražského primátora) a pouze dva kraje (14 %) jsou zastoupeny ženami (kraj Plzeňský a Ústecký)

Obrázek 8. *Zastoupení mužů a žen v krajích na pozicích hejtmana/primátora (v %)*

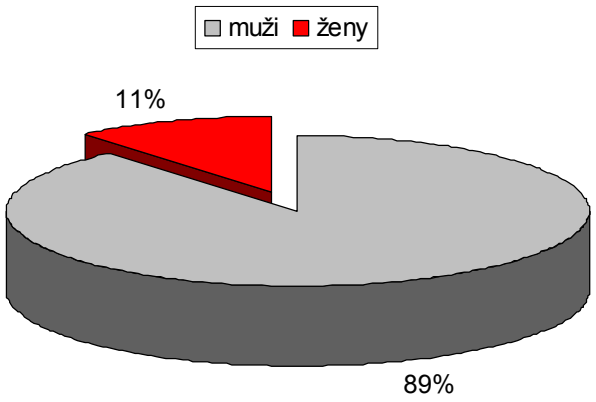


Zdroj: Wikipedia – pojem hejtman

[9] Další instituce (Rada hospodářské a sociální dohody a Soudy), jež mají pomáhat při prosazování rovnosti – blíže v [Stínová zpráva…: 25-35]

Ještě větší rozdíl mezi zastoupením mužů a žen je ve vládě, kde jsou z celkového počtu 17-ti ministrů a jednoho premiéra také dvě ženy, tedy 11%

Obrázek 9. *Zastoupení mužů a žen ve vádě ČR (v %)*



Zdroj: Vláda

Proč je zmíněn právě poměr zastoupení mužů a žen v krajích a vládě ČR? Jde o doplňkovou informací bakalářské práce, jež pojednává o nerovných možnostech žen a mužů a zároveň v této kapitole zmiňuje institucionální zabezpečení na úrovni vlády i krajů. Otázkou, na kterou není prostor v rámci této práce odpovědět zůstává, zda a jakým způsobem může takto nerovné zastoupení žen a mužů v institucích (jež mají možnost prosazovat institucionální zabezpečení politiky rovného zacházení) ovlivňovat vývoj genderových nerovností.

5.2. Právní rámec podpory rovného zacházení

Z kapitoly 1.1.3. vyplývá, že nastolování rovnosti má právní podporu, jež je zajištěna nejen v ústavě ale i dalších zákonech. Složitější je to však se samotnou realizací zákonů v praxi, kde stále přetrvávají genderové stereotypy. Dochází tedy k situaci, kdy je údajně zajištěna rovnost mužů a žen (i když v ČR stále nebyl přijat antidiskriminační zákon), připouští se i jakési právní povědomí o problematice rovnosti, avšak chybí žádoucí jednání a to i díky nízké míře vymahatelnosti práva. Takové neakceptování zákona se poté stává normou, jež je v dané společnosti přijímána.

Ke změně výše popsaného jednání může napomoci vytváření právního vědomí o spravedlnosti principu rovného zacházení. Jde o proces pomalý, avšak klíčový. Jako důležití účastníci je označována laická i odborná veřejnost a zákonodárné sbory[10]. Právní regulace České republiky jsou postaveny na zákazech, příkazech a sankcích, ale chybí zde budování povědomí o principech spravedlnosti rovného zacházení, tedy posuzování jedinců na základě schopností a kvalit bez jakýchkoliv předsudků. [Stínová zpráva…: 33–38].

5.3. Stát a ženské nevládní neziskové organizace

Nezastupitelnou roli hrají v hnutí žen právě neziskové organizace, které i po roce 1989 nastartovaly diskuze o rovnosti mužů a žen a jako první upozorňovali na porušování lidských práv žen. Příležitosti ke zlepšení jsou spatřovány ve spolupráci mezi státem a neziskovými organizacemi, neboť v současné době neexistuje koncepce spolupráce, respektive stát využívá znalosti těchto instituci, avšak obvykle bez jakéhokoliv honoráře a ty „Ženské organizace, které dotace ze státního rozpočtu získaly, se zabývají převážně sociální pomocí a i v jejich případech se jedná o podporu spíše nahodilou, nikoli o výsledek systematické státní politiky.“ [Stínová zpráva…: 117].

5.4 Shrnutí

I přes abstinenci komplexního antidiskriminačního zákona je rovnost mezi muži a ženami zakotvena v Ústavě i dalších zákonech. Nelze však hovořit o tom, že činnost české vlády přináší v posledních letech významnější dopady na zlepšování genderu. Jde spíše o prosazování rovnosti mezi muži a ženami na formální úrovni.
[Stínová zpráva…: 8].
Ačkoliv se právní systém snaží o zajištění rovnosti, v praxi chybí realizace a rozdílné stereotypy v přistupování k roli mužů a žen zůstávají v české společnosti i nadále. Jde tedy kromě individuálního přístupu i o rozměr institucionální.
[Stínová zpráva…: 17].

[10] Blíže [Stínová zpráva…: 34, 35]

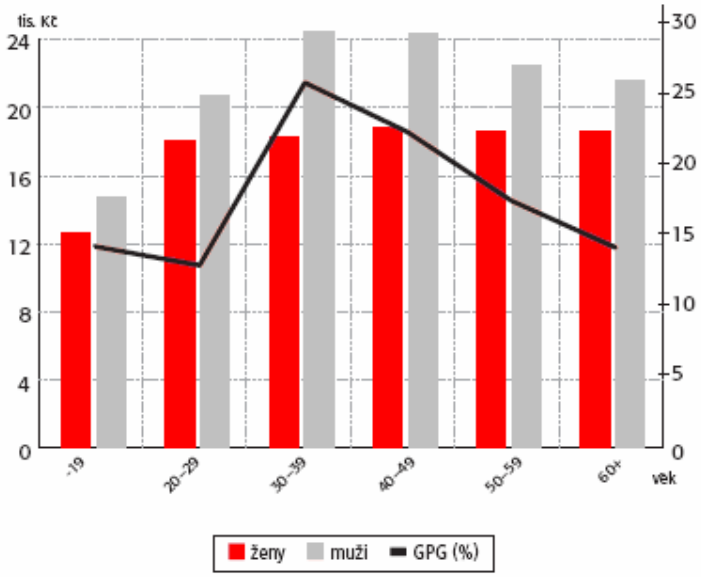
6. Profesní kariéra v číslech

6.1. Problematika nerovného odměňování v ČR

V České republice není dosaženo genderové rovnosti z hlediska odměňování. Obecně lze konstatovat, že muži vydělávají více než ženy. Navíc je tato disparita dlouhodobým trendem, přičemž se rozdíly během posledních let ještě více prohlubují. [Kuchařová, Zamykalová 2000: 99-100].

Z porovnání mediánových mezd[11] dle věkových skupin za rok 2007 je patrné, že muži a ženy jsou za práci odměňováni rozdílně. I přes nižší diference v prvních věkových kategoriích, dochází k výraznějším rozdílům od věkové skupiny 30 – 39 let kdy mediánové mzdy žen činí pouhých 74,4 % mužské mediánové mzdy a GPG[12] je roven 25,6. [Ženy a muži v datech: 48].

Obrázek 10. *Mediánové mzdy podle věkových skupin za rok 2007*



Zdroj: Převzato z „Ženy a muži v datech, Praha ČSÚ 2008" (provedena jednotná stylizace barev)

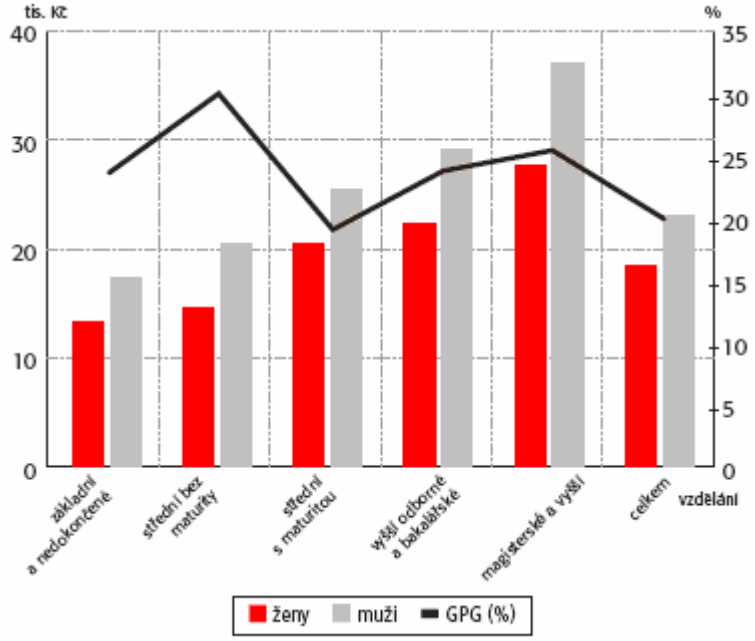
[11] Medián = prostřední hodnota souboru
[12] GPG je = Gender Pay Gap – relativní rozdíl mediánu mezd mužů ku mediánu mezd žen. [Ženy a muži v datech: 46]

Další zajímavostí patrnou z Obrázku 10. je, že u mužů dochází k prudkému nárůstu mezd a později k poklesu mediánových mezd, kdežto u žen je tento trend zpočátku lehce stoupající jako u mužů, ale poté mají mzdy žen téměř neměnný průběh.

Ani úroveň vzdělání nemá vliv na mzdu z pohledu genderu, tedy přesněji má opačný vliv, než je předpokládáno. Nelze konstatovat, že s vyšším vzděláním se rozdíly mezd snižují. Trend je spíše opačný, jak popisuje i Kuchařová „Nejnižší míra shody mezd s muži je trvalým znakem u žen s vysokoškolským vzděláním…“
[Kuchařová, Zamykalová 2000: 43].

Z grafu mediánových mezd podle úrovně vzdělání za rok 2007 (Obrázek 11.) je rovněž patrné, že největší rozdíly mezd jsou právě u skupiny vysokoškolské kategorie s magisterským a vyšším vzděláním.

Obrázek 11. *Mediánové mzdy podle úrovně vzdělání za rok 2007*

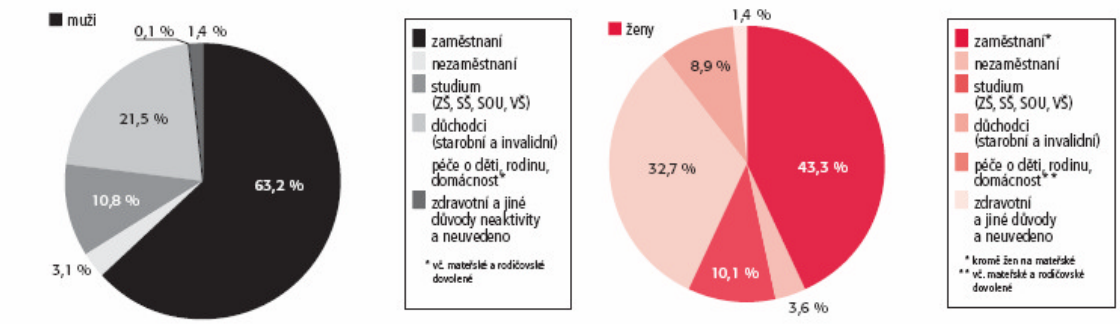


Zdroj: Převzato z „Ženy a muži v datech, Praha ČSÚ 2008“ (provedena jednotná stylizace barev)

6.2 Problematika nerovného zaměstnávání

Nerovnosti v profesních drahách se neobjevují pouze v rozdílném odměňování mužů a žen. Z hlediska nerovností je zajímavé rozložení populace ve věku 15 let a více dle obvyklého ekonomického postavení. V roce 2007 bylo dle Českého statistického úřadu v definované populaci 63,2 % zaměstnaných mužů, zatímco žen pouze 43,3 %. Rozdíl je způsoben také tím, že do skupiny „zaměstnání" nespadají osoby na mateřské dovolené, které byly zařazeny do sekce „Péče o děti, rodinu, domácnost". Tato skupina je dalším zajímavým ukazatelem, genderových nerovností neboť 8,9 % žen v dané populaci pečuje o děti, rodinu či domácnost, ale pouhých 0,1 % mužů. Otázkou je, zda se jedná o následek nebo příčinu rozdílného genderového přístupu při budování profesní kariéry.

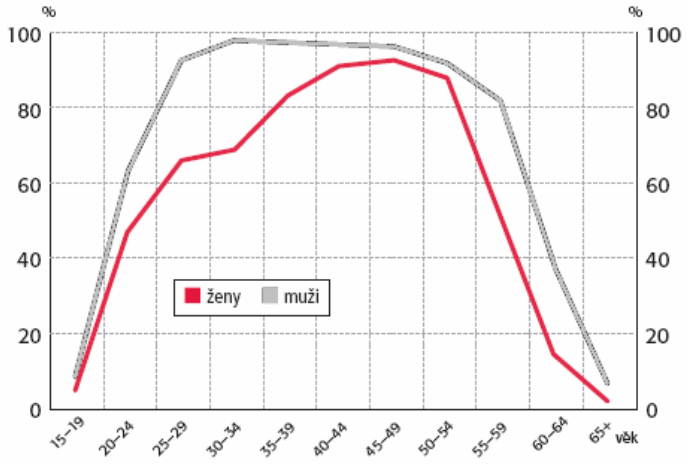
Obrázek 12. *Populace věku 15 a více let podle obvyklého ekonomického postavení v roce 2007 (v %)*



Zdroj: Převzato z „Ženy a muži v datech, Praha ČSÚ 2008" (provedena jednotná stylizace barev)

Z výše uvedených dat logicky vyplývá i rozdílná míra aktivity dle věkových skupin, jež je v každém věku vyšší u mužů oproti ženám a největších rozdílů dosahuje právě u žen do věku 40-ti let, které věnují více energie a času péči o děti, rodinu a domácnost.

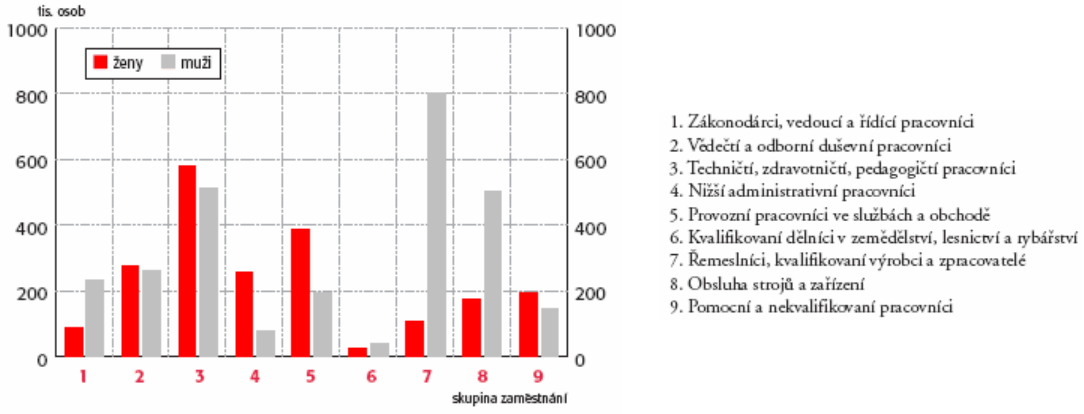
Obrázek 13. *Míry ekonomické aktivity podle věkových skupin - průměry za rok 2007 (v %)*



Zdroj: Převzato z „Ženy a muži v datech, Praha ČSÚ 2008" (provedena jednotná stylizace barev)

Posledním grafem (Obrázek 14.) je rozličnost oborů ve kterých převažují ženy či muži. V kapitole 4.3.2. je diskutována rozdílnost volby oborů vysokých škol. Tento fakt se samozřejmě promítá i do profesních drah mužů a žen, kdy lze označit některé obory a profese jako typicky ženské (např. nižší administrativní pracovníci, provozní pracovníci ve službách a obchodě), či naopak typicky mužské (zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci, řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé, či obsluha strojů a zařízení).

Obrázek 14*. Zaměstnanci podle hlavních tříd zaměstnání - průměry za rok 2007 (tabulka – počet v tisících osob)*



Zdroj: Převzato z „Ženy a muži v datech, Praha ČSÚ 2008" (provedena jednotná stylizace barev)

6.3. Shrnutí

Je zřejmé, že ženy dosahují v České republice v průměru nižších mezd oproti mužům a to bez ohledu na věk, či nejvyšší dokončené vzdělání. Mnohem více žen se oproti mužům věnuje péči o děti, rodinu a domácnost. Otázkou je, zda je zmíněný rozdíl důsledkem či příčinou genderových nerovností - nebo zda se jedná o jakousi spirálu, kdy „…**ženy mají v průměru nižší platy než muži a vybírají si partnery s vyšším platem a postavením -> ženy proto z ekonomických (a dalších) důvodů zůstávají na rodičovské dovolené -> nemohou tudíž věnovat tolik času a energie práci, zaměstnavatelé s tím počítají a jejich ohodnocení je nižší -> to vede opět k tomu, že ženy mají v průměru nižší platy než muži a odcházejí na rodičovskou dovolenou.“** [Dudová a kol. 2006: 62].

7. Nerovnosti nepřináší mužům pouze výhody

Předchozí kapitoly potvrzují, že v České republice zatím nelze hovořit o rovném zacházení mezi muži a ženami. Otevřenou otázkou zůstává, zda lze nastolit skutečnou rovnost mezi oběma protějšky a zda je takový stav vůbec žádoucí. Přes nevědomí toho, zda je možné čisté rovnosti mužů a žen dosáhnout lze hovořit o vědomí, že další přibližování se rovnosti je stále možné. Z výše uvedených kapitol vyplývá, že struktura se může zdát více výhodná pro muže a méně výhodná pro ženy. Jsou tedy muži na základě nerovného přístupu zvýhodněni? „Ve struktuře vztahu nadvlády jsou pod tlakem obě strany, tedy i ti, kdo vládnou. Ti se sice těší výhodám, ale zároveň, řečeno s Marxem, ‚je nadvláda ovládá'." [Bourdieu 2000: 63]. Jak i dále popisuje Bourdieu „Výsada mužství je zároveň i past a platí se za ni neustálým, někdy až nesmyslným napětím a vypětím, k němuž každého muže nutní povinnost projevovat se za všech okolností jako muž." [Bourdieu 2000: 47].

V kapitolách 3.2. a 4.3. jsou naznačeny vlastnosti, které se více připisují mužům/chlapcům a ženám/dívkám. Pokud se mají obě pohlaví chovat tak, jak od nich společnost očekává, tedy genderově nerovně, musí se přibližovat vlastnostem, které jsou typické pro jejich skupinu. Takové chování ale nemusí vyhovovat všem jedincům ať už v jedné nebo druhé skupině. Příkladem mohou být výzkumy chlapeckých vrstevnických skupin, které s odkazem na Delamonta uvádí i Jarkovská a Lišková, kdy je negativní přístup k výuce chlapců spojován právě s jejich demonstrací konformity k chlapecké skupině, jež předpokládá záporné odpovědi u chlapců na otázky spojené s postoji k výuce.

I v zaměstnání je tato konformita často dodržována a od každého pohlaví je s odkazem na kapitolu 3.3 očekáváno a tolerováno jiné chování. Stejně, jako je ženám manažerkám méně tolerována tvrdost, než mužům, u kterých je s píše vyžadována, jsou i projevy, které jsou naopak tolerovány u žen a u mužů nejsou akceptovány. Jde o stav, který není u manažerů přípustný, avšak u žen manažerek je v určité míře přijatelný a to bez ohledu na zákulisí okolností, které k takovému stavu vedly. Další těžkou situací je pro muže - stejně jako pro ženu - snaha skloubit osobní a profesní život. „ … je třeba si uvědomit, že genderové stereotypy a neochota řešit konflikt rolí ve smyslu ‚kariéra vs. rodina'

znevýhodňuje nejenom ženy, které by při jiném pojetí pracovního prostředí chtěly a dosahovaly vyššího postavení, ale i muže, kteří by rádi lépe kombinovali svoje životní role.“ [Dudová a kol. 2006: 26]. Od mužů se očekává, že budou živitelé rodiny, z toho vyplývá, že „Muži se zpravidla musí plně podrobit požadavkům zaměstnavatele, protože jejich prioritou je uživit rodinu. ‚Mužská kultura je tak zároveň utlačovaná i utlačující.’“ [tamtéž].

Závěr

Společnost nesmí pouze odstraňovat diskriminaci různými normami a nařízeními, ale je třeba jít ke kořenům nerovností - tedy tam, kde se ony rozdíly rodí a umožňovat stejný přístup a podporu oběma pohlavím a takový přístup brát za samozřejmý, neboť jen tak mohou být odstraňovány kořeny nerovností.
Ženy a muži nemají v České republice rovné příležitosti při budování profesní kariéry. Základní instituce, tedy rodina, škola a stát nevyvíjejí v české společnosti dostatečnou snahu o snižování genderových nerovností, respektive pakliže takové snahy vyvíjeny jsou, jsou spíše formální. Rozdíly a rozdílný přístup je patrný již od narození, přechází i později do volby typu školy, následně z dané volby plynoucí volby oborů, z čehož částečně vychází i rozdílné odměňování jednotlivých oborů, tedy i rozdílné odměňování mužů a žen bez ohledu na věk, či vzdělání mužů a žen.

Kariérní dráhy ovlivňují jednak obecně sdílené stereotypy obou pohlaví které jsou vnímány jako přirozené, tak i samotné nastavení manažerské kariéry, které je konstruováno více pro muže než pro ženy. Je důležité apelovat na dodržování rovného přístupu ze strany zaměstnavatelů, ale mnohem důležitější je bořit genderové stereotypy ve všech oblastech lidského bytí, neboť symbolický řád je utvářen právě jejími účastníky.
Nelze tedy postavit závěry této práce na často diskutovaných tématech, např. že má být ženám více umožněno skloubit osobní a profesní život ať už prací z domova nebo prací na částečný úvazek, atd. Takový přístup je opět jednostranný a zaměřuje se pouze na jedno hledisko. I mužům má být umožněno skloubit profesní a osobní život a věnovat svůj čas rodině, stejně jako ženám možnost budovat profesní kariéru za stejných podmínek. Nejde tedy o to, aby z mužů byly ženy a z žen muži, ale umožnit oběma stranám dosažení rovnosti šancí a to nejen při budování profesní kariéry, ale i v dalších oblastech lidského bytí, díky čemuž lze pokrýt i skrytější formy nerovného přístupu.

Seznam použitých zdrojů:

- BAHENSKÁ, Marie (2005). „Počátky emancipace žen v Čechách“. Praha: Slon
- BOURDIEU, Pierre, (2000). „Nadvláda mužů“ Praha: Karolinum
- CZSO – genderové statistiky [online] dostupné na http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tabulky/gender_vzdelani-070200 (Aktivní 22.2.2009)
- DEMOGRAFIE, [online] dostupné na: http://www.demografie.info/?cz_rozvodhistorie (Aktivní 3.1.2009)
- DUDOVÁ, Radka; KŘÍŽKOVÁ Alena; FISCHLOVÁ Drahomíra; (2006) „Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR“ Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
- DISKRIMINACE, [online] dostupné na: http://www.diskriminace.cz/dt-zamestnavatele/vyklad_pojmu.phtml#3 (Aktivní 3.1.2009)
- GIDDENS, Anthony (1999). „Sociologie“ Praha: Argo
- GEIST, Bohumil (1992). „Sociologický slovník“. Praha: Victoria Publishing
- Gender pojmy CZSO [online] dostupné na: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy, (Aktivní 16.01.2009)
- JARKOVSKÁ, Lucie; LIŠKOVÁ, Kateřina; (2008) „Genderové aspekty českého školství“ [online] dostupné na: http://sreview.soc.cas.cz/upl/archiv/files/513_2008-4JarkovskaLiskova.pdf (Aktivní 3.1.2009)
- JAKUBKA, Jaroslav (2006). „Nový zákoník práce“. Praha: Anag
- KELLER, Jan (1992). „Nedomyšlená společnost“. Brno: Doplněk
- KUCHAŘOVÁ, Věra; ZAMYKALOVÁ, Lenka; (2000) „Rovnost příležitosti žen a mužů na trhu práce.“ Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
- LUCKMANN, Thomas; BERGER, Peter Ludwig; (1999) Sociální konstrukce reality : pojednání o sociologii vědění; Brno Centrum pro studium demokracie a kultury
- MATOUŠEK Oldřich (1997). „Rodina jako instituce a vztahová síť“. Praha: Sociologické nakladatelství
- Ministerstvo práce a sociálních věcí [online] dostupné na: http://www.mpsv.cz (Aktivní 9.1.2009)
- Možný, Ivo; (1999) „Sociologie rodiny“ Praha: Sociologické nakladatelství

• MURPHY, R.F. (1999). „*Úvod do kulturní a sociální antropologie"* Praha: Sociologické nakladatelství
• NOLČ Jiří a kolektiv (2005). „Ústava ČR s úvodním komentářem". Brno: CP Books
• RENZETTI M. Claire; CURRAN Daniel (2003). „Ženy, muži a společnost" Praha: Karolinum
• Rovné příležitosti. Firma roku: Rovné příležitosti má své vítěze. [online] dostupné na: http://rovneprilezitosti.ecn.cz/clanek.shtml?cmd[2786]=x-2786-2130576 (Aktivní 3.1.2009)
• SINGLY, Francois de (1999). „Sociologie současné rodiny" Praha: Portál
• STEM - VÍRA V BOHA A NÁZORY NA CÍRKVE V ČESKÉ SPOLEČNOSTI [online] dostupné na: http://www.stem.cz/download/1262_919.pdf, (Aktivní 12.12.2008)
• STEM - LIDÉ NEPŘIKLÁDAJÍ ČINNOSTI CÍRKVÍ PŘÍLIŠ VELKÝ VÝZNAM A K VRACENÍ JEJICH MAJETKU SE STAVÍ REZERVOVANĚ [online] dostupné na: http://www.stem.cz/download/1586_1079.pdf (Aktivní 12.12.2008)
• Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů. [online] dostupné na: http://www.feminismus.cz/download/GS_stin.pdf, (Aktivní 20.3.2007)
• Šanderová, Jadwiga; (2000) „Sociální stratifikace" Praha : Karolinum
• ŠMÍDOVÁ, Iva; JANOUŠKOVÁ, Klára; KATRŇÁK, Tomáš; (2008) „Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace a vzdělanostní segregaci dívek a chlapců v českém vzdělávacím systému." [online] dostupné na: http://sreview.soc.cas.cz/upl/archiv/files/511_2008-1Smidova.pdf (Aktivní 19.11.2008)
• Wikipedia – pojem hejtman, [online] dostupné na http://cs.wikipedia.org/wiki/Krajsk%C3%BD_hejtman#Seznam_hejtman.C5.AF (Aktivní 11.1.2009)
• Vláda [online] dostupné na http://www.vlada.cz/cz/vlada/default.htm (Aktivní 15.01.2009)
• Velký sociologický slovník I, II (1996). Praha: Karolinum
• Ženy a muži v datech, Praha ČSÚ 2008, [online] dostupné na http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/23003247C7/$File/14150804.pdf (Aktivní 15.2.2009)

SEZNAM OBRÁZKŮ:

Obrázek 1. *Počty sňatků, rozvodů a úhrnná rozvodovost na území dnešní ČR od roku 1960*
Obrázek 2. *Rozložení víry v Boha dle věku (v %)*
Obrázek 3. *Názory na užitečnost církve (v %)*
Obrázek 4. *Vnímání užitečnosti církve čase (v %)*
Obrázek 5. *Počty chlapců a dívek podle typů škol - struktura podle pohlaví (v %)*
Obrázek 6. *Studující VŠ oborů studia za rok 2006 (v %)*
Obrázek 7. *Zastoupení vyučujících dle vzdělávacího stupně (v %)*
Obrázek 8. *Zastoupení mužů a žen v krajích na pozicích hejtmana/primátora (v %)*
Obrázek 9. *Zastoupení mužů a žen ve vádě ČR (v %)*
Obrázek 10. *Mediánové mzdy podle věkových skupin za rok 2007*
Obrázek 11. *Mediánové mzdy podle úrovně vzdělání za rok 2007*
Obrázek 12. *Populace věku 15 a více let podle obvyklého ekonomického postavení v roce 2007 (v %)*
Obrázek 13. *Míry ekonomické aktivity podle věkových skupin - průměry za rok 2007 (v %)*
Obrázek 14*. Zaměstnanci podle hlavních tříd zaměstnání - průměry za rok 2007*

SEZNAM TABULEK:

Tabulka 1. *Vlastnosti přisuzované mužům a ženám*
Tabulka 2. *Rozložení respondentů dle ukazatele „Víra v Boha“ (v %)*
Tabulka 3. *Rozložení obchodů dělících hračky na hračky pro chlapce a hračky pro děvčata*
Tabulka 4. *Počty chlapců a dívek podle typů škol - struktura podle pohlaví (v %)*