

**Univerzita Pardubice**

**Fakulta ekonomicko-správní**

**Percepce administrátora z pohledu gender**

**Kateřina Slámová**

**Bakalářská práce**

**2010**

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Ústav veřejné správy a práva  
Akademický rok: 2009/2010

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina SLÁMOVÁ**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Management podniku - Management malých a středních podniků**  
  
Název tématu: **Percepce administrátora z pohledu gender**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

- Charakteristika gender
- Legislativa upravující rovné zacházení mužů a žen v zaměstnání
- Rovné příležitosti mužů a žen v České republice
- Rovné zacházení mužů a žen v rámci EU
- Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání v oblasti veřejné správy
- Analýza statistických údajů o počtu mužů a žen zaměstnaných ve vedoucích pozicích
- Metodika genderového rozpočtování
- Dotazníkové šetření u zaměstnanců v jednotlivých institucích
- Metodika
- Zpracování údajů
- Vyhodnocení výsledků šetření

Rozsah grafických prací: —  
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- ČERMÁKOVÁ, Marie. Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech. Praha : Akademie věd České republiky, Sociologický ústav, 2000. 145 s. ISBN 80-85950-83-9.  
DISMAN, M. Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha : Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0139-7.  
KUCHAŘOVÁ, V.; ZAMYKALOVÁ, Z. Rovnost příležitostí žen a mužů. Praha : 2000, VÚSPV.  
MUSILOVÁ, M. Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 1999.  
NELSON, J. B.; CHOWDHURY, N. Women and politics worldwide. Yale University Press. New Haven and London, 1994. ISBN 9780300054088.  
VEŠŤNOVÁ-KALIVODOVÁ, E.; MAŘÍKOVÁ, H. Společnost žen a mužů z aspektu gender: sborník. Praha : Open Society Fund, 1999. 171 s.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Josef Duplinský, CSc.**  
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: **18. června 2009**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2010**

doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.  
děkanka

L.S.

Ing. Robert Bača, Ph.D.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 4. srpna 2009

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně a veškeré literární prameny a informace použité v této práci jsem uvedla v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena 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 Březí nad Oslavou, dne 27. dubna 2010

.....  
Kateřina Slámová

## **PODĚKOVÁNÍ**

„Děkuji panu PhDr. Josefu Duplinskému, CSc. za konzultace, připomínky a cenné rady, které mi během sestavování této práce poskytnul.“

## **ANOTACE**

Každý člověk je někdy nucen navštívit úřad veřejné správy. Určitě si z této „návštěvy“ odnese dojem, jaký na něj zanechal zaměstnanec příslušného úřadu. Úředníci mohou být jinak vnímány muži a jinak ženami. Obě pohlaví se ovšem v některých otázkách mohou shodovat. Názory obou pohlaví často ovlivňují genderové stereotypní vlastnosti, které jsou každému pohlaví přiřazeny.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

gender, veřejná správa, vnímání mužů a žen, komparace názorů

## **ANNOTATION**

Every man is sometimes forced to visit the office of public administration. Surely you of this "visit" taking away the impression which it left the staff of the authority. Officials may be perceived differently for men and for women. Both sexes, however, some problems may coincide. The views of both sexes often affect gender stereotypical characteristics that are assigned to each sex.

## **KEY WORDS**

gender, public administration, perceptions of men and women, comparison of views

# Obsah

Úvod.....	9
<b>1 Charakteristika gender .....</b>	<b>10</b>
1. 1 Vymezení pojmu „gender“ .....	10
1. 2 Gender studies .....	10
1. 3 Genderová identita.....	10
1. 4 Genderová role, genderová smlouva .....	11
1. 5 Genderové stereotypy .....	11
<b>2 Legislativa upravující rovné zacházení mužů a žen v zaměstnání.....</b>	<b>14</b>
2. 1 Zákony platné v ČR.....	14
2. 1. 1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce .....	14
2. 1. 2 Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon .....	14
2. 2 Mezinárodní dokumenty upravující rovné zacházení mužů a žen v zaměstnání .....	15
<b>3 Rovné příležitosti mužů a žen v České republice .....</b>	<b>16</b>
3. 1 Ženy a muži na trhu práce.....	16
3. 1. 1 Zastoupení žen a mužů v zaměstnání podle klasifikace KZAM .....	17
3. 1. 2 Zaměstnání s vyrovnaným podílem mužů a žen.....	18
3. 2 Platová nerovnost mužů a žen.....	19
3. 3 Diskriminace žen při hledání zaměstnání .....	20
<b>4 Rovné zacházení s muži a ženami v rámci EU .....</b>	<b>22</b>
4. 1 Historie Evropské unie.....	22
4. 2 Současný vývoj rovných příležitostí mužů a žen .....	22
4. 2. 1 Rovnost žen a mužů – 2010.....	22
4. 2. 2 Vývoj v oblasti právní a politické .....	24
4. 2. 3 Jak posílit rovnost mužů a žen a podporovat oživení a udržitelný růst?.....	24
4. 3 Gender mainstreaming .....	25

4. 3. 1 Historie mainstreamingu .....	25
4. 3. 2 Fáze vývoje mainstreamingu .....	26
4. 3. 3 Aktéři a předpoklady pro mainstreaming .....	26
<b>5 Ženy ve veřejné správě .....</b>	<b>28</b>
5. 1 Veřejná správa .....	28
5. 1. 1 Vznik a funkce veřejné správy .....	28
5. 1. 2 Systém veřejné správy .....	29
5. 2 Muži a ženy ve veřejné správě .....	29
<b>6 Dotazníkové šetření u zaměstnanců v akciové společnosti zabývající se strojírenstvím a slévárenstvím .....</b>	<b>31</b>
6. 1 Stručná charakteristika akciové společnosti .....	31
6. 2 Metodika dotazníkového šetření .....	31
6. 3 Zpracování získaných údajů .....	31
6. 3. 1 Frekvence návštěvnosti úřadů .....	32
6. 3. 2 Zastoupení mužů a žen na úřadech .....	34
6. 3. 3 Hodnocení chování žen v úřednických funkcích .....	35
6. 3. 4 Hodnocení chování mužů v úřednických funkcích .....	38
6. 3. 5 Obsazení úřednických pozic .....	40
6. 3. 6 Komparace chování mužů a žen na úřadech .....	42
6. 3. 7 Percepce mužů ve vysokých funkcích veřejné správy .....	44
6. 4 Vyhodnocení dotazníku .....	46
<b>Závěr .....</b>	<b>48</b>
<b>Seznam použité literatury a informačních zdrojů .....</b>	<b>51</b>
<b>Seznam obrázků a tabulek .....</b>	<b>54</b>
<b>Přílohy .....</b>	<b>55</b>



## Úvod

Problematika rovných příležitostí mužů a žen je stále velice aktuální téma. Každý stát a mezinárodní organizace řeší otázky týkající se rovného zacházení s muži a ženami, zajištění stejných pracovních podmínek, odměňování a stejnou možností pracovního růstu. Tento problém se týká především žen, které mají menší šance na dobré pracovní uplatnění, a často jsou jim nabízena pracovní místa podřadného druhu bez možnosti disponovat pravomocemi, dosahovat pracovního růstu a tomu odpovídající platové ohodnocení a možností se seberealizovat. Přidělování těchto pracovních míst právě ženám je dáno stereotypními vlastnostmi a genderovými rolemi, které jsou ženám a mužům přisuzovány. Ženy disponují jinými vlastnostmi než muži a stejně tak jsou dány i rozdílné genderové role. Některé role se však v dnešní době začínají prolínat a mohou tak pomoci vytvořit podmínky pro rovné příležitosti mužů a žen.

Stereotypní vlastnosti mužů a žen odkrývají jejich rozdílné názory na rozličné problémy. A právě tyto názory se promítají v této práci. Ta je zaměřena na vnímání osob zaměstnaných v úřednických funkcích z pohledu genderového rozdělení.

Teoretická část bakalářské práce charakterizuje pojmy jako je gender, genderový stereotyp, genderová role a další. Dále uvádí českou a mezinárodní legislativu upravující rovné zacházení s muži a ženami jak v obecné rovině, tak v rovině pracovní. Analyzuje, jaké jsou rovné příležitosti mužů a žen v České republice a v Evropské unii. Poslední kapitola se zabývá postavením mužů a žen ve veřejné správě. Tato kapitola je úvod pro následující praktickou část.

Cílem je tedy pomocí písemného dotazníkového šetření zanalyzovat na malém vzorku, jaké jsou názory mužů a žen na zaměstnance v úřednických pozicích. Otázky jsou koncipovány tak, aby se pokusily nastínit obraz o tom, jak moc jsou rozdílné názory mužů a žen, a ve kterých otázkách se obě pohlaví naopak shodují. Výsledky šetření jsou pro každou otázku zobrazeny v tabulce a v grafech a doplněny komentářem.

Závěr bude obsahovat diskuzi, která by v každém čtenáři měla podpořit další zamyšlení nad tímto tématem.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Charakteristika gender

### 1. 1 Vymezení pojmu „gender“

Původ toto slovo má v řeckém jazyce, odkud bylo dále přejímáno do ostatních evropských jazyků, včetně anglického, ze kterého si čeština toto slovo převzala. Existuje mnoho možností, jak slovo „gender“ přeložit nebo vysvětlit jeho význam. Například z řečtiny se toto slovo překládá jako „rod“, ale z angličtiny lze tento pojem definovat jako „sociální pohlaví“ nebo „sociální rod“. Ovšem i čeština používá více než pojem „sociální pohlaví“ anglický výraz „gender“. [1]

### 1. 2 Gender studies

Genderové studie (= gender studies) patří mezi vědecké, odborné disciplíny, které sledují rozdíly mezi muži a ženami ve společnosti, ať jsou to rozdíly sociální či kulturní. Nestudují jen současné postavení žen a mužů ve společnosti, ale také postavení, které muži a ženy zaujímali ve společnosti, a rozdíly těchto postavení. [1]

Podle Šiklové (1999) cílem gender studies není jen sledování a interpretování empirických dat o rozdílech a zvláštnostech obou pohlaví, ale vytvářet i sociální senzitivitu a kultivovat analytickou schopnost z pohledu gender v sociálních a kulturních otázkách včetně sociální politiky. [1]

### 1. 3 Genderová identita

Gender funguje jako princip, který strukturuje společnost a tento princip vystihuje Kimmelův koncept tří I: identita, interakce a instituce. Identita se může nacházet v konkrétním kulturním a jazykovém kontextu, který se podílí na utváření našeho žensství nebo mužství a naši pozici ve společnosti. Interakci lze vyjádřit jako vztahový koncept. V interakci gender vzniká. Instituce je chápána jako např. prostředí školy, rodiny, pracovního trhu atd., které odrážejí, posilují a vytvářejí genderové vzorce v té dané společnosti. Jako příklad lze uvést pracovní trh, na kterém je pro ženy starající se o dítě těžké vytvářet svoji kariéru. Trh práce jim toto často neumožní. [2]

Genderová identita (pohlavní) je součástí identity osobní. Genderová identita je psychologický konstrukt, vypovídající o individuální fenomenologické zkušenosti být

maskulinní nebo femininní.<sup>1</sup> Řada autorů se snažila genderovou identitu operacionalizovat a změřit. K měření se používala škála využívající adjektiva, která byla přiřazována jednotlivým objektům a činnostem. Nejen měření genderové identity, ale i její zkoumání z mnoha hledisek se stalo zájmem mnoha vědců. Jedním z nich je například Phyllis Katz (1986), který upozornil na to, že na odpověď na základní otázku vědomosti nebo nevědomosti vytváření a prožívání genderové identity může mít vliv právě měřitelnost genderové identity. [4]

Genderová identita není jedinci dána od narození. Genderové identitě předchází genderová kategorizace (určení), která je založena na biologickém pohlaví. Podle psychologů je život člověka rozdělen na jednotlivá stádia vývoje, který v sobě zahrnuje hlavní složku, jíž je vývoj genderové identity. [3]

#### **1. 4 Genderová role, genderová smlouva**

Genderová role odráží očekávaná chování, jednání a myšlení, kterými se člověk projevuje jako žena či muž. Pro dobré pochopení lze uvést příklad, kdy stále ještě typickou rolí muže je zabezpečit a postarat se materiálně a finančně o rodinu. Na druhou stranu typickou rolí ženy je starání se o děti a jejich výchova a péče o domácnost. V dnešní době si tyto role některé páry vyměňují, ale ve většině případů lze tyto příklady považovat za ustálený fakt. [2]

Ženské či mužské roli se dítě učí od malička s pomocí okolí, v němž vyrůstá (rodina, škola, různé instituce, apod.). Jestliže vykazuje „správné“ znaky chování týkající se svého pohlaví, je dítě socializujícími subjekty přijímáno. Pakliže však vykazuje „nesprávné“ chování, socializující subjekty se toto jeho chování snaží korigovat. Chování v genderové roli lze přirovnat k divadlu – každý z nás hraje tu roli, která mu přísluší, a ví, co tato role obnáší. [2]

Již výše bylo uvedeno, co je typickou genderovou rolí pro muže a co pro ženu. Toto se v praxi nazývá genderovou smlouvou. Genderová smlouva je jakýsi soubor pravidel, která ženám a mužům vytyčují jejich chování, hodnotu, povinnosti a pracovní zařazení. Tyto pravidla můžeme rozdělit do třech úrovní a to: v rámci norem a hodnot celé společnosti, na úrovni institucí a v rámci rodiny. [2]

#### **1. 5 Genderové stereotypy**

Co si lze pod souslovím „genderové stereotypy“ představit? Jedná se v podstatě o typické vlastnosti, které jsou přiřazeny mužům a ženám v naší společnosti. Tyto vlastnosti se často

---

<sup>1</sup> KRŮŽKOVÁ, Alena. Genderová identita. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 3/2001. [cit. 2010-02-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.genderonline.cz/download.php>>. ISSN 1213-0028. str. 1

doplňují jako protiklady, jsou jimi dány naše očekávání vůči ženám a mužům a podle nich také často jednáme s muži a ženami v konkrétních sociálních situacích.

V tabulce 1 jsou uvedeny některé „typicky“ mužské a „typicky“ ženské stereotypní vlastnosti. Každý z nás se pak může zamyslet nad tím, ve kterých stereotypech se našel, a zda opravdu odpovídají přiřazenému pohlaví. [5]

**Tabulka 1 - „Typicky“ ženské a mužské stereotypní vlastnosti**

<b>Ženy jsou</b>	<b>Muži jsou</b>
bezmocné, slabé, nesamostatné, závislé,	agresivní, autoritativní, dominantní,
citově založené, milovnice dětí,	ctižádnostiví, neohrožení, odhodlaní,
emocionální, soucitné, pečlivé, opatrné,	aktivní, podnikaví, soutěživí,
něžné, přitažlivé a dráždivé, šarmantní,	bojovní, dobrodruzi, vůdci, stateční,
parádnice, povolné, empatické,	objektivní a věcní, racionální, realističtí,
náladové, nelogické, nerozhodné,	nesnadno zranitelní, odolní, velcí a silní,
ohleduplné, plné porozumění, přívětivé,	rozhodní, nezávislí, sebejistí, sebevědomí,
jemné, mírné, poslušné, pasivní,	spolehliví, vyrovnaní, zodpovědní,
toužící po jistotě, vyžadující ochranu,	rozvážní, schopní sebeovládání, přímí,
senzibilní, úzkostné, žvanivé,	odvážní až opovážliví, panovační, tvrdí,
příjemné, taktní, zaměřené na rodinu.	silní a energičtí, smělí.

Zdroj: KARSTEN, Hartmut. *Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X. Str. 24-25.

Takovýchto vlastností a chování existuje určitě více a stejně jako u genderových rolí, které s genderovými stereotypy souvisí, se také v některých případech prolínají.

Některým jedincům můžou stereotypy pohlavních rolí usnadnit nebo také ztížit přístup k povolání, zařízením, či skupinám tvořených ve společnosti. I v 21. století převažuje takový

styl života, že ženy spíše pracují v sociálních oblastech a muži se naopak zabývají technickými obory. Avšak některé ženy se dnes prosazují ve funkcích, které kdysi zaujímaly pouze muži. Příkladem může být oblast politiky, kultury či hospodářství. Ženy se nebojí prosadit sebe a své názory mezi mužskou populací, čímž dochází k vyrovnání stereotypů pohlavních rolí. [5]

## **2 Legislativa upravující rovné zacházení mužů a žen v zaměstnání**

### **2.1 Zákony platné v ČR**

V České republice se rovným zacházením s muži a ženami v zaměstnání zabývají dva zákony: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a Zákon č. 198/2009 Sb. ze dne 23. dubna 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen Antidiskriminační zákon). [6]

#### **2.1.1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**

Problematika rovného zacházení v pracovněprávním vztahu se v tomto zákoně upravuje v Části první: Obecná ustanovení, v Hlavě I: Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, §§ 16 – 17. [6]

V § 16 zákon uvádí, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci v rámci pracovních podmínek, odměňování za práci, odborné přípravy a funkčního postupu. [6]

§ 17 odkazuje na Antidiskriminační zákon, který se zabývá diskriminací pohlaví, rasy, národnosti atd. Tento zákon je vysvětlen níže.

#### **2.1.2 Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon**

O antidiskriminačním zákoně se v tomto zákoně hovoří v Části první. Zde zákon vysvětluje, co se považuje za diskriminační jednání, které jednání se nepovažuje za diskriminační, a jaké existují druhy diskriminace. [7]

Pro tuto práci je stěžejní § 8, který se týká Zásad rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. V odstavci 1 je mimo jiné uvedeno, že zaměstnavatel nesmí diskriminovat z důvodu pohlaví. Dále v odstavci 2 se uvádí, jaké musí mít ženy a muži stejné nároky či práva. Jako příklady mohou být: stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance, nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek, stejný nárok na poskytování plnění, stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému, a další. Hlava II §§ 10 - 11 tohoto zákona vymezují Právní prostředky ochrany před diskriminací. [7]

## 2. 2 Mezinárodní dokumenty upravující rovné zacházení mužů a žen v zaměstnání

Organizace spojených národů (dále jen OSN) vydala několik dokumentů, které popisují a odstraňují různé formy diskriminace. Některé z těchto dokumentů jsou uvedeny v následujících odstavcích.

Nejnámějším dokumentem upravující lidská práva a svobody je Všeobecná deklarace lidských práv a svobod. Článek 23, odstavec 1 a 2 říká: „Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci.“<sup>2</sup>

Dalším dokumentem této organizace, kde se vymezují stejná práva mužů i žen v zaměstnání, je Úmluva všech forem diskriminace žen z 18. 12. 1979. Této problematice se konkrétně zabývá Část III, článek 11, odstavec 1, písmena a) – f). Členské státy OSN jsou povinni přijmout opatření, která odstraňují veškerou diskriminaci žen, a dosáhnout tak stejných podmínek v zaměstnání, jako mají muži. [9] Jako příklad je ocitováno písmeno b), kde se říká: „Žena má práva na stejné příležitosti v zaměstnání, včetně používání stejných kritérií výběru v zaměstnání.“<sup>3</sup>

V rámci Evropské unie byla vydána Listina základní práv Evropské unie, kde se v Hlavě III, článku 23 vysvětluje rovnost žen a mužů: „Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.“<sup>4</sup>

Tolik k českým a mezinárodním listinám, které se věnují diskriminaci žen a konkrétně diskriminaci a rovného zacházení mužů a žen v zaměstnání.

---

<sup>2</sup> OSN Praha [online]. © UNIC Praha, 2005. [cit. 2010-02-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>.

<sup>3</sup> OSN Praha [online]. © UNIC Praha, 2005. [cit. 2010-02-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>>.

<sup>4</sup> EUropa – právní předpisy, smlouvy a připravovaná legislativa EU [online]. Portál Evropské unie. [cit. 2010-02-27]. Dostupný z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:CS:PDF>>.

## 3 Rovné příležitosti mužů a žen v České republice

V této kapitole je rozebírána problematika zejména rovných příležitostí v oblasti pracovního trhu. Jsou zde uvedeny sféry, ve kterých mají muži a ženy jaká zastoupení, která zaměstnání více vykonávají muži a která ženy, a také je zde zmínka o rovném odměňování mužů a žen za vykonanou práci.

### 3.1 Ženy a muži na trhu práce

Větší množství ekonomicky aktivního obyvatelstva v naší republice tvoří muži. Podle údajů Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) bylo v roce 2007 v ČR 2 929,7 tis. ekonomicky aktivních mužů ve věku 15 – 65+, což je o 661 tis. více než žen ve stejné věkové kategorii. I přes tento rozdíl je ekonomicky aktivních žen velké množství. [11]

Ovšem při srovnání dat z téhož roku, která ukazují míru nezaměstnanosti, lze dojít k překvapivému závěru. I když žen jako ekonomicky aktivního obyvatelstva je méně než mužů, tak naopak míra nezaměstnanosti je u nich vyšší. U žen v roce 2007 byla míra nezaměstnanosti 6,7 %, naproti tomu u mužů bylo toto číslo o více než 2 % nižší, tedy 4,2 %. [11]

Jaký je důvod vývoje těchto ukazatelů? Lze říci, že i když se usiluje různými předpisy, vyhláškami a deklaracemi o rovné příležitosti mužů a žen v zaměstnání, některá zaměstnání přeci jen ženy vykonávat nemohou. Ať už z důvodu větší fyzické, psychické či časové náročnosti. Tudíž se ženám zužuje výběr vhodného povolání a v důsledku toho může narůst i jejich míra nezaměstnanosti.



### 3. 1. 1 Zastoupení žen a mužů v zaměstnání podle klasifikace KZAM

Tabulka ukazuje údaje z roku 2007 o zastoupení žen a mužů v zaměstnání podle klasifikace (dále jen KZAM).

Tabulka 2 - Ženy a muži v zaměstnání podle KZAM (v tis. ob.)

Klasifikace zaměstnání	Ženy	Muži
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	93,7	233,8
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	280,0	263,6
Techn., zdravot. a pedagog. prac.	582,7	516,1
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	259,8	84,0
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	385,7	192,3
Kvalifik. dělníci v zem. a les.	27,5	45,8
Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé	110,1	805,1
Obsluha strojů a zařízení	175,9	506,0
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	198,8	146,0
Příslušníci armády	1,3	13,0
<b>Celkem</b>	<b>2 115,9</b>	<b>2 806,1</b>

Zdroj: Český statistický úřad [online]. © Český statistický úřad, 2009. [cit. 2010-02-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/kapitola/1413-08--14>>.

Z tabulky jednoznačně vyplývá, že muži zastávají pozice spíše náročné na vzdělání a kvalifikaci, funkce v řídicích a vedoucích pozicích. I v oblasti řemeslné a zpracovatelské je velký nepoměr mužů a žen. Ženy naopak více zastávají pozice v administrativě či ve službách a obchodě. Takto rozdělené pracovní role vychází už z dříve definovaných genderových rolí, kdy se od ženy více očekává, že bude zastávat pozice nižší a její hlavní náplní bude péče o domácnost, a muž bude mít zastoupení ve vyšších a náročnějších pozicích. Nelze tedy

jednoznačně říci, že zastoupení mužů a žen v jednotlivých klasifikacích zaměstnání jsou vyrovnané

### 3. 1. 2 Zaměstnání s vyrovnaným podílem mužů a žen

Existují však některá zaměstnání, kde je podíl mužů a žen téměř vyrovnaný. V následující tabulce je zobrazen podíl žen v procentech u vybraných zaměstnání. Údaje jsou z roku 2004 a jsou převzaty z publikace *Ženy a muži v datech*, kterou vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Českým statistickým úřadem.

**Tabulka 3 - Zaměstnání s nejvíce vyrovnaným podílem mužů a žen**

<b>Klasifikace zaměstnání</b>	<b>Podíl žen (v %)</b>
Pomocní a nekvalif. prac. v dopravě, ve skladech, v telekom.	52,6
Ved. pracovníci v dopr., skladování, telekom. a na pošt. úř.	52,0
Pomocníci a nekvalif. prac. v dopr., ve skladech, vazači břemen a ostatní pomocní pracovníci	50,8
Dělníci zabezpečující jízdu vlaků v mezistaničních úsecích	50,3
Obsluha ostat. zařízení při chemické výrobě	50,2
Zahradníci a pěstitelé zahradních plodin a sazenic	49,8
Školníci vč. školníků – údržbářů	49,7
Pomocníci a nekvalifikovaní montážní a manipulační dělníci	49,5
Bakteriologové, biologové, ekologové, zoologové	49,3
Obsluha jin. stacionárních zařízení a ost. montážní dělníci	49,3

Zdroj: *Ženy a muži v datech*. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Český statistický úřad, 2005. ISBN 80-250-1092-9.

V tabulce je pouze uvedené zastoupení žen, ale lehce si lze dopočítat procentní zastoupení mužů. A opravdu je poměr mužů a žen s menšími odchylkami téměř vyrovnaný. Většina uvedených klasifikací zaměstnání se týká pomocných, dělnických a nekvalifikovaných

pracovních pozic. Rovné zastoupení mužů a žen v zaměstnání bude tedy do jisté míry záviset na vzdělání a kvalifikaci mužů a žen. Samozřejmě ale také na prosazení své osoby a svého názoru ve společnosti. Tato schopnost je však často dána více mužům než ženám.

### **3. 2 Platová nerovnost mužů a žen**

Ženy a muži mají právo pobírat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejný plat (mzdu). Co se však rozumí pod pojmy stejná práce nebo práce stejné hodnoty? V úvodu jsou tyto pojmy definovány a dále je porovnáváno ohodnocení mužů a žen v jednotlivých kategoriích zaměstnání.

„Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné úrovně složitosti, která se koná při stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Pokud nemá zaměstnavatel pro odchylný postup v odměňování mužů a žen objektivní odůvodnění, jedná se o diskriminaci.“<sup>5</sup>

I přes fakt, že žijeme v 21. století a stále více se mluví rovnoprávnosti mužů a žen, nemají však ženy v České republice stejné mzdové ohodnocení jako muži a to i přesto, že mají stejné vzdělání a vykonávají stejnou práci. Ženy pobírají průměrnou měsíční mzdu asi o jednu čtvrtinu nižší než muži. Najdou se však i profese, kde tento rozdíl činí až 100 %. [11]

Podle Českého statistického úřadu činila průměrná hrubá měsíční mzda za rok 2007 u muže 27 489 Kč, oproti tomu žena pobírala v tomto roce průměrnou hrubou měsíční mzdu 20 684 Kč, což je o 25 % méně než pobírali muži. Pro srovnání celková průměrná hrubá měsíční mzda za rok 2007 činila 24 604 Kč. Lze tedy vidět, že ženy nedosahují ani průměrného platu. [11]

Avšak propast mezi platy v jednotlivých kategoriích zaměstnání může být ještě hlubší. Tabulka 4 na následující straně demonstruje, že největší rozdíl platů činí u zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků, a to zhruba 20 000 Kč. [11]

---

<sup>5</sup> HUŇKOVÁ, Markéta a spol. Diskriminace v zaměstnání. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání* [online]. 2005. [cit. 2010-02-27]. Dostupný z WWW: <[http://nesehnuti.cz/publikace/RP\\_ZAM\\_05\\_web.pdf](http://nesehnuti.cz/publikace/RP_ZAM_05_web.pdf)>. ISBN 80-903228-1-6.

**Tabulka 4 - Průměrné měsíční mzdy v hlavních třídách KZAM**

Klasifikace zaměstnání	Průměrný plat žen (v Kč)	Průměrný plat mužů (v Kč)
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	35 692	55 972
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	28 227	38 908
Techn., zdravot. a pedagog. prac.	23 257	30 920
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	18 602	23 029
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	13 909	18 100
Kvalifik. dělníci v zem. a les.	15 622	18 033
Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé	14 956	21 571
Obsluha strojů a zařízení	16 272	21 468
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	12 341	15 608
Příslušníci armády	22 899	24 995

Zdroj: Český statistický úřad [online]. © Český statistický úřad, 2009. [cit. 2010-02-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/kapitola/1413-08--14>>.

Některé zdroje dokonce uvádějí, že na manažerských pozicích si ženy v průměru vydělají jen 54 % toho, co muži. Závěrem lze tedy konstatovat, že i přes vykonávání stejné pracovní činnosti, jsou mzdová ohodnocení mužů a žen stále rozdílná a ženy jsou v této oblasti stále diskriminovány. [14]

### **3. 3 Diskriminace žen při hledání zaměstnání**

Ženy jsou často diskriminovány nejen přímo v zaměstnání, ale i v průběhu hledání pracovních míst. Již v inzerátech, které nabízejí práci, se lze setkat s tím, že zaměstnavatel v podání svého inzerátu dává přednost buď jen mužům, nebo jen ženám. [15]

Příkladem může být: „Na pozici manažera..., hledáme ředitele..., oblastního vedoucího...“ Zde zaměstnavatel hledá přímo muže i přesto, že tyto funkce je schopná zastávat i žena. Tato forma inzerátu může být považována za diskriminaci. [15]

Najdou se však i inzeráty, kde zaměstnavatel dává přednost naopak pouze ženám. Jsou to inzeráty typu: „Hledáme sekretářku..., asistentku,... prodavačku.“ Zaměstnavatelé tedy často ženám nabízejí pracovní pozice nižšího řádu, bez pravomocí rozhodovat, či se podílet na vedení. [15]

Inzeráty, které nabízejí místo ženám, mohou obsahovat i podmínky, které se týkají rodinného života ženy. Požadují například, aby žena měla již odrostlé děti, nebo hledají ženu bez dětí apod. [15]

Najdeme i nabídky práce, kde nejsou přímo uvedeny tyto diskriminační skutečnosti, ale jsou schovány v textu inzerátu. Např.: „Požadujeme časovou flexibilitu a maximální pozornost pracovní činnosti“. Z inzerátu je patrné, že tato práce nebude spočívat v pravidelné osmihodinové pracovní době, ale že v zaměstnání bude zaměstnanec trávit celý den, či dokonce se práci bude muset věnovat i o víkendech. Z čehož vyplývá, že práce je vhodná buď pro muže, nebo pro ženy, které se již nemusí starat o své děti, nebo ženy, které děti nemají a neplánují je. I tato forma inzerátu je považována za diskriminační. [15]

Další fáze diskriminace může nastat při samotném pohovoru, kdy se tazatel nevěnuje vzdělání, praxi a znalostem uchazečky, ale spíše jejímu osobnímu životu. Zda je vdaná, jestli má děti, věk dětí, atd. Jestliže žena opravdu uvede počet dětí a věk, často je na základě těchto informací z výběrového řízení vyloučena. [15]

Ze zákona nemá zaměstnavatel právo klást uchazečce o zaměstnání otázky týkající se jejího rodinného a osobního života. I přes tento fakt řada zaměstnanců bohužel mnoho žen takto diskriminuje a nabízenou práci ženy mnohdy nedostanou, i když by splňovaly požadavky na pozici, o kterou jeví zájem. [15]

## **4 Rovné zacházení s muži a ženami v rámci EU**

### **4. 1 Historie Evropské unie**

Evropská unie se vyvinula nejprve z Evropského společenství uhlí a oceli (ESUO), které vzniklo v roce 1951. Cílem bylo, aby byl průmysl pod evropskou kontrolou a zabránilo se možným válečným střetům mezi státy západní Evropy (především Francie a Německo) a docílit tak hospodářské integrace. [16]

Dále následoval vznik Evropského hospodářského společenství (EHS) a Evropského společenství pro atomovou energii (EUROATOM) v roce 1957. Zakládajícími zeměmi byla Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko, SRN a Nizozemsko. V dalších letech se přidávaly další státy jako Velká Británie, Irsko, Dánsko a další. [16]

Samotná Evropská unie vznikla až 7. 2. 1992 podepsáním Smlouvy o Evropské unii na základě Maastrichtské smlouvy. [17]

V roce 1995 s přístupem Rakouska, Finska a Švédska měla unie 15 členů. Dalším velkým přílivem nových států byl 1. květen roku 2004, kdy do EU vstoupilo dalších 10 nových zemí, mezi nimi i Česká republika a Slovensko. V roce 2007 přistoupilo ještě Bulharsko spolu s Rumunskem a počet zemí v Evropské unii se tak zatím zastavil na čísle 27. [17]

### **4. 2 Současný vývoj rovných příležitostí mužů a žen**

Nejen v České republice je nerovnost mužů a žen v zaměstnání, ale tento problém trápí i celou Evropskou unii. Avšak v posledních desetiletích dosáhla Evropská unie díky vydaným právním předpisům v oblasti rovnocenného zacházení pokroku v dosahování rovnosti mužů a žen. Právní předpisy se věnují veřejnému i soukromému životu a snaží se o podporu postupu žen v zaměstnání.

Evropská unie každý rok zveřejňuje vývoj a výsledky v dosahování rovných příležitostí ve Zprávě o rovnosti žen a mužů. V další subkapitole je obsah této zprávy z roku 2010 rozebrán. [18]

#### **4. 2. 1 Rovnost žen a mužů – 2010**

Podíl žen na trhu práce v rámci EU se pomalu ale jistě zvyšuje a přispívá tak k hospodářskému růstu EU. Čísla jasně hovoří, že za posledních deset let se zvýšila zaměstnanost žen o 7,1 procentního bodu. V roce 2008 tato míra činila 59,1 %, což už je jen krůček k naplnění Lisabonské strategie, která má za cíl v roce 2010 dosáhnout míry 60 %.

Tyto údaje jsou průměrem za všechny členské státy EU. U jednotlivých států tyto údaje kolísají mezi 40 a 70 %. V roce 2008 činil průměrný rozdíl zaměstnanosti mužů a žen 13,7 procentního bodu. [19]

Kladný vývoj však přerušila stávající hospodářská krize, která odstartovala několik vln propouštění a zvyšuje tak údaje o nezaměstnanosti. Od května 2008 do září 2009 rostla nezaměstnanost rychleji u mužů než u žen. Důvodem bylo propouštění v oblasti průmyslu a stavebnictví, kde jsou zaměstnání především muži. Za poslední měsíce se ale nezaměstnanost u mužů i žen vyvíjela rovnoměrným tempem v důsledku propouštění v oblastech, kde je poměr mužů a žen stejný. Ale i přes tento fakt v některých zemích EU je stále nezaměstnanost u žen vyšší. [19]

Hospodářské krize z minulých let ukázaly, že zaměstnanost mužů se po odeznění krize obnoví rychleji než u žen. U žen je tedy vyšší riziko, že po ztrátě zaměstnání nebudou opět zaměstnány. Míra nezaměstnanosti však může ukazovat i jiný trend, který není na první pohled patrný. Velké množství žen v EU se totiž řadí mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Z 63 milionů osob žijících v EU je více než dvě třetiny žen ve věku 25 – 64 let neaktivní, nebo také osoby, které jsou zaměstnány jen na částečný úvazek, ale rádi by pracovaly na plný úvazek, nejsou brány mezi nezaměstnané. [19]

Postavení mužů a žen by nemělo být sledováno pouze v době hospodářské krize, ale měly by se nacházet i výzvy do budoucna, které by k rovnosti mužů a žen napomáhaly. Určitě největší výzvou je vzdělání žen. V Evropské unii již ženy jako absolventky vysokých škol převýšily muže. Ale přesto jsou stále zaměstnávány na podřadných a feminizovaných pozicích, např. ošetřovatelky ve zdravotnictví či sociální sféře, či jako zaměstnankyně ve školství. Ženy také často musejí pracovat na částečný úvazek, jestliže chtějí či se musejí starat o závislé osoby (např. děti, rodiče,...). Zaměstnanec ženám mnohdy neumožní mít flexibilní pracovní dobu a žena je tak nucena se podřídit a samozřejmě i počítat s nižším příjmem. Statistiky EU uvádějí, že v roce 2008 pracovalo na částečný úvazek 31,1 % žen oproti mužům, kterých bylo pouhých 7,9 %. [19]

Nejen Česká republika, ale i Evropská unie má problém se zaměstnáváním žen ve vedoucích či rozhodovacích funkcích. V rámci EU počet žen za posledních několik let vzrostl v těchto pozicích, ale i přesto mají muži stále více pravomocí v rozhodování než ženy. Pro příklad v EU připadá průměrem na čtyři členy národních parlamentů pouze jedna žena. Samozřejmě v každém státě se tento údaj může více či méně lišit. Po volbách do Evropského parlamentu v roce 2009 však podíl žen v EP vzrostl z 31 % na 35 %. Toto můžeme považovat

za malý pokrok v rovných příležitostech mužů a žen. Avšak v hospodářské oblasti už takto pozitivní výsledky nejsou. Jedna žena zastává v průměru jedno místo z deseti v představenstvu evropských prvotřídních společností a podíl předsedkyň představenstev jsou pouhá 3 %. [19]

#### **4. 2. 2 Vývoj v oblasti právní a politické**

Hospodářská krize nezasáhla jenom finanční sektor, ale i trh práce. Dochází k oprávněným obavám, že v důsledku propouštění budou narušeny veškeré snahy o rovné příležitosti mužů a žen v zaměstnání. Proto byl v roce 2008 Evropskou unií přijat Plán evropské hospodářské obnovy, který má udržet počet mužů a žen v zaměstnání. Tímto tématem se zabývala Komise na schůzi v květnu 2008. Došla k závěru, že je potřeba nyní, v období hospodářské krize, posílit rovnost mužů a žen a zmírnit tak dopad krize na sociální situaci. Toto si Evropská unie dala za cíl „ve společném závazku v oblasti zaměstnanosti“. [19]

Evropská unie provedla analýzu dopadů na krizi ve svých členských státech a výsledky ukázaly, že některé státy buď snížily pozornost věnovanou rovnosti mužů a žen, nebo byla opatření v důsledku krize zrušena úplně. Tato „úsporná“ opatření mohou mít negativní vliv na zaměstnanost žen a jejich postavení v zaměstnání. [19]

Rada EU během švédského předsednictví přijala závěry, které se dotýkají politiky rovnosti mužů a žen prostřednictvím příspěvku, který může politikám zaměřeným právě na tuto problematiku pomoci udržet růst, zaměstnanost a sociální začlenění a posílit hledisko rovnosti žen a mužů ve strategii EU do roku 2020. Byly také přijaty závěry k provádění Pekingské akční platformy. Komisi byla také přijata zpráva o provádění směrnice 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, týkající se přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a pracovních podmínkách. [19]

#### **4. 2. 3 Jak posílit rovnost mužů a žen a podporovat oživení a udržitelný růst?**

- Co nejvíce usilovat o odstranění nerovností mužů a žen v zaměstnání, snížit rozdíly v zaměstnanosti, odměňování a rozhodování.
- Snižovat rozdíly odměňování mezi ženami a muži a řešit základní příčiny. Mělo by dojít ke spojení všech dostupných nástrojů, které by tomu napomohly. Systém odměňování by měl být průhledný, měla by se zvýšit informovanost a boj proti stereotypům, a provádět revize klasifikace prací.



- Ženy a muži by měli být ze systému daní a dávek finančně pobízeni k nástupu do zaměstnání, setrvání v něm, popř. umožnit se do zaměstnání vrátit. Pokud by tyto systémy pracovaly špatně či vykazovaly nedostatečnou odezvu, měly by být reformovány.
- Aby hospodářská krize negativně neovlivnila rovnou účast žen a mužů na pracovním trhu, měly by být vypracovány reakce politiky, které budou vycházet z analýzy pracovního trhu zohledňující rozdílnou situaci žen a mužů. [19]

### 4. 3 Gender mainstreaming

Gender mainstreaming je jeden z konceptů jak docílit rovného postavení mužů a žen. Jedná se o kombinaci konkrétních iniciativ a začleňování zásad rovnosti žen a mužů do všech činností a politik Evropské unie. [18]

#### Definice gender mainstreamingu:

„Gender mainstreaming je proces reorganizace, zlepšování, rozvíjení a vyhodnocování politik takovým způsobem, aby bylo na všech úrovních a ve všech stádiích zpracováno hledisko genderové rovnosti, a to prostřednictvím aktérů obvykle zapojených do tvorby politik.“<sup>6</sup>

#### 4. 3. 1 Historie mainstreamingu

Poprvé se gender mainstreaming objevil v dokumentech po Třetí světové konferenci o ženách, kterou organizovala OSN v Nairobi roku 1985. Tehdy se považoval za novou koncepci a vznikl na základě diskuse uvnitř Komise, která se věnovala postavení žen existujících v rámci OSN. V roce 1995 na Čtvrté světové konferenci OSN o ženách v Pekingu byl gender mainstreaming schválen Akční platformou. Cílem této platformy bylo, aby se prosazovala politika mainstreamingu. Koncepce byla zmiňována ve Třetím střednědobém akčním programu, ale výrazně ovlivnila až Čtvrtý střednědobý akční program. Roku 1995 byla vytvořena Radou Evropy Skupina specialistů pro mainstreaming, díky níž je sestaven koncepční rámec a metodologie pro gender mainstreaming. V únoru 1996 bylo přijato prohlášení „Zahrnutí rovných příležitostí pro muže a ženy do všech politik a ostatních aktivit Společenství“, na němž Evropská unie postavila základy prosazování tohoto principu.

Od roku 1997 zodpovídala všechna generální ředitelství za prosazování mainstreamingu ve všech strategiích a politikách jejich rezortu. [16]

<sup>6</sup> MUSILOVÁ, Martina. *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 1999. ISBN 80-85950-68-5.

### 4. 3. 2 Fáze vývoje mainstreamingu

- Agenda setting – identifikace, definice a analýza problémů a úkolů, definice výsledků a identifikace osob, kterých se politika týká.
- Formulace politiky – přijímány rozhodnutí o řešených úkolech, posuzovány závěry z předchozího stádia, určení priorit a stanovení objemu vyčleněných prostředků, příprava dat.
- Rozhodnutí – výběr politiky z navrhovaných řešení.
- Implementace – uvedení mainstreamingu do praxe a vypracování konkrétních akcí.
- Vyhodnocení politiky a formulace budoucích postupů – využívání výstupů (soubory statistických dat, výstupy z monitoringu) k provádění analýz a zjištění, do jaké míry bylo dosaženo vytyčených cílů a s jakým efektem; využití těchto informací pro další cyklus tvorby politiky (nové politiky). [16]

### 4. 3. 3 Aktéři a předpoklady pro mainstreaming

Aktéry mainstreamingu jsou: - občan,  
- politikové,  
- správní instituce,  
- experti a výzkumní pracovníci,  
- nevládní organizace, zájmové a nátlakové skupiny,  
- hromadné sdělovací prostředky, masmédiá,  
- mezinárodní a nadnárodní instituce. [16]

Aby se mainstreaming stal obecně uznávaným cílem a politickou prioritou, je zapotřebí, aby existovala politická vůle, která by prosazovala genderové rovnosti. Stanovení cílů, postupů genderové problematiky, jejich prosazování v praxi, legislativa, která obsahuje rovnostní a antidiskriminační zákony. To vše jsou základní pilíře, které napomáhají prosazování mainstreamingu ve společnosti. [16]

Tento koncept se nezabývá pouze rovnoprávností žen, ale také se zajímá o postavení mužů. Myšlenkou je vysvětlit, že vyrovnané pozice žen přináší výhody nejen celé společnosti, ale i mužům. [16]

Pro financování tohoto konceptu je třeba tvořit finanční fondy a přerozdělovat do nich finanční prostředky i za předpokladu, že se investice v krátkém časovém období nevrátí. [16]

Aby byl mainstreaming prosazen, je potřeba přesvědčit mužskou populaci o jeho vhodnosti, protože muži jsou stále v síle rozhodování ve většině. [16]

Již existující gender mainstreaming v Evropské unii a vyvíjející se rovnost mužů a žen dokazuje, že se nezůstalo jen u vytyčených cílů, ale došlo ke skutečným činům, které posunuly otázky a prosazování rovnosti mužů a žen kupředu. [16]

## 5 Ženy ve veřejné správě

### 5.1 Veřejná správa

Slovo správa je odvozeno od slova „právo“ a jedná se o historický pojem. Z latinského překladu znamená slovo správa doslova *administrativní přisluhování*. Správa se zabývá činnostmi souvisejícími s právem, tzv. správní činnosti (např. spravování, řízení, organizování atd.). Podle Káňy (2007) **je správa cílevědomá společenská činnost směřující k naplnění a dosažení cíle, který má charakter veřejný nebo soukromý. Obsah a charakter správy určuje správní právní odvětví.** [20]

#### 5.1.1 Vznik a funkce veřejné správy

Vznik pojmu veřejná správa se datuje do doby římského práva (*administratio rei publica*). Představuje správu lidské společnosti uskupené ve stát se státním zřízením.

Veřejnou správou se rozumí:

- správa území (státu, kraje, obce),
- správa věci (movité věci, např. dopravní prostředky a věci nemovité, např. komunikace, budovy, pozemky),
- správa záležitostí (veřejné záležitosti, služby veřejnosti, služby občanům),
- správa financí (správa peněžních prostředků, veřejných financí, veřejných rozpočtů),
- správa objektů (užívání veřejných objektů a zařízení, přírodních zdrojů, veřejných informací).<sup>7</sup>

Veřejná správa zastává tyto funkce:

- mocenskou,
- ochrannou,
- organizační,
- regulační,
- služby veřejnosti. [20]

---

<sup>7</sup> KÁŇA, Pavel. *Základy veřejné správy*. 2. vyd. Ostrava – Mariánské Hory : MONTANEX, a. s., 2007. str. 12. ISBN 978-80-7225-244-2.

- **Mocenská funkce** – Veřejná správa může donucovat, přikazovat a zakazovat. Právo realizovat moc ve společnosti dává veřejné správě právní řád a působení státního zřízení. Veřejná moc se dělí na *centrální* (výkonná, zákonodárná a soudní) a *necentrální*.
- **Ochranná funkce** – Veřejná správa zajišťuje *vnitřní ochranu*, veřejný pořádek a bezpečnost a *vnější ochranu* a bezpečnost.
- **Organizační funkce** – Organizují se záležitosti *státní* (členění na regiony, kraje a obce), *institucí* (např. organizace správy obrany státu, správa soudů, správa katastru) a *občanů* (zdravotní a vzdělávací služby, sociální zabezpečení).
- **Regulační funkce** – Vytváření systému řízení společnosti založený na politickém pluralismu, na vzájemné komunikaci, solidaritě a toleranci v rámci demokratické společnosti.
- **Funkce služeb veřejnosti** – Například služby ekonomické, sociální, finanční, pečovatelské atd. vymezené veřejným právem. [20]

### 5. 1. 2 Systém veřejné správy

Systém veřejné správy lze definovat jako seskupení činností správy podle předem daných kritérií a podmínek. Složitý společenský systém s vnějším a vnitřním prostředím – tak je chápána veřejná správa. Veřejná správa se neustále vyvíjí, probíhají v ní procesy, a proto se označuje jako *dynamický systém*. [20]

Systémy veřejné správy jsou: systém personální, systém správních činností a systém nástrojů řízení veřejné správy. [20]

### 5. 2 Muži a ženy ve veřejné správě

Ve veřejné správě jsou ženy zastoupeny často v nižších administrativních pozicích, které jsou i hůře placené. Naopak muži zastávají funkce na vyšších pozicích. Proč muži i zde zastávají funkce na vyšších postech a ženy na nižších? Vyplývá to z tradičních rolí mužů a žen. Jak už bylo uvedeno v první kapitole, muž je vnímán jako živitel rodiny, rozhoduje se tedy pro zaměstnání s vyšším ohodnocením. Často však muži odcházejí z veřejného sektoru a jdou pracovat do soukromé sféry, protože si zde vydělají více, i když by zastávali podobné funkce, jako ve veřejné správě. [21]

Muži, kteří přeci jen ve veřejné správě pracují, zastávají nejvyšší funkce. U policie to je 95 % na vedoucích pozicích, v odborech na ministerstvech skoro 80 % a v resortních institucích je to více než 80 %. Asi přes 30 % žen je zaměstnáno ve vedoucích pozicích nižší úrovně, jako například vedoucí oddělení na ministerstvech. [21]

Dá se však očekávat, že počet mužů a žen se ve veřejné správě začne vyrovnávat. Důvodem může být modernizace veřejné správy, která může přilákat mladé lidi a osoby s odborným vzděláním, jak muže, tak i ženy. Problémem však může být, zda je státní správa připravena nastolit rovné podmínky pro muže a ženy. [21]

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 6 Dotazníkové šetření u zaměstnanců v akciové společnosti zabývající se strojírenstvím a slévárenstvím

### 6.1 Stručná charakteristika akciové společnosti

Sídlem společnosti je malé město na Vysočině. Společnost se zabývá slévárenskou a strojírenskou činností. Firma zaměstnává cca 2 000 zaměstnanců a je součástí společnosti sídlící na Slovensku, která je předním světovým výrobcem trubek.

Akciová společnost se zaměřuje především na výrobu tvářecích strojů, kovací lisů, zařízení na zpracování šrotu, zařízení na zpracování válcovaných výrobků, odlitků, výkovků, ingotů a nástrojů, především pro automobilový průmysl. [22]

### 6.2 Metodika dotazníkového šetření

Praktická část bakalářské práce obsahuje zpracování a vyhodnocení dotazníkového šetření, které bylo provedeno ve dnech 15. – 19. března 2010 u zaměstnanců na dělnických pozicích ve vybrané společnosti. Dotazník, který je uveden v příloze této práce, obsahuje otázky, které se týkají chování mužů a žen v úřednických funkcích veřejné správy. Respondenti odpovídali na osm uzavřených otázek a výběrem z nabízených možností vyjadřovali svůj názor na tuto problematiku. Pouze poslední otázka určovala pohlaví respondentů, protože právě tento údaj je rozhodující pro vyhodnocení dotazníku. Cílem dotazníkového šetření je zjistit, v jakých odpovědích se muži a ženy liší a v jakých zase naopak shodují.

Bylo rozdáno celkem 40 dotazníků, z toho bylo 34 správně vyplněných. Poměr počtu mužů a žen, kteří dotazník vyplňovali, je vyrovnaný, proto by nemělo dojít ke zkresleným výsledkům daného šetření.

### 6.3 Zpracování získaných údajů

Postup zpracování dotazníku je následující: dotazníky jsou rozděleny podle pohlaví respondentů. Dále jsou odpovědi na jednotlivé otázky zaznamenány do tabulek, které vždy obsahují sloupec s nabízenými odpověďmi, počet odpovědí u jednotlivých možností rozdělené podle pohlaví a procentní vyjádření odpovědí.

Každá otázka je zvlášť rozebírána, je k ní připojena vypracovaná tabulka a grafické znázornění v podobě koláčového grafu, který přehledně zobrazuje zastoupení jednotlivých odpovědí. Na závěr je provedeno krátké zhodnocení. Název každé následující subkapitoly nese stručně tematiku každé otázky .

### 6. 3. 1 Frekvence návštěvnosti úřadů

Cílem této otázky je zjistit, jak často respondenti navštěvují úřady a jiná místa veřejné správy. Následující tabulka a grafy jednoduše znázorňují výsledky šetření.

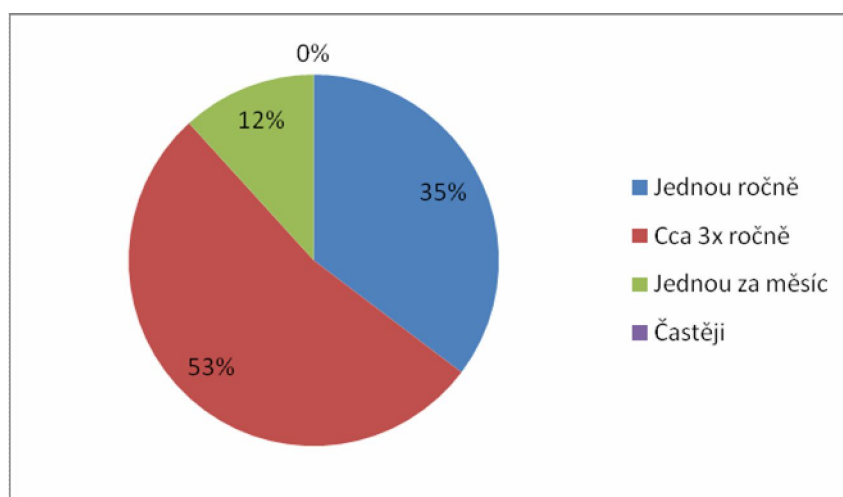
**Tabulka 5 - Frekvence návštěvnosti úřadů**

Odpovědi	Pohlaví			
	muži		ženy	
	počet	procenta	počet	procenta
Jednou ročně	6	35%	2	12%
Cca 3x ročně	9	53%	10	59%
Jednou za měsíc	2	12%	4	24%
Častěji	0	0%	1	6%

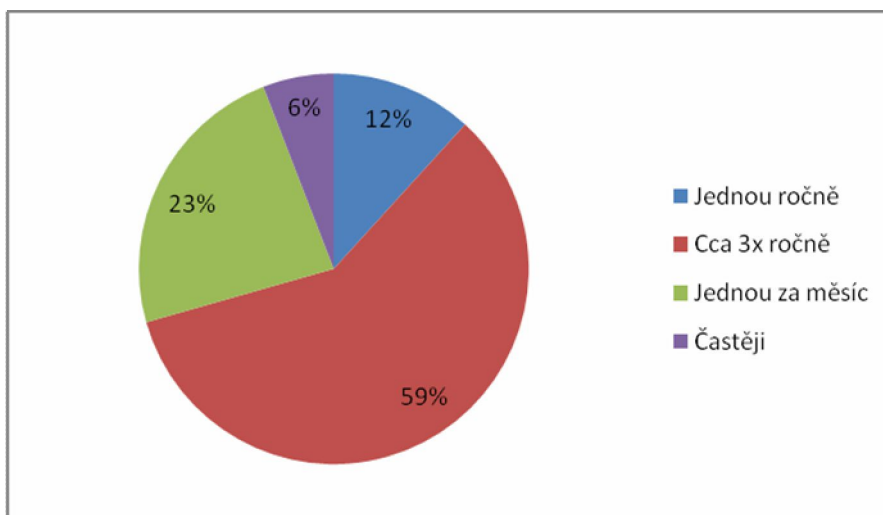
Respondenti měli na výběr ze čtyř nabízených možností. Muži nejvíce uvádějí, stejně jako ženy, že úřady navštěvují cca 3x ročně. Na tuto odpověď se shoduje 9 mužů a 10 žen. Dále 6 mužů se shoduje, že úřady navštěvují pouze jednou ročně. Ženy tuto odpověď uvádějí pouze ve dvou případech. Ženy naopak častěji než muži uvádějí, že úřady navštěvují jednou za měsíc. Tuto odpověď si volí 4 ženy a 2 muži. Pouze jedna žena tvrdí, že úřady navštěvuje častěji než jednou za měsíc.



Zde jsou uvedeny výsledky ve dvou koláčových grafech.



**Obrázek 1- Frekvence návštěvnosti úřadů (odpovědi mužů)**



**Obrázek 2 – Frekvence návštěvnosti úřadů (odpovědi žen)**

Nelze úplně jednoznačně říci, kdo navštěvuje úřady častěji, zda muži nebo ženy. Ale podle rozdělení barev v grafickém znázornění je přeci trochu patrné, že ženy navštěvují úřady častěji než muži. Důvodem může být projevující se stereotyp, kdy ženy jsou pečlivé, trpělivé a dohlíží na správný chod, např. domácnosti a chtějí, aby bylo vše vyřízené a včas. Představa, že by měl muž půl dne strávit na úřadě vyřizováním záležitostí, je pro mnoho jedinců nepřijatelná, a proto v mnoha domácnostech často tuto funkci zastává žena.

Další důvod může být ten, že někteří muži tráví celý den v práci a domů se vrací v hodinách, kdy již není možné cokoliv vyřídit. Naproti tomu ženy často z práce chodí dříve, například kvůli dětem, a mají proto čas svoje záležitosti na úřadech vyřídit.

### 6. 3. 2 Zastoupení mužů a žen na úřadech

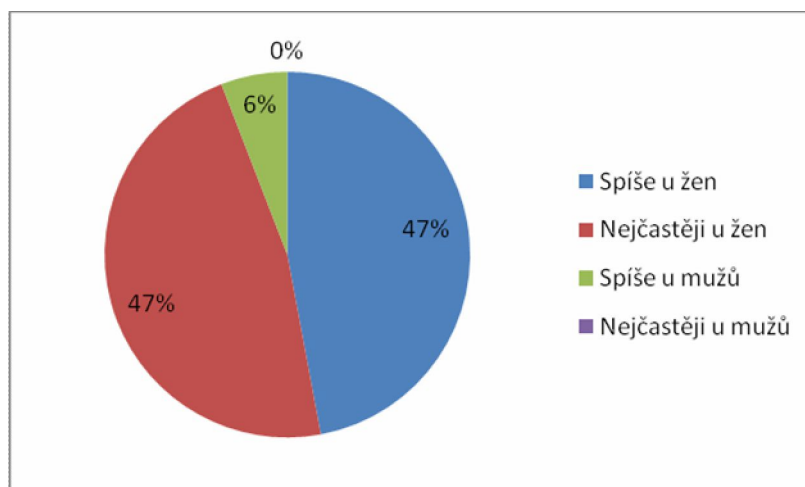
Otázka se zabývá poměrovým zastoupením mužů a žen pracujících na úřadech. Možnosti odpovědí jsou tedy koncipovány tak, že respondenti odpovídali, zda své záležitosti vyřizují *spíše u žen, nejčastěji u žen, spíše u mužů nebo nejčastěji u mužů*.

Zde pohlaví respondentů neovlivní odpovědi, ale i přesto je tabulka rozdělena na odpovědi mužů a žen, a k tomu jsou vytvořeny opět dva grafy.

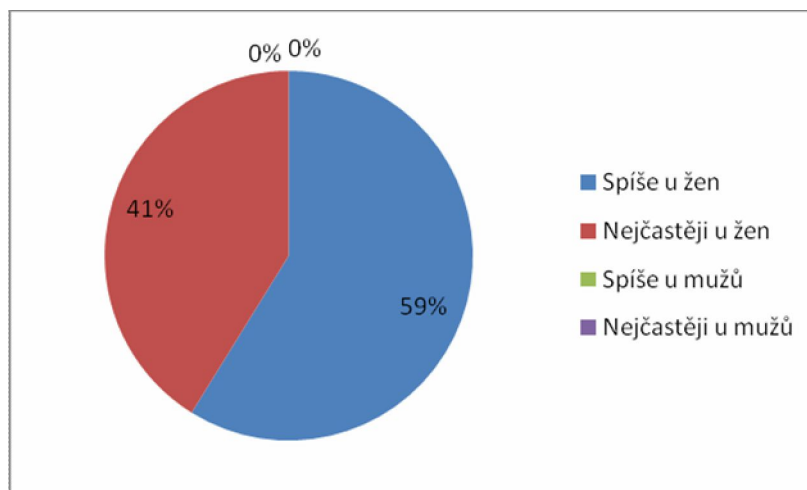
Tabulka 6 - Zastoupení mužů a žen na úřadech

Odpovědi	Pohlaví			
	muži		ženy	
	počet	procenta	počet	procenta
Spíše u žen	8	47%	10	59%
Nejčastěji u žen	8	47%	7	41%
Spíše u mužů	1	6%	0	0%
Nejčastěji u mužů	0	0%	0	0%

Odpovědi respondentů jasně ukazují, že jak ženy, tak i muži většinu záležitostí vyřizují u úřednic (žen). 8 dotázaných mužů uvádí, že své záležitosti vyřizuje „spíše u žen“ a stejný počet mužů „nejčastěji u žen“. Pouze jeden muž preferuje odpověď „spíše u mužů“. U žen jsou odpovědi velmi podobné, jako u mužů. 10 žen se setkává spíše se ženami a 7 nejčastěji se ženami. Zbylé dvě možnosti jsou neoznačené.



Obrázek 3 – Zastoupení mužů a žen na úřadech (odpovědi mužů)



**Obrázek 4 – Zastoupení mužů a žen na úřadech (odpovědi žen)**

Důvodem, proč se prakticky většina odpovědí u obou pohlaví shoduje, je zřejmě větší počet žen než mužů v úřednických pozicích. Zde se prokazatelně ukazuje to, co bylo rozebíráno již v teoretické části této práce. Žen pracujících ve veřejné správě je sice velké množství, ale většina z nich zastává nižší funkce v administrativní a úřednické pozici. Proto se většina dotazovaných setkává u přepážky na úřadech v mnoha případech právě se ženami.

### **6. 3. 3 Hodnocení chování žen v úřednických funkcích**

Řada lidí si stěžuje na neochotu a nevlídné chování pracovníků na úřadech. Často musejí čekat několik hodin, než jsou vyzváni k úředníkovi/úřednici, a pak se jim může stát, že úředník či úřednice nejsou příliš vstřícní v chování a ochotě pomoci a poradit. Proto jsou do dotazníku přidány dvě otázky, které se zaměřují na chování mužů a žen v úřednických funkcích. V této podkapitole je zkoumáno nejprve chování žen a v následující chování mužů.

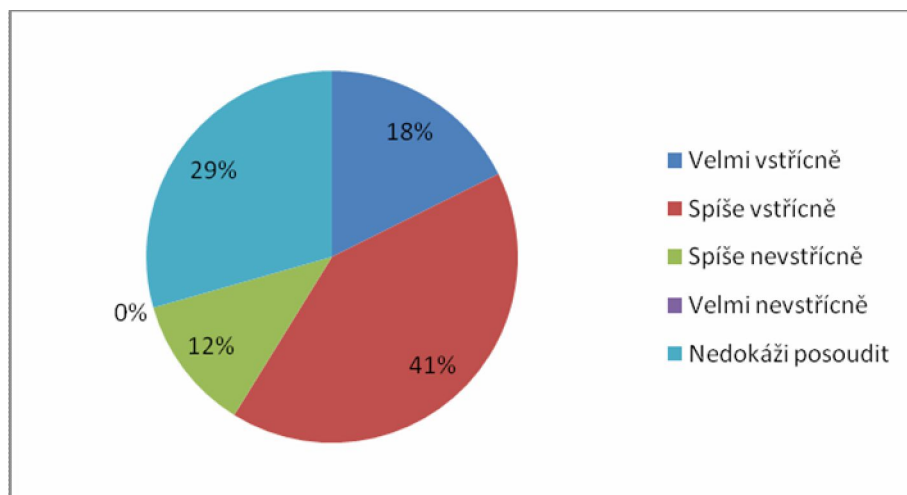
Nejprve jsou zpracované výsledky uvedeny pro přehlednost opět v tabulce.

**Tabulka 7 - Hodnocení chování žen v úřednických funkcích**

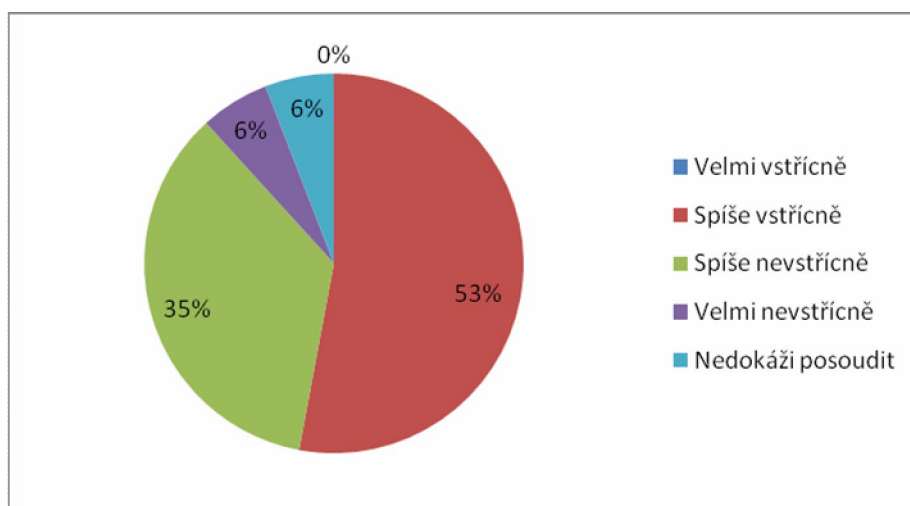
Odpovědi	Pohlaví			
	muži		ženy	
	počet	procenta	počet	procenta
Velmi vstřícně	3	18%	0	0%
Spíše vstřícně	7	41%	9	53%
Spíše nevstřícně	2	12%	6	35%
Velmi nevstřícně	0	0%	1	6%
Nedokáží posoudit	5	29%	1	6%

„*Jak byste ohodnotil/a chování žen v úřednických funkcích?*“ Na tuto otázku muži odpovídají spíše ve prospěch kladného chování žen. 3 muži si dokonce myslí, že se ženy v úřednických funkcích chovají velmi vstřícně, oproti ženám, které tuto odpověď nerespektují ani v jednom případě. Dále 9 žen a 7 mužů se shoduje na tom, že chování žen na úřadech je spíše vstřícné. Pouze 2 muži se přiklání k odpovědi, že ženy - úřednice se chovají spíše nevstřícně, ale u žen se tato odpověď vyskytuje celkem šestkrát. Zde se projevuje větší nespokojenost u žen se zaměstnankyněmi na úřadech. Dokonce jedna žena označuje chování úřednic za velmi nevstřícné, z mužů tuto odpověď neuvádí nikdo. 29 %, tj. 5 mužů nedokáže posoudit chování úřednic. Z žen se k této odpovědi přiklání pouze jedna respondentka.

Důvody, proč se odpovědi u jednotlivých pohlaví liší, jsou objasněné pod následujícím grafickým znázorněním této otázky.



**Obrázek 5 – Hodnocení chování žen v úřednických funkcích (odpovědi mužů)**



**Obrázek 6 – Hodnocení chování žen v úřednických funkcích (odpovědi žen)**

Nejprve jsou vyhodnoceny odpovědi mužů. Jak již bylo uvedeno, většina se vyjadřuje pro spíše vstřícné chování žen pracujících v úřednických funkcích. Dále více jak jedna čtvrtina mužů nedokáže vyjádřit svůj názor. Při hodnocení těchto odpovědí lze vycházet z odpovědí na první otázku „*Jak často navštěvujete úřady?*“. Zde se ukazuje, že muži méně chodí na úřady než ženy, nepřichází tedy tak často do styku s úřednicemi. To může být jeden z důvodů proč, nedokáží chování úřednic dostatečně ohodnotit. Dalším důvodem může být nevšimavost a lhostejnost některých mužů. Zjednodušeně řečeno na tuto problematiku nemají vyhraněný názor.

Ovšem většina mužů se přiklání k spíše vstřícnému či dokonce velmi vstřícnému chování žen.

U žen se odpovědi, na rozdíl od mužů, liší. I když se pro spíše vstřícné chování úřednic vyjadřuje více žen než mužů, odpověď „velmi vstřícné“ chování neuvádí žádná žena, ale 35 % označilo chování úřednic za spíše nevstřícné. Proč právě ženy označují chování úřednic i negativně? Ženy jsou vnímavější než muži a to může právě stát za rozmanitostí odpovědí na tuto otázku. Z první otázky také vyplývá, že ženy častěji navštěvují úřady než muži, a mohou si tedy utvořit názor z více a častěji navštívených „okének a přepážek“.

#### 6. 3. 4 Hodnocení chování mužů v úřednických funkcích

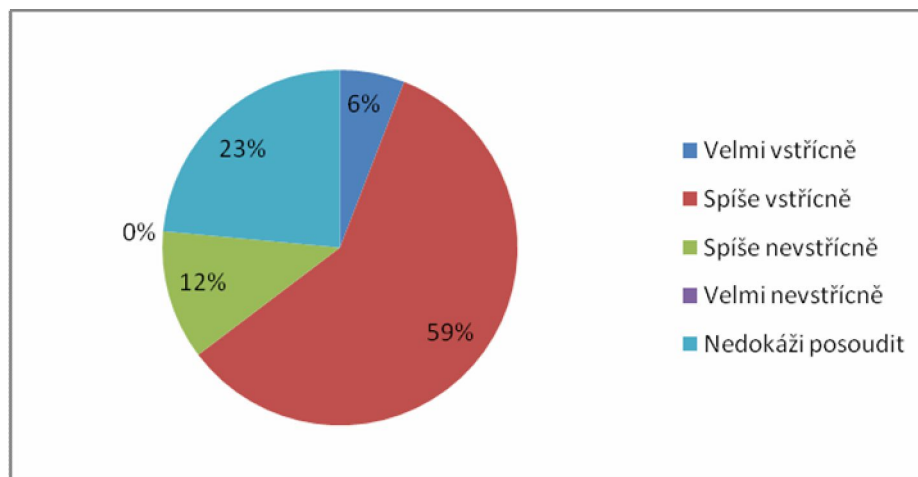
I otázka na chování mužů v úřednických funkcích je velmi zajímavá. Pestrost odpovědí jednotlivých respondentů je opět zaznamenána v tabulce a zakreslena v grafech.

**Tabulka 8 - Hodnocení chování mužů v úřednických funkcích**

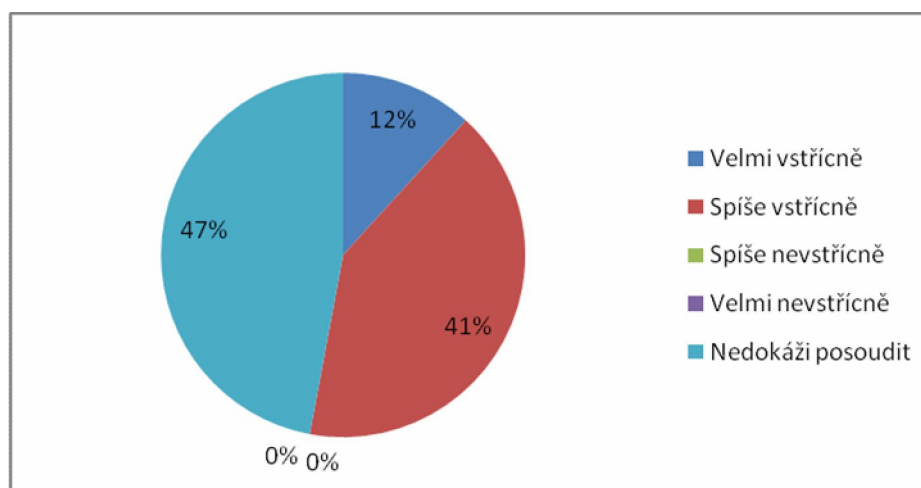
Odpovědi	Pohlaví			
	muži		ženy	
	počet	procenta	počet	procenta
Velmi vstřícně	1	6%	2	12%
Spíše vstřícně	10	59%	7	41%
Spíše nevstřícně	2	12%	0	0%
Velmi nevstřícně	0	0%	0	0%
Nedokáží posoudit	4	24%	8	47%

Tato otázka zní obdobně jako v předcházející podkapitole, jen s tím rozdílem, že se zaměřuje na chování mužů ve veřejné správě. Do jisté míry tato otázka koresponduje s otázkou č. 2, kde je cílem zjistit, zda respondenti záležitosti na úřadech vyřizují u žen či u mužů. Pro připomenutí výsledkem šetření je jednoznačné zastoupení žen u přepážek na úřadech. Je tedy velmi zajímavé, jak respondenti hodnotí muže, co by úředníky. 10 mužů označuje chování mužů – úředníků za spíše vstřícné, 4 muži nedokáží chování posoudit, 2 preferují odpověď „spíše nevstřícně“ a jeden muž „velmi vstřícně“.

Ženy nejvíce uvádějí odpověď „nedokáží posoudit“ a to v osmi případech, dalších 7 žen hodnotí chování za spíše vstřícné a 2 respondentky za velmi vstřícné.



**Obrázek 7 – Hodnocení chování mužů v úřednických funkcích (odpovědi mužů)**



**Obrázek 8 – Hodnocení chování mužů v úřednických funkcích (odpovědi žen)**

I když na otázku, u koho vyřizují respondenti své záležitosti, odpověděl pouze jeden muž, že spíše u mužů, v této otázce více jak polovina mužů označuje chování úředníků – mužů za spíše vstřícné. Pouze 23 % mužů nedokáže na tuto otázku jednoznačně odpovědět. Ženy naopak v 47 % nedokáží chování mužů posoudit. Ale přesto dalších 41 % hodnotí chování mužů za spíše vstřícné a 12 % dokonce za velmi vstřícné. Dochází zde k velké disproporci názorů navzdory odpovědím na v pořadí druhou otázku.

Je pravděpodobné, že respondenti odpovídali na otázky ve spěchu a nepřemýšleli, zda existuje návaznost některých otázek. Nevyrovnané odpovědi se často vyskytují u rozsáhlých dotazníků či testů, které čítají několik desítek otázek. V takovýchto testech je po určitém počtu otázek prováděna kontrola a to tak, že se tazatel znovu zeptá na otázku, která byla položena již dříve, jen s tím rozdílem, že nyní otázku zformuluje trochu jinak.

V tomto šetření je tedy zajímavé, že i když obsahuje pouze 8 otázek, i zde dochází k nevyrovnaným odpovědím.

Další příčinou těchto odpovědí může být velmi malá, ale přeci jen nějaká návštěvnost u úředníků – mužů. Většina respondentů (muži i ženy) uvádělo, že záležitosti na úřadech vyřizují *spíše u žen*. Důležité je zde právě slovo „*spíše*“. Existuje tedy nějaká možnost, že se některý z respondentů občas setká na úřadech i s mužem. A tuto skutečnost zohlednil právě v této otázce.

### 6. 3. 5 Obsazení úřednických pozic

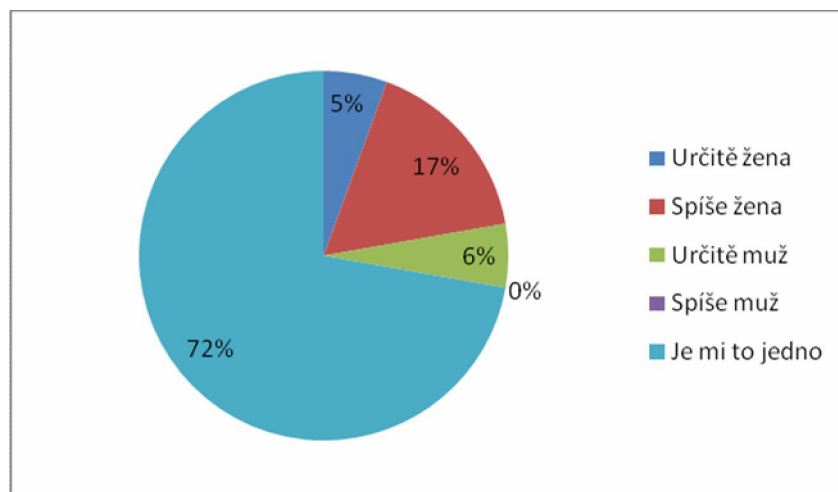
Tato otázka je zaměřena na názor respondentů, kdo by podle nich měl zastávat úřednické funkce. Zda muž či žena? Respondenti měli na výběr z pěti možností odpovědi: „*určitě žena, spíše žena, určitě muž, spíše muž, je mi to jedno*“. Odpovědi jsou opět zaznamenány v tabulce níže.

**Tabulka 9 - Obsazení úřednických pozic**

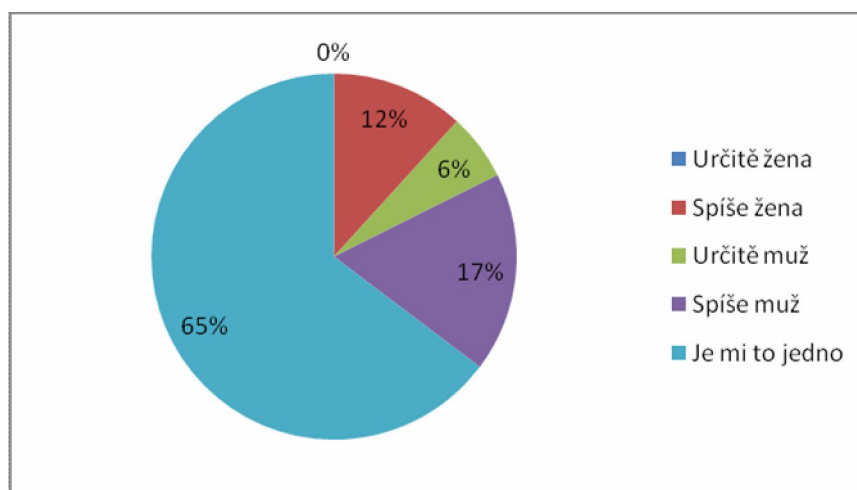
Odpovědi	Pohlaví			
	muži		ženy	
	počet	procenta	počet	procenta
Určitě žena	1	6%	0	0%
Spíše žena	3	18%	2	12%
Určitě muž	1	6%	1	6%
Spíše muž	0	0%	3	18%
Je mi to jedno	13	76%	11	65%

Muži nejčastěji, stejně jako ženy, preferují poslední variantu odpovědi. Tedy 13 mužů a 11 žen nemají na tuto problematiku žádný konkrétní názor a je jim jedno, zda v úřednických pozicích bude muž či žena. 3 muži si myslí, že by úřednické funkce měly zastávat spíše ženy, jeden muž vybral první odpověď – „určitě žena“ a jeden naopak „určitě muž“. U žen je na druhém místě odpověď „spíše muž“, která obdržela 3 hlasy. 2 ženy souhlasí s tím, že by v úřednických funkcích měly setrvávat spíše ženy a jedna žena si myslím, že spíše muž.





**Obrázek 9 - Obsazení úřednických pozic (odpovědi mužů)**



**Obrázek 10 - Obsazení úřednických pozic (odpovědi žen)**

Jak je patrné i z koláčových grafů, většina respondentů nemá ucelený názor na zastoupení mužů a žen v úřednických funkcích, nebo nechtějí diskriminovat jedno či druhé pohlaví. Názory většiny respondentů tedy potlačují genderové role, které byly rozebírány v teoretické části. A to, že ženy zastupují nejen v osobním, ale i v profesním životě nižší role. Úřednické a administrativní funkce jsou právě jedny z rolí, které jsou přiřazovány spíše ženám. Toto dokazuje i Tabulka 2 na straně 17, která ukazuje, že ženy zastávají více jak třikrát častěji úřednické a nižší administrativní pozice než muži.

Lze tedy vyvodit závěr, že v budoucnosti společnost může počítat s tím, že úřednické funkce, které jsou stále spíše doménou žen, se stanou běžným pracovním zaměstnáním i mužů.

### 6. 3. 6 Komparace chování mužů a žen na úřadech

Dalším cílem dotazníkového šetření je zjistit, zda návštěvníci úřadů pocítují rozdílné chování mužů a žen. Je tím myšleno především přístup ke klientovi, ochota či naopak neochota klientovi pomoci, přístup ke klientovi podle jeho pohlaví atd.

Otázka zněla: „*Setkal/a jste se někdy s tím, že by s Vámi muž jednal jinak než žena a naopak?*“ Respondenti měli opět na výběr, a tentokrát ze čtyř nabízených možností, které jsou uvedeny v následující tabulce.

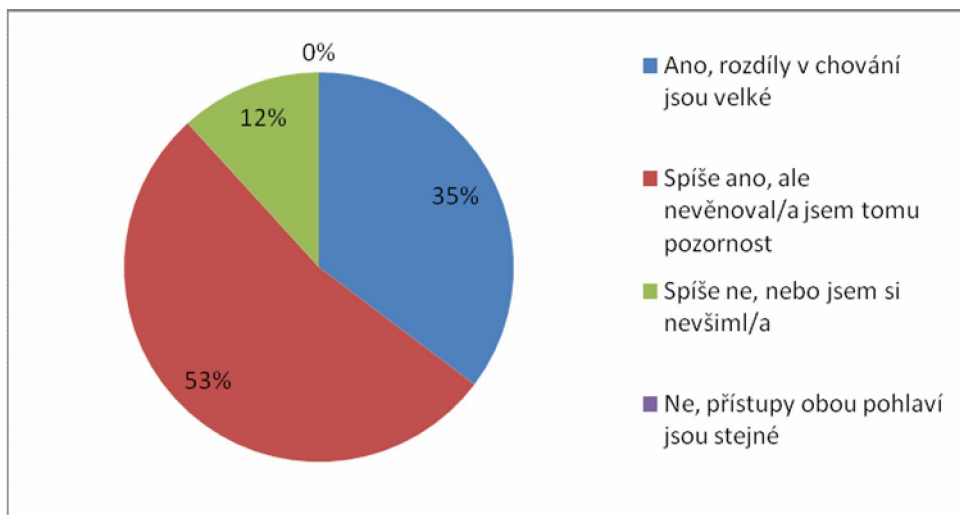
**Tabulka 10 - Komparace chování mužů a žen na úřadech**

Odpovědi	Pohlaví			
	muži		ženy	
	počet	procenta	počet	procenta
Ano, rozdíly v chování jsou velké	6	35%	8	47%
Spíše ano, ale nevěnoval/a jsem tomu pozornost	9	53%	4	24%
Spíše ne, nebo jsem si nevšiml/a	2	12%	2	12%
Ne, přístupy obou pohlaví jsou stejné	0	0%	3	18%

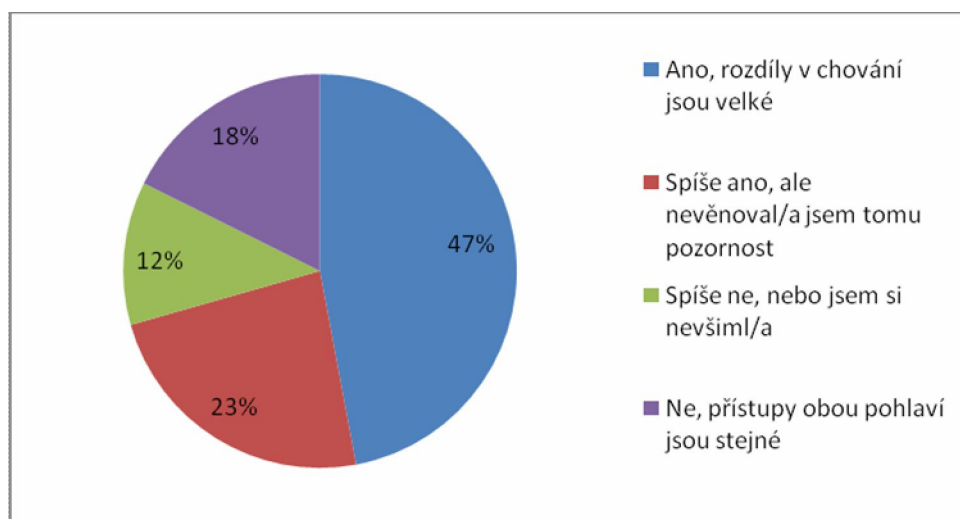
9 mužů si myslí, že s nimi muži jednají jinak než ženy a naopak, ale nevěnují tomu velkou pozornost. 6 mužů má naopak mínění, že rozdíly v chování podle pohlaví úředníků jsou velké a 2 respondenti si buď těchto rozdílů nevšimají, nebo se přiklání k názoru, že se tento rozdíl spíše neprojevuje.

Naopak ženy vidí v chování úředníků na základě gender velké rozdíly. Tento názor zastává 8 žen ze 17-ti. Další 4 ženy spíše rozdíly přiznávají, ale nevěnují jim pozornost, dvě ženy si buď těchto rozdílů nevšimly, nebo si nemyslí, že by se chování z genderového pohledu lišilo. Tři ženy jsou přesvědčené, že přístupy obou pohlaví jsou stejné.

Tato otázka opět naráží na již zmíněnou problematiku uváděných odpovědí u druhé otázky, která je zaměřena na zastoupení mužů a žen v úřednických funkcích. V porovnání s touto otázkou zde opět dochází k nevyrovnaným odpovědím.



**Obrázek 11 - Komparace chování mužů a žen na úřadech (odpovědi mužů)**



**Obrázek 12 - Komparace chování mužů a žen na úřadech (odpovědi žen)**

Odpovědi mužů a žen na tuto otázku se opět liší. Muži se k tomuto tématu staví spíše nerozhodně, což může souviset i s výsledky první otázky, kdy z průzkumu o frekvenci návštěv úřadů vyplynulo, že muži navštěvují úřady méně často než ženy. I přesto však 35 % mužů vnímá velké rozdíly v chování úředníků a úřednic. U žen se k tomuto názoru přiklání 47 % respondentek. To dokazuje obecnou vnímavost žen na chování druhých. Pouze 23 % dotázaných se přiklání k názoru, že jsou patrné rozdíly v chování, ale dotázané ženy tomu nevěnují pozornost. Zjednodušeně řečeno, jak mužům (tém více), tak ženám, je jedno, zda chování úředníků a úřednic je srovnatelné.

### 6. 3. 7 Percepce mužů ve vysokých funkcích veřejné správy

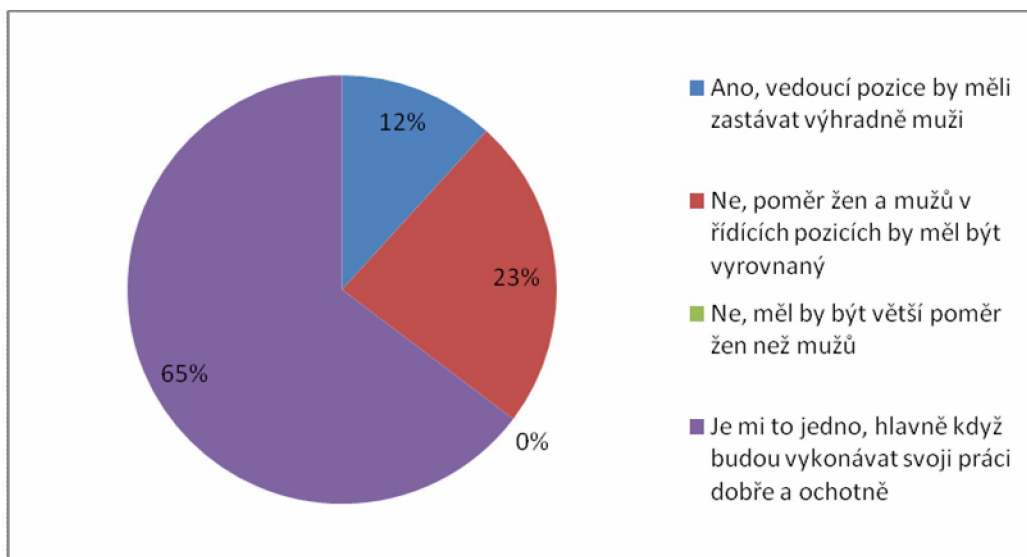
Velkým problémem nejenom v našem státě, ale i v celé Evropské unii, je nerovnoměrné zastoupení mužů a žen ve vysokých (vedoucích) funkcích, jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru. Každá společnost se snaží tento problém nějakým způsobem řešit. Tato problematika však byla probírána v kapitolách 4 a 5 teoretické části. Cílem této podkapitoly je zjistit, co si lidé myslí o této disproporci.

Respondenti odpovídali na následující otázku: „Většina zaměstnanců ve vysokých funkcích v ČR ve veřejné správě jsou muži. Je podle Vás toto zastoupení správné?“ Jejich odpovědi jsou opět zaznamenány v tabulce.

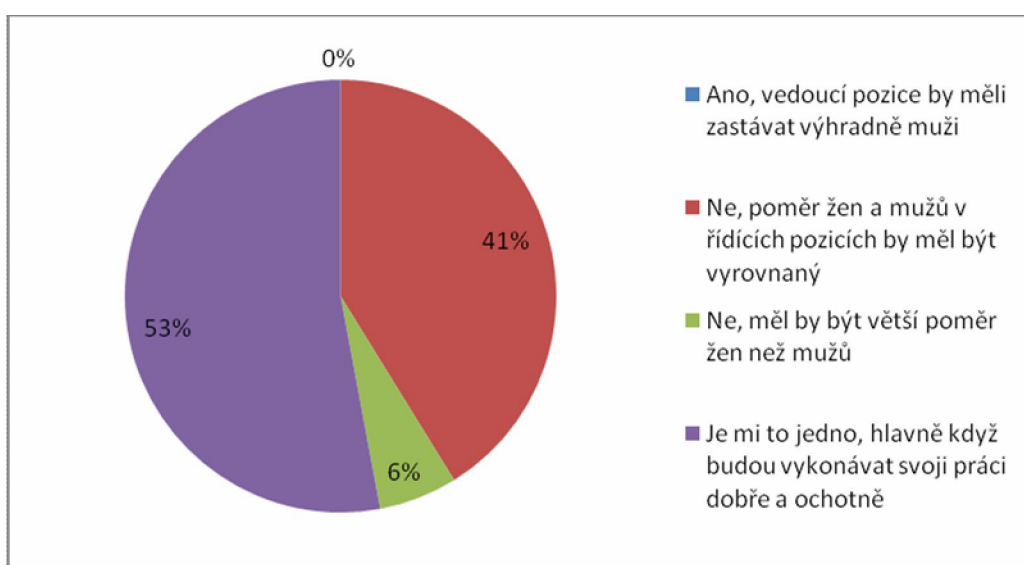
Tabulka 11 - Percepce mužů ve vysokých funkcích veřejné správy

Odpovědi	Pohlaví			
	muži		ženy	
	počet	procenta	počet	procenta
Ano, vedoucí pozice by měli zastávat výhradně muži	2	12%	0	0%
Ne, poměr žen a mužů v řídicích pozicích by měl být vyrovnaný	4	24%	7	41%
Ne, měl by být větší poměr žen než mužů	0	0%	1	6%
Je mi to jedno, hlavně když budou vykonávat svoji práci dobře a ochotně	11	65%	9	53%

Neutrální postoj zaujímá 11 mužů a 9 žen. Je jim jedno, zda jsou ve vedoucích pozicích muži či ženy, ale požadují, aby pracovní úkoly vykonávali dobře a ochotně. 4 muži a 7 žen si myslí, že poměr žen a mužů v řídicích pozicích by měl být vyrovnaný. 2 muži zastávají názor, že by vedoucí pozice měly být výhradně doménou mužů a jedna žena si naopak myslí, že by ve vedoucích pozicích mělo být více žen než mužů.



**Obrázek 13 - Percepce mužů ve vysokých funkcích veřejné správy (odpovědi mužů)**



**Obrázek 14 - Percepce mužů ve vysokých funkcích veřejné správy (odpovědi žen)**

Názory obou pohlaví jsou k problematice, zda mají být ve vedoucích funkcích veřejné správy ženy nebo muži, spíše lhostejné. Respondenti jsou toho názoru, že je jedno, zda budou vedoucí funkce zastávat muži nebo ženy. Ale je pro ně důležité, aby své práci rozuměli, vykonávali ji dobře a ochotně. Je tedy jasné, že se zde neprojevují diskriminační sklony a respondenti dávají možnost pro tuto pozici jak ženám, tak mužům.

Dále nejvíc ohlasů má možnost, že poměr mužů a žen ve vedoucích pozicích by měl být vyrovnaný. Dotázaní, hlavně ženy, jsou si vědomi nerovnoměrného zastoupení žen ve vedoucích funkcích a mají zájem o řešení této problematiky.

#### 6. 4 Vyhodnocení dotazníku

Výsledky písemného dotazníkového šetření jasně ukazují, že ženy jsou ty, které úřady navštěvují častěji než muži. Sice jen o 7 % více žen než mužů uvádí, že úřady navštěvují zhruba třikrát ročně, ale 23 % žen také uvádí, že své záležitosti na úřadech vyřizují i častěji, například jednou měsíčně. Oproti tomu 35 % mužů má povinnost vyřídit své záležitosti na úřadech pouze jednou ročně. Ženy z pohledu genderových vlastností mají větší cit pro pořádek, pečlivost a včasné vyřizování běžných osobních záležitostí než muži a to je důvod, proč se tato skutečnost odráží ve výsledcích otázky zaměřující se na periodicitu návštěvnosti úřadů.

Také je prokazatelné, že zaměstnanci úřadů veřejné správy, kteří denně přicházejí do styku s klienty, jsou převážně ženy. K této otázce se velmi podobně vyjadřují ženy i muži. Avšak na otázku, zda by tyto pozice měli zastávat muži či ženy, se opět většina respondentů shoduje na tom, že jim je jedno, zda to budou muži či ženy. Stejná lhostejnost se ukazuje v odpovědích na otázku, zda je správné, že zastoupení mužů ve vedoucích pozicích je větší než žen na srovnatelných pozicích. Lze tedy usuzovat, že respondenti ve větší míře dávají mužům i ženám zaměstnaným ve veřejné správě stejné možnosti na obsazení stejných pracovních pozic. Neprojevují se zde prvky diskriminace nebo genderové stereotypní vlastnosti a role, které jsou podle mnoha autorů ženám i mužům ještě i v dnešní době přidělovány.

Lidé mají zájem o to, aby jim při návštěvě úřadu byla poskytována patřičná pozornost, poradenství a jednání ve slušném a profesionálním tónu a aby nedocházelo k genderovým rozdílnostem v chování. Tím je myšlené, aby úředníci nejednali se svými klienty jinak, než s klientkami, a úřednice také neměly sklony řídit své chování podle toho, zda právě jednájí se ženou či s mužem.

Z dotazníku také ale vyplývá, že chování úředníků a úřednic vnímají jinak ženy a jinak muži. Chování úřednic je muži hodnoceno jako spíše vstřícné a ve třech případech dokonce za velmi vstřícné. Zbylá většina tuto otázku nedokáže zodpovědět. Naproti tomu 53 % žen sice hodnotí úřednice také za spíše vstřícně vystupující a působící, ale již 35 % respondentek označuje jejich chování za spíše nevstřícné. Rozdílnost názorů mužů a žen na tuto otázku je opravdu pestrá.

Zajímavé však také je hodnocení chování úředníků. I když většina mužů uvádí, že když přeci jen na úřad zavítají, vyřizují záležitosti spíše nebo nejčastěji u žen, přesto chování úředníků (mužů) označují za spíše vstřícné. Ukazuje se zde velká disproporce odpovědí na tuto otázku a na otázku týkající se zastoupení mužů a žen na úřadech. Ženy při hodnocení této

otázky jsou již zdrženlivější a 47 % dotázaných uvádí, že tuto situaci posoudit nedokáže. Ale i přesto plných 41 % (sedm respondentek) uvádí chování úředníků jako spíše vstřícné.

U odpovědí mužů se projevuje jakási mužská sounáležitost. I když se muži na úřadech neseťkávají s úředníky – muži, neváhají jejich chování ohodnotit a jejich chování označovat spíše za kladné. Proč ale i ženy označují chování mužů za spíše kladné, je nejisté. Může se jednat o hypotetické názory, kdy si respondentka říká, jak by se k ní choval muž z pozice úřední. Výsledky otázky týkající se chování mužů, co by úředníky, jsou opravdu velmi nerovnoměrné a mnohdy i zarážející.

## Závěr

Každý z nás je schopen vnímat různé osoby, předměty, události a dokáže si utvořit na ně svůj názor. Tyto názory se mohou více či méně lišit, nebo mohou být několika lidmi vnímány stejně. Při vytváření názorů nás bude určitě ovlivňovat objekt, na který si názor vytváříme, sociální skupina, ve které žijeme nebo často působíme, získané zkušenosti, naše chování, pohlaví a podobně. Jestliže se zastavíme právě u identifikace pohlaví, můžeme zde rozvést debatu, jaký vliv má genderová identita na naše názory. Muž si určitě snáze vytvoří názor na sestavení reprezentačního týmu na turnaji ve fotbale, protože sám se mu relaxačně věnuje. A žena naopak lépe zhodnotí například účinnost nového pracovního prostředku, protože právě ona se stará o domácnost. Těmito příklady narážím na genderové role a stereotypní vlastnosti každého pohlaví. Hartmut Karsten ve své knize *Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj* (2006) uvádí tabulku s několika typickými vlastnostmi pro ženy a muže. S těmito vlastnostmi souvisí i genderové role, které jsou ženám i mužům přisuzovány. Výše uvedený příklad definuji právě na stereotypních vlastnostech, které Karsten uvádí. Muž holdující fotbalu bude určitě soutěživý, aktivní, podnikavý a energický. Naopak žena bude nejspíše pečlivá, s citem pro pořádek a její hlavní rolí je starat se o domácnost a její správný chod.

Proč zde ale genderové vlastnosti a role zmiňuji? Tyto prvky do jisté míry ovlivnily názory respondentů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření pro tuto práci. Zajímalo mě, jaké názory budou mít muži a ženy na úředníky a úřednice veřejné správy. Zda se jejich názory přibližují k genderovým rolím danému pohlaví či nikoliv. Výsledky šetření byly pro mě velmi překvapivé.

Dotazníkové šetření probíhalo u zaměstnanců na dělnických pozicích v jedné akciové společnosti na Vysočině. Zúčastnilo se ho 17 mužů a 17 žen. Měla jsem tedy optimální rozdělení mužů a žen, které mi usnadnilo vyhodnocování údajů.

Hned první otázka ukázala, že genderové role jsou v některých činnostech opravdu prokazatelné. Ptala jsem se, jak často muži a ženy navštěvují úřady. Výsledky ukazovaly moje očekávání. Jsou to právě ženy, které úřady navštěvují častěji, a tento fakt potvrzuje genderové role a vlastnosti charakteristické pro ženy. Právě ony mají smysl pro pořádek, pečlivost, trpělivost, a proto většinu záležitostí na úřadech vyřizují právě ony.

Druhá otázka potvrdila to, o čem je psáno v kapitole 3. 1. 1 *Zastoupení žen a mužů v zaměstnání podle klasifikace KZAM*. Většina respondentů v dotazníku uváděla, že své záležitosti vyřizují spíše nebo většinou u žen. To dokazuje, že čísla uvedená v tabulce ve výše zmíněné kapitole, jsou pravdivá. Na nižších administrativních (úřednických) pozicích



pracovalo v roce 2007 skoro 260 tisíc žen oproti mužům, kterých v těchto funkcích bylo zaměstnáno pouhých 84 tisíc. Opět se tu promítají genderové role, kdy jsou ženám často nabízena pracovní místa nižšího řádu.

Další dvě otázky hodnotily chování úředníků a úřednic. Zde se dostávám právě k výsledkům, které mě překvapily. I když pouze jeden muž z celkového počtu respondentů uvedl, že své záležitosti vyřizuje na úřadech spíše u mužů, spousta mužů i žen dokázala ohodnotit jejich chování. Objevuje se zde velká disproporce názorů ve srovnání s odpověďmi na druhou otázku dotazníku. Proč celkem 11 mužů a 9 žen kladně hodnotilo chování mužů na úřadech? Podle mého názoru mohou být dva důvody, proč výsledky vypadají právě takto.

47 % mužů a 59 % žen odpovědělo, že se na úřadech setkávají *spíše se ženami*. Záměrně zdůrazňuji slovo *spíše*. To znamená, že se mohli přeci jen v některých případech setkat s mužem a byli schopni ohodnotit alespoň těchto pár setkání. Druhý důvod může být jistá představa o chování mužů jako úředníků. Avšak toto mínění by určitě zkreslilo výsledky této otázky. Někteří respondenti však uvedli, že tuto otázku nedokáží posoudit. Jednalo se o 4 muže a 8 žen. Hodnocení chování úřednic však už korespondovalo s odpověďmi na otázku, u koho respondenti nejvíce své záležitosti vyřizují. Že ženy se chovají *spíše vstřícně*, odpovědělo 53 % žen a 41 % mužů. U obou pohlaví byla tato odpověď nejčastější. Dále se už ale názory mužů a žen lišily. 18 % mužů si myslí, že chování úřednic je velmi vstřícné a 29 % mužů nedokáže chování úřednic posoudit. Oproti tomu 35 % žen hodnotí chování úřednic za *spíše nevstřícné* a pouze 6 % za *velmi vstřícné* a stejné procento nedokáže chování ohodnotit. Ženy v některých případech hodnotí chování úřednic i jako záporné na rozdíl od mužů, kteří buď chování chválí, nebo se k němu nevyjadřují.

Další dvě otázky byly směřovány na to, zda by měli úřednické funkce zastávat ženy či muži a zda by se měl vyrovnat poměr mužů a žen zaměstnaných ve vedoucích funkcích veřejné správy. Na obě otázky jak muži, tak ženy ve většině případů odpovídali shodně a to lhostejným postojem. Především mužům je jedno, kdo dané pozice obsadí, zda žena nebo muž. Ostatní odpovědi ukazovaly zanedbatelná procenta. Pouze u sedmé otázky, kde se tedy zjišťoval názor na obsazení vedoucích pozic, se 41 % žen a 23 % mužů vyjádřilo, že poměr mužů a žen zastávající vedoucí funkce by měl být vyrovnaný.

Shrnutím celého dotazníkového šetření tedy je, že se u zaměstnanců veřejné správy projevují již výše uvedené genderové role. Avšak názory respondentů na budoucí vývoj obsazení jak úřednických míst, tak vedoucích pozic se již s genderovými rolemi moc neshodují. Nemohu s jistotou tvrdit, že respondenti svými názory genderové role úplně

potlačují, ale na základě výsledků mohou říci, že většina odpovědí nepřisuzuje pracovní pozice právě ženám či právě mužům. Lidé si tedy uvědomují, že zaměstnání, které teď vykonává žena, by mohl vykonávat i muž. Podle mého názoru se však tato vize do reality promítne až za několik let. K tomu, aby obyčejné úřednické funkce zastávali i muži, a ženy se více dostaly do vedoucích pozic, bude potřeba mnoho snahy ze strany veřejné správy. Podle mého názoru by měla veřejná správa nejdříve zanalyzovat, proč právě ženy pracují na nižších administrativních pozicích a ve vedoucích funkcích je jich malé množství. Tuto analýzu by měla zhodnotit a navrhnout optimální řešení, které by napomohlo k vyrovnanému počtu mužů a žen v různých pozicích. Svou roli by určitě sehrála i úprava legislativy, která by zpříšňovala projevy diskriminace žen, například při zveřejňování inzerátů a samotných pohovorů. Dále by se měla pozornost zaměřit na komunikaci mezi zaměstnanci a to tím směrem, aby muž se ženou a naopak jednal a pracoval jako s rovnocenným kolegou, a neprojevovaly se tak žádné diskriminační náznaky z pohledu genderové rozdílnosti.

Veřejná správa by si také měla dát za úkol si více všimnout, jak se zaměstnanci chovají ke svým klientům, zda jsou klienti s chováním úředníků spokojeni, nebo jaké připomínky mají k chodu celého úřadu. I když muži hodnotili chování úředníků i úřednic za spíše vstřícné, ženy až na některé výjimky také, určitě v tomto směru má řada zaměstnanců veškerých úřadů rezervy. Řešením by mohly být různé motivační programy či školení, které by úředníky dokázaly přimět k tomu, aby své chování v zaměstnání, především při jednání s klienty, zlepšili.

Tyto způsoby řešení budou stát určitě mnoho času, energie a v neposlední řadě finančních prostředků, ale jestliže se zamyslíme nad tím, jak každý z nás vnímá úředníky, určitě většina z nás zaujme negativní postoj. Mnoho lidí zastává názor, že úřednická činnost je příliš byrokratická a obyčejným lidem komplikuje život. Proto by měla být opravdu projevována velká snaha o to, aby lidé vnímali úředníky a úřednice kladně, aby věděli, že nebudou zbytečně čekat ve frontě a bude jim věnována náležitá pozornost.

Můj názor je, že by se pozornost genderové problematiky neměla věnovat pouze veřejné správě, ale měla by se řešit i v jiných institucích a organizacích. Opravdu by nemělo být na ženy pohlíženo jako na osoby, které nejsou kompetentní, nemají schopnost se správně rozhodovat, řídit a vytvářet si rychlý názor na věc, ale měla by se jim dát šance prosadit se, seberealizovat a měly by být brány stejně důležitě jako muži.

## Seznam použité literatury a informačních zdrojů

- [1] ŠIKLOVÁ, Jiřina. Gender studies a feminismus na univerzitách ve světě a v České republice. In VĚŠÍNOVÁ – KALIVODOVÁ, Eva; MAŘÍKOVÁ, Hana. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha : Open Society Fund Praha, 1999, str. 9 – 17.
- [2] VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost*. 1. vyd. Ústí nad Labem : Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2006. 236 s. ISBN 80-7044-808-3.
- [3] KŘÍŽKOVÁ, Alena. Genderová identita. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 3/2001. [cit. 2010-02-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.genderonline.cz/download.php>>. ISSN 1213-0028.
- [4] KATZ, A. P. 1986. Gender Identity: Development and consequences. Pp. 21 – 67 In *Uhe Social psychology of female – male relations: a critical analysis of central concepts*. Eds.: Ashmore, R. D. and F. K. Del Bocca. Academic Press, INC. Orlando, Florida.
- [5] KARSTEN, Hartmut. *Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha : Portál, 2006. 184 s. ISBN 80-7367-145-X.
- [6] *Business.center.cz* [online]. HAVIT, s. r. o., 1998-2010. [cit. 2010-02-26]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast1h4.aspx>>. ISSN 1213-7235.
- [7] *Veřejný ochránce práv* [online]. Kancelář veřejného ochránce práv. [cit. 2010-02-26]. Dostupný z WWW: <<http://www.ochrance.cz/index.php?id=101661>>.
- [8] *OSN Praha* [online]. © UNIC Praha, 2005. [cit. 2010-02-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>.
- [9] *OSN Praha* [online]. © UNIC Praha, 2005. [cit. 2010-02-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>>.
- [10] *EUROPA – právní předpisy, smlouvy a připravovaná legislativa EU* [online]. Portál Evropské unie. [cit. 2010-02-27]. Dostupný z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:CS:PDF>>.

- [11] *Český statistický úřad* [online]. © Český statistický úřad, 2009 [cit. 2010-02-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/kapitola/1413-08--14>>.
- [12] *Ženy a muži v datech*. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Český statistický úřad, 2005. ISBN 80-250-1092-9.
- [13] HUŇKOVÁ, Markéta a spol. Diskriminace v zaměstnání. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání* [online]. 2005. [cit. 2010-02-27]. Dostupný z WWW: <[http://nesehnuti.cz/publikace/RP\\_ZAM\\_05\\_web.pdf](http://nesehnuti.cz/publikace/RP_ZAM_05_web.pdf)>. ISBN 80-903228-1-6.
- [14] *Muži a ženy.cz* [online]. Rovné odměňování mužů a žen [cit. 2010-03-08]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/muziazeny/page.php-a=41&b=35&d=9.htm>>.
- [15] HUŇKOVÁ, Markéta a spol. NESEHNUTÍ. Brno : Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání. *Diskriminace před vstupem do zaměstnání* [online]. 2005. [cit. 2010-03-08]. Dostupný z WWW: <[http://nesehnuti.cz/publikace/RP\\_ZAM\\_05\\_web.pdf](http://nesehnuti.cz/publikace/RP_ZAM_05_web.pdf)>. ISBN 80-903228-1-6.
- [16] MUSILOVÁ, Martina. *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace*. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 1999. ISBN 80-85950-68-5.
- [17] *staty-eu.kvalitne.cz* [online]. Historie EU v datech [cit. 2010-03-08]. Dostupný z WWW: <<http://staty-eu.kvalitne.cz/historie-EU.html>>.
- [18] *Rovnost žen a mužů – EU* [online]. Rovnost žen a mužů [cit. 2010-03-08]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=418>>.
- [19] *EUR-Lex* [online]. Zpráva komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výborů Regionů. Rovnost žen a mužů 2010 [cit. 2010-03-08]. Dostupný z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0694:FIN:CS:PDF>>.

[20] KÁŇA, Pavel. *Základy veřejné správy*. 2. vyd. Ostrava – Mariánské Hory : MONTANEX, a. s., 2007. ISBN 978-80-7225-244-2.

[21] *Muži a ženy – zpravodaj*. Rovné příležitosti ve veřejné správě. [online]. 2007, srpen. [cit. 2010-03-10]. Dostupný z WWW: <[http://www.osops.cz/muziazeny/zpravodaj.php-idz=10.htm#a\\_45](http://www.osops.cz/muziazeny/zpravodaj.php-idz=10.htm#a_45)>.

[22] ŽĐAS a. s. Titulní strana [online]. [cit. 2010-04-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.zdas.cz/cs/index.aspx>>.

## Seznam obrázků a tabulek

### Seznam obrázků

Obrázek 1- Frekvence návštěvnosti úřadů (odpovědi mužů) .....	33
Obrázek 2 – Frekvence návštěvnosti úřadů (odpovědi žen) .....	33
Obrázek 3 – Zastoupení mužů a žen na úřadech (odpovědi mužů) .....	34
Obrázek 4 – Zastoupení mužů a žen na úřadech (odpovědi žen) .....	35
Obrázek 5 – Hodnocení chování žen v úřednických funkcích (odpovědi mužů) .....	37
Obrázek 6 – Hodnocení chování žen v úřednických funkcích (odpovědi žen) .....	37
Obrázek 7 – Hodnocení chování mužů v úřednických funkcích (odpovědi mužů) .....	39
Obrázek 8 – Hodnocení chování mužů v úřednických funkcích (odpovědi žen) .....	39
Obrázek 9 - Obsazení úřednických pozic (odpovědi mužů) .....	41
Obrázek 10 - Obsazení úřednických pozic (odpovědi žen) .....	41
Obrázek 11 - Komparace chování mužů a žen na úřadech (odpovědi mužů) .....	43
Obrázek 12 - Komparace chování mužů a žen na úřadech (odpovědi žen) .....	43
Obrázek 13 - Percepce mužů ve vysokých funkcích veřejné správy (odpovědi mužů) .....	45
Obrázek 14 - Percepce mužů ve vysokých funkcích veřejné správy (odpovědi žen) .....	45

### Seznam tabulek

Tabulka 1 – „Typicky“ ženské a mužské stereotypní vlastnosti .....	12
Tabulka 2 – Ženy a muži v zaměstnání podle KZAM (v tis. ob.) .....	17
Tabulka 3 – Zaměstnání s nejvíce vyrovnaným podílem mužů a žen .....	18
Tabulka 4 – Průměrné měsíční mzdy v hlavních třídách KZAM .....	20
Tabulka 5 – Frekvence návštěvnosti úřadů .....	32
Tabulka 6 – Zastoupení mužů a žen na úřadech .....	34
Tabulka 7 – Hodnocení chování žen v úřednických funkcích .....	36
Tabulka 8 – Hodnocení chování mužů v úřednických funkcích .....	38
Tabulka 9 – Obsazení úřednických pozic .....	40
Tabulka 10 – Komparace chování mužů a žen na úřadech .....	42
Tabulka 11 – Percepce mužů ve vysokých funkcích veřejné správy .....	44

## **Přílohy**

Příloha č. 1 – Význam zkratek použitých v textu

Příloha č. 2 – Dotazník

## **Příloha č. 1 – Význam zkratk použitých v textu**

**ČR** Česká republika

**ČSÚ** Český statistický úřad

**EHS** Evropské hospodářské společenství

**EP** Evropský parlament

**ESUO** Evropské společenství uhlí a oceli

**EU** Evropská unie

**EUROATOM** Evropské společenství pro atomovou energii

**KZAM** Klasifikace zaměstnání

**OSN** Organizace spojených národů

**SRN** Spolková Republika Německo



## DOTAZNÍK

Vážený respondente, děkuji, že jste si našel/našla krátkou chvíli na vyplnění mého dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce.

Ráda bych Vás poprosila, zda byste mohl/a vyjádřit svůj názor.

Předem děkuji.

1. Jak často navštěvujete úřady?
  - a) jednou ročně,
  - b) cca 3x ročně,
  - c) jednou za měsíc,
  - d) častěji.
  
2. Na úřadech vyřizujete záležitosti:
  - a) spíše u žen,
  - b) nejčastěji u žen,
  - c) spíše u mužů,
  - d) nejčastěji u mužů.
  
3. Jak byste ohodnotil/a **chování žen** v úřednických funkcích?
  - a) velmi vstřícné,
  - b) spíše vstřícné,
  - c) spíše nevstřícné,
  - d) velmi nevstřícné,
  - e) nedokáži posoudit.
  
4. Jak byste ohodnotil/a **chování mužů** v úřednických funkcích?
  - a) velmi vstřícné,
  - b) spíše vstřícné,
  - c) spíše nevstřícné,
  - d) velmi nevstřícné,
  - e) nedokáži posoudit.
  
5. Kdo má podle Vašeho názoru zastávat úřednické funkce?
  - a) určitě žena,
  - b) spíše žena,
  - c) určitě muž,
  - d) spíše muž,
  - e) je mi to jedno.
  
6. Setkal/a jste se někdy s tím, že by s Vámi muž jednal jinak než žena a naopak?

- a) ano, rozdíly v chování jsou velké,
- b) spíše ano, ale nevěnoval/a jsem tomu pozornost,
- c) spíše ne, nebo jsem si nevšiml/a,
- d) ne, přístupy obou pohlaví jsou stejné.

7. Většina zaměstnanců ve vysokých funkcích v ČR ve veřejné správě jsou muži. Je podle Vás toto zastoupení správné?

- a) ano, vedoucí pozice by měli zastávat výhradně muži,
- b) ne, poměr žen a mužů v řídicích pozicích by měl být vyrovnaný,
- c) ne, měl by být větší poměr žen než mužů,
- d) je mi to jedno, hlavně, když budou vykonávat svoji práci dobře a ochotně.

8. Uveďte, prosím své pohlaví.

- a) žena,
- b) muž.