

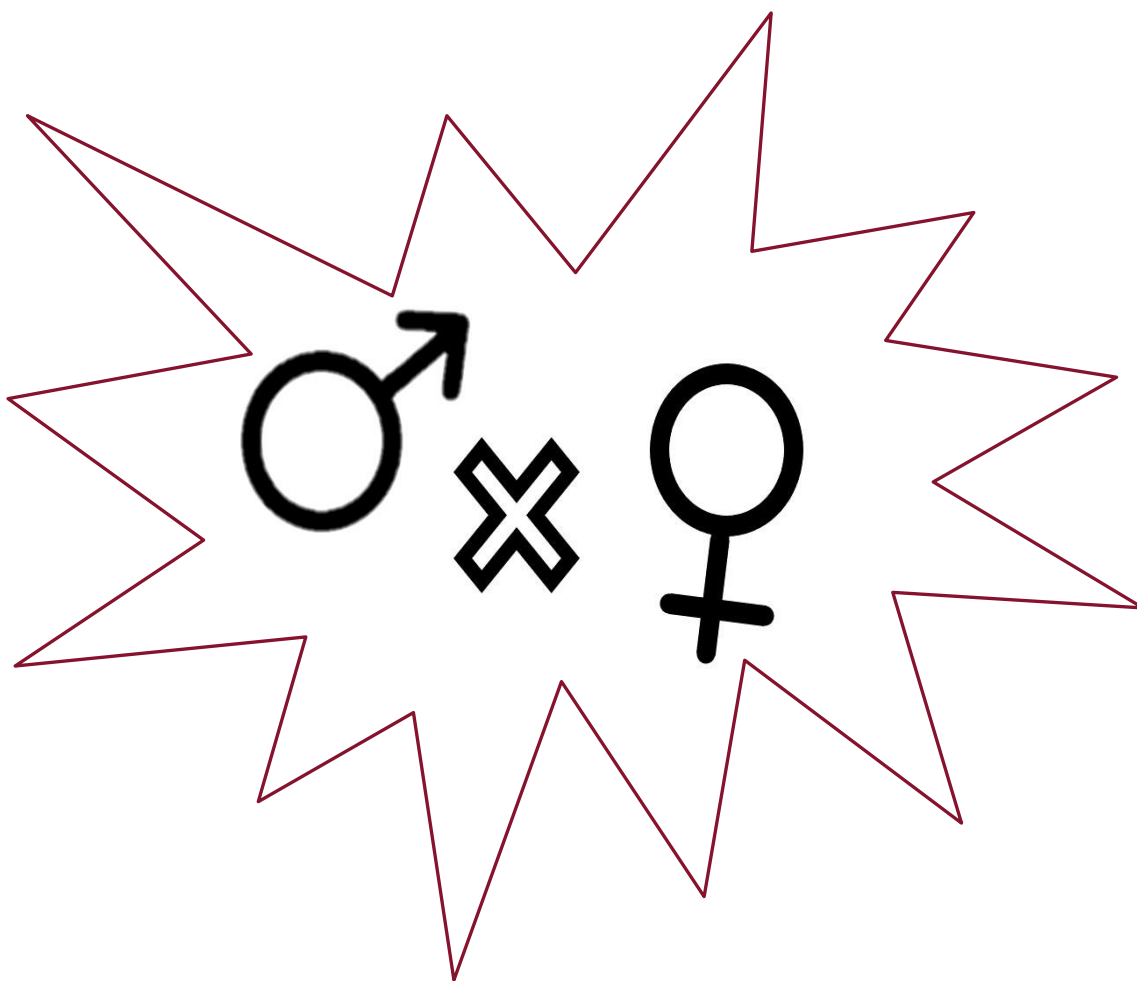


Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



Ženy na startovní čáře  
CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_081/0011649

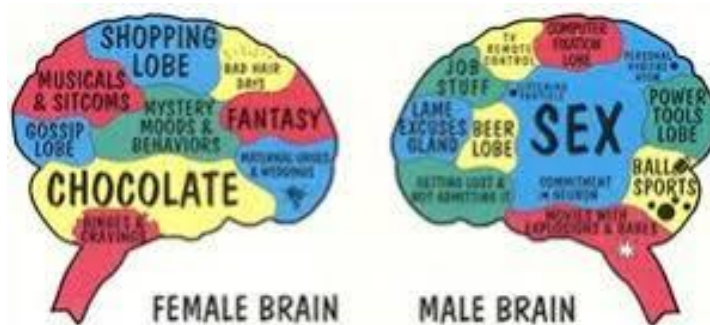
# Genderové stereotypy i ve 21. století



Materiál byl zpracován v rámci projektu Ženy na startovní čáře, registrační číslo CZ.03.1.51/0.0/0.0/17\_081/0011649, podpořeném OP Z.

## Genderový stereotyp:

„předem utvořená představa, která ženám a mužům svévolně přiřazuje vlastnost či roli určenou a omezenou jejich příslušností k danému pohlaví“<sup>1</sup>



2

Pojetí genderových stereotypů s nadsázkou ilustruje výše uvedený obrázek → ženský mozek by dle tohoto schématu měl být nastaven primárně na oblasti čokoláda, nakupování, muzikály a sitcomy, drby, záhadné nálady a chování, dny se špatnými vlasy či materiální potřeby a svatbu, zatímco mozek muže je z největší části tvořen oblastí sex, dále obsahuje prostor pro míčové sporty, pivo, hloupé výmluvy, samostatnou část má TV ovladač, počítač, filmy s explozemi a „kočkami“, činnost s elektrickým náradím nebo záležitosti z práce. Oproti výše uvedeným „centrům“ je extra uveden 1 neuron pro dohody, 1 atom pro osobní hygienu a 1 partikl pro naslouchání.

### **Přijde vám to poněkud zjednodušující a možná i poněkud urážlivé?**

Z výše uvedeného obrázku nevychází ani jedno pohlaví příliš lichotivě, pobavit se je možné na účet žen i mužů. Pravdou ovšem je, že navzdory zlehčujícím vtipům a karikaturám, které lze brát s humorem, i v dnešní době je možné narazit na celou řadu nepsaných pravidel a stereotypů, které mají ve svém důsledku značný dopad na nastavení vnímání role žen a mužů ve společnosti, což následně přispívá k prohlubování rozdílů ve vnímání pohlaví a vede k reálným rozdílům v přístupu k ženám a mužům zejména, co se možnosti vzdělávání nebo následně pracovní praxe a uplatnění týká.

**„Uplatňování genderových stereotypů může omezovat rozvoj přirozeného nadání a schopností dívek a chlapců, žen a mužů, jejich vzdělávání, odborné zkušenosti a životní příležitosti obecně. Stereotypy o ženách plynou z hluboce zakořeněných postojů, hodnot, norem a předsudků vůči ženám a zároveň jsou jejich příčinou. Jsou využívány k ospravedlňování a udržování historických vztahů nadvlády mužů nad ženami a jsou příčinou sexistických postojů, které brání posilování postavení žen.“<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> <https://eige.europa.eu/cs/taxonomy/term/1222>, staženo 15.7.2021, 6:20.

<sup>2</sup> Vzhledem k délce je odkaz k obrázku uveden v přehledu zdrojů.

<sup>3</sup> <https://eige.europa.eu/cs/taxonomy/term/1222>, staženo 15.7.2021, 6:58.

## Genderové stereotypy v praxi

Podíváme – li se na průzkumy veřejného mínění na téma genderová rovnost zjistíme, že o existující v podstatě bezproblémové **rovnosti mezi ženami a muži je přesvědčeno 52 % mužů**, zatímco šetření mezi ženami ukázalo, že za **rovnocenná považují obě pohlaví pouze 38 % žen** (IKEA Gender Equality Study).

### Domácnost

Další šetření zaměřená na poměry mezi muži a ženami při péči o domácnost ukázala, že v každé druhé domácnosti (51 %) se o většinu domácích prací a povinností stará žena. Provedený průzkum dokonce potvrdil, že na některé činnosti je stále pohlíženo jako na vyloženě „ženské“ – jedná se například o žehlení, které je v 85 % zajišťováno výhradně ženami. K dalším podobným činnostem se pak řadí například praní prádla (73 % případů řeší ženy), mytí oken (67 %) nebo výměna ložního prádla (64 %). Do uvedených domácích prací se muži zapojují velmi málo. Na druhou stranu ale šetření rovněž ukázalo, že u jiných domácích prací je situace již lepší. Nejčastěji jsou muži zapojeni do mytí nádobí, zajišťují běžné nákupy nebo vynášejí odpadky.

Za víceméně společnou činnost obou partnerů lze považovat řešení problematiky peněz a nákladů na domácnost. Dle získaných dat jsou v této oblasti ze 79 % rozhodnutí řešena oběma partnery společně.

Oblastí, která ovšem postrádá větší míru rovnoměrnosti a má následně dopad i do profesního života a výše odměňování patří péče o děti, a to v tomto případě zejména v případě ošetřování / onemocnění. Zde opět převažují ženy, jež se této činnosti ujímají ve více než 61 %.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> <https://www.marianne.cz/clanek/manzelka-matka-hospodynka-ceskou-republiku-stale-suzuji-genderove-stereotypy>, staženo 23.5.2021, 10:41.

## Profesní sféra

Právě profesní sféra představuje oblast, do které nerovnoměrné rozdělení péče o děti a rodinu, nastavení vzdělávacího systému, přetrvávající stereotypy v pracovněprávní oblasti, či systém mateřské a rodičovské dovolené dopadají nejvíce.

V souvislosti s nerovnoměrným uspořádáním pracovního trhu a podmínek zaměstnanosti je spojena řada, dá se říci, nových termínů označující celou škálu možných dopadů dílčích nerovnoměrných podmínek. Mezi poslední dobou nejvíce skloňované patří například tyto termíny<sup>5</sup>:

**GENDER** = pohlaví v sociálním smyslu. Na rozdíl od pojmu POHLAVÍ, které označuje rozdíly mezi muži a ženami výhradně v biologickém smyslu, pojem gender odkazuje primárně na kulturní modely a charakteristiky přiřazované mužům a ženám a odkazuje na sociální rozdíly mezi oběma pohlavími. Tyto rozdíly se pak vlivem vývoje, kulturních či sociálních podmínek mění.

**DISKRIMINACE PŘÍMÁ** = jednání, kdy se s danou osobou zachází méně příznivě, než by se zacházelo s osobou jinou v totožné situaci. Patří sem např. i diskriminace vzhledem k těhotenství nebo mateřství.

**DISKRIMINACE NEPŘÍMÁ** = jednání nebo opomenutí ovlivněné zvyklostmi nebo obdobnými předsudky na základě kterého dochází ke znevýhodnění jednoho pohlaví na úkor druhého.

**ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ** = přístup reagující na existující přímou i nepřímou diskriminaci. Snaha o rovnoměrné zastoupení žen a mužů v sociálním, politickém, ekonomickém a kulturním životě.

**GENDEROVÝ STEREOTYP** = viz citát v úvodu textu. Typickými předpoklady jsou agresivní, soutěživý muž, živitel rodiny. Žena je poddajná, citlivá, slabá, pečuje o děti, rodinu, domácnost.

**GENDER MAINSTREAMING** = přístup k řešení otázky rovnosti žen a mužů. Jedná se o začlenění obou pohlaví do řešení problémů každodenního života, do vytváření politických strategií a rozhodování. Cílem je dosáhnout rovnosti pro obě pohlaví.

**GENDER BUDGETING** = vytváření veřejných rozpočtů s ohledem na zájmy a potřeby obou pohlaví, protože v populaci je cca stejné procento žen a mužů. Finanční prostředky by tak měly být rozdělovány rovnoměrně mezi obě pohlaví, tak aby byly směřovány do projektů přinášejících prospěch pro obě pohlaví stejně.

**GENDEROVÁ SMLOUVA / GENDEROVÝ KONTRAKT** = soubory komplexních implicitních i explicitních pravidel založených na genderových rolích a vztazích, jež ukotvují pro ženy a muže typické práce, hodnotu, zodpovědnost a povinnosti. Daná pravidla zasahují do všech úrovní každodenního života (od norem celé společnosti, přes vzdělávací systém až po socializační procesy v rodině) a jsou znevýhodňující v různých aspektech jak pro muže, tak ženy.

**PAY GAP / FINANCIÁLNÍ GAP** = daný termín v překladu označuje existující **příjmovou propast** mezi vydělávajícími ženami a muži. Obecně jsou ženy celosvětově placeny hůře než muži, ačkoli konkrétní rozdíly se liší dle příslušné země. Nejčastějšími důvody nižšího odměňování jsou právě přetrvávající stereotypy, diskriminace, mateřství a péče o rodinu. V rámci EU vydělávají ženy o cca 14,1 % v průměru méně než muži, přičemž daná hodnota je v posledním desetiletí v podstatě

---

<sup>5</sup> Využity zdroje: [https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy), <http://zenskaprava.cz/files/genderov%C3%A9-stereotypy.pdf>, [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en), staženo 11.8.2021, 15:32,

konstantní. ČR se při tom nachází ještě vysoce nad úrovní tohoto průměru (více k tomuto tématu později v textu).

**SKLENĚNÝ STROP** = tradiční stereotypní postoje a názory bránící ženám v plné účasti na společenském životě. Neviditelná bariéra, na kterou ženy narážejí při svém kariérním postupu, takže stěží dosahují nejvyšších politických, akademických, vědeckých nebo ekonomických pozic. Skleněný strop je označení, kdy žena díky svým zkušenostem a znalostem na danou pozici již dohlédne, ale jakmile se její zisk začne pokoušet narážet na těžko definovatelné a skryté bariéry, které jí v daném postupu brání.

**SLADĚNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA** = rozvíjení struktury opatření a organizace pracovního prostředí tak, aby byla umožněna optimální kombinace práce a péče o rodinu/děti pro ženu i muže. Jedná se např. o family – friendly přístup, spočívající ve vzájemném respektu zaměstnavatelů a zaměstnanců. Konkrétní opatření jsou např. zkrácená pracovní doba (part time working), klouzavý pracovní úvazek (flexitime working), sdílení pracovního místa (job sharing), práce z domova nebo na dálku (homeworking, teleworking).

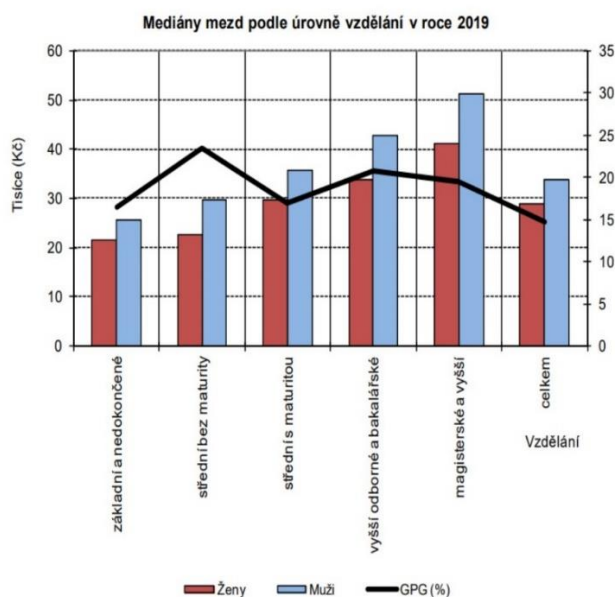
**SEGREGACE TRHU PRÁCE = HORIZONTÁLNÍ a VERTIKÁLNÍ.** Při **horizontální segregaci** je pracovní trh rozdělen na odvětví/sektory v nichž typicky pracují více ženy nebo muži. Dané sektory jsou pak rovněž odlišně finančně ohodnoceny. **Vertikální segregace** označuje koncentraci žen nebo mužů na různých úrovních pracovního žebříčku (pozice, odpovědnost).

**DESEGREGACE TRHU PRÁCE** = opatření vedoucí ke zrušení nebo omezení existující vertikální a horizontální segregace trhu práce.

**FEMINIZACE CHUDOBY** = vlivem všech výše uvedených faktorů dochází k prohlubování chudoby mezi muži a ženami (převaha chudoby je mezi ženami)

Uvedená teoretická označení pak reálně vypadají následovně:

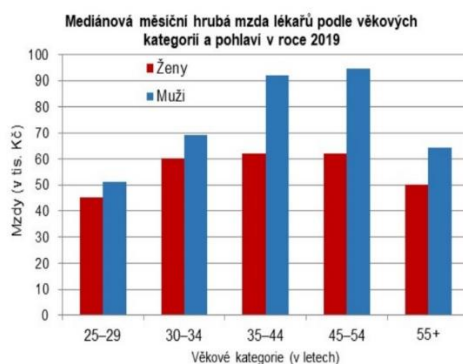
## Rozdíly v odměňování



6

Z uvedeného grafu je patrné o kolik méně vydělávají ženy než muži, a to prakticky bez ohledu na úroveň jejich vzdělání. Při detailním pohledu na konkrétní úrovně vzdělání je pak dále patrné, že nejvyšší rozdíly byly zaznamenány v případě středoškolského vzdělání bez maturity (srovnání je z roku 2019, ale daný trend se vyskytuje dlouhodobě), aktuálně je také potřeba poznamenat, že v této kategorii je v populaci výrazně více mužů. Úroveň rozdílů odměňování mezi ženami a muži (GPG) zde tvořila více než 23 %. I přes skutečnost, že vysokoškolské vzdělání by se dnes dalo považovat spíše za doménu žen, hodnotu rozdílu odměňování mezi vysokoškolsky vzdělanými osobami je možné považovat za relativně vysokou. V případě pětiletého a vyššího ukončeného univerzitního studia dosahovala 19 % a v případě bakalářského nebo vyššího odborného studia dosahovala 21 %. Nejmenší rozdíl GPG byl zaznamenán ve skupině středoškoláků s maturitou, kde v celkové populaci převažují ženy. Hodnota GPG zde dosahovala 17 % v neprospěch žen.

Zajímavý pohled na rozdíly v odměňování v rámci jednoho konkrétního oboru poskytuje graf uvedený níže, jenž je zaměřený na srovnání mezd a platů lékařů a lékařek:



7

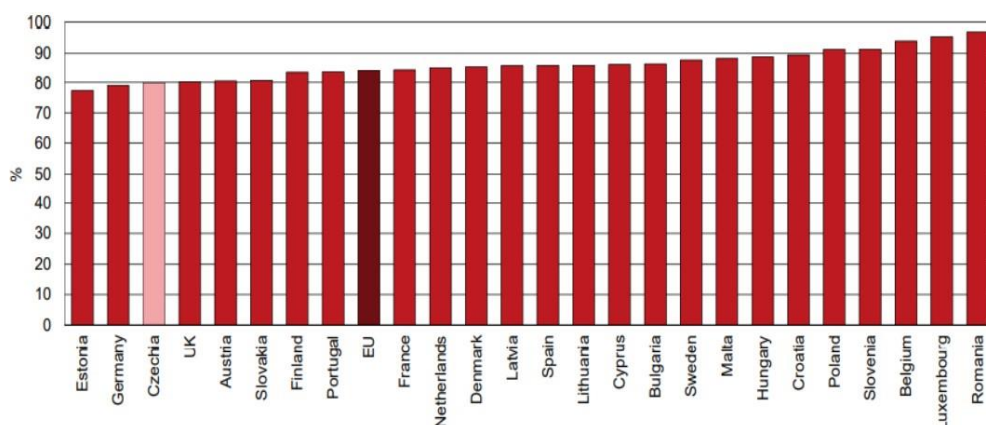
<sup>6</sup> Dtto.

<sup>7</sup> <https://www.czso.cz/documents/10180/151439704/30000420.pdf/5f24abfc-dbb8-4be6-98f6-1d9acff33e56?version=1.3>, staženo 1.7.2021, 7:52.

I zde je ve všech věkových kategoriích patrné vyšší odměňování mužů. Za „nejrovnoměrnější“ by se dala označit nejmladší kategorie s nejmenším rozdílem – „pouhých“ 12ti %. V dalších skupinách je pak patrný markantní nárůst rozdílu, jenž vrcholí v kategorii 45 – 54 let rozdílem 34,3 %. Předpokládá se, že uvedené nerovnoměrnosti jsou dány primárně odchodem žen na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Jak je patrné, tato skutečnost má pak výrazný dopad na vývoj mezd po celý zbytek kariéry lékařek.<sup>8</sup>

Posledním ze série přehledů zaměřených na zobrazení nerovnoměrného odměňování žen a mužů je srovnání situace v ČR a členských zemích EU, resp. EU jako celku.

**Graf 4-5 Průměrná roční mzda žen jako procento mzdy mužů v roce 2018**  
*Graf 4-5 Průměrná roční mzda žen jako procento mzdy mužů v roce 2018*



9

V dlouhodobém mezinárodním srovnání se pay gap mezi muži a ženami pomalu lehce snižuje (z 21,6 % v roce 2010 na 20,1 % v roce 2018), z pohledu mezinárodního srovnání ale patří ČR mezi země s trvale největším rozdílem – v přehledu zemí EU se umístila 3. od konce. Průměr EU při tom tvoří 14,1 %.<sup>10</sup>

## Dopady nerovnoměrného odměňování – dodatek

Míra nerovnoměrného odměňování žen a mužů nemá jen dopady přímé ve smyslu reálné mzdy, ale celoživotní míra odměňování se následně promítá rovněž do výše starobního důchodu, což má následně vliv na kvalitu života důchodkyň (i důchodců) a to zejména ve chvíli, kdy se jedná o osobu, která žije sama. Z šetření realizovaných Českým statistickým úřadem (dále jen ČSÚ) je patrné, že rozdíly ve výši příjmů jsou markantní i v této skupině obyvatel. V takovém případě pak hovoříme o fenoménu **GENDER PENSION GAP**.

<sup>8</sup> Dtto.

<sup>9</sup> <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/30000220.pdf/45d09d6e-670e-4d7f-842d-3f2a5bfc4201?version=1.7> , staženo 3.7.2021, 9:00.

<sup>10</sup> <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/30000220.pdf/45d09d6e-670e-4d7f-842d-3f2a5bfc4201?version=1.7> , [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en) , staženo 3.7.2021, 9:00.

Reálně se jedná o velký problém, jehož důležitost bude vzhledem k demografickému vývoji narůstat, přesto uvedená problematika zatím není nikde významněji diskutována, či jinak řešena.

Řečí konkrétních údajů, obecně pobírají starobní důchody častěji ženy než muži a také je pobírají déle (ženy odcházejí do důchodu dříve). Logicky je pak vzhledem ke všem výše uvedeným skutečnostem výše důchodů žen v průměru nižší než výše důchodů u mužů. Ke konci roku 2019 pobíralo starobní důchod více než 1,8 milionu osob, z toho bylo 52,5 % žen. Z hlediska výše průměrného důchodu je pak patrné, že důchody do 13 999,- Kč pobíraly častěji ženy – jejich počet činil téměř 70 %. Naopak muži převažovali u důchodů nad 14 000,- Kč, přičemž poměr ženy muži činil pouhých 28 % žen. Vyloženě alarmující je pak skutečnost, že v kategorii 9 000 – 9 999,- Kč byl úplně nejvyšší podíl žen (téměř 84 %), obdobně na tom byla také skupina důchodů od 10 000 do 10 999,- Kč.

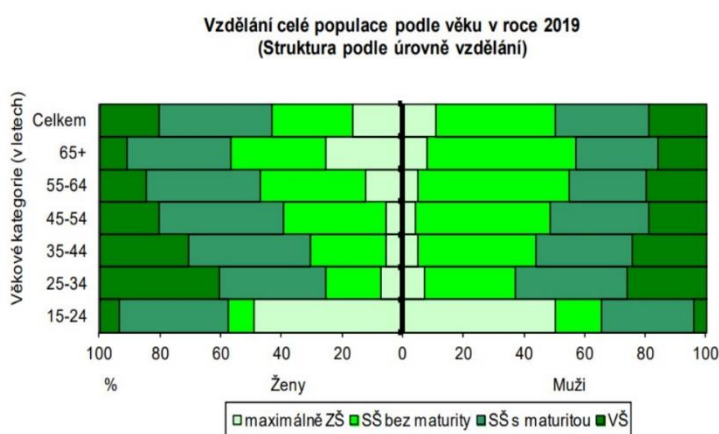
Oproti tomu nejnižší podíly žen vykazovali senioři se samostatným starobním důchodem v průměrné výši od 17 000,- do 17 999,- Kč (15 % žen).

Ačkoli výše důchodů v poslední době stále stoupá, z uvedených hodnot je patrné, že gender pension gap je opravdu výrazný.<sup>11</sup>

## Zastoupení žen a mužů ve společnosti – vybrané veřejné instituce

Dalším konkrétním projevem přetrvávajících genderových stereotypů je pak míra zastoupení žen ve veřejných institucích, které mají vliv na rozhodování a vytváření politik a celkového směřování veřejného a politického života.

Ještě, než přejdeme ke konkrétním ukázkám míry zastoupení žen a mužů ve veřejných institucích zodpovědných za významná rozhodnutí a tvorbu politik, čistě pro kontext uvádíme přehled vzdělání populace. Základní zprávou vyplývající z uvedené statistiky je skutečnost, že proporcionální míra vzdělání populace rozhodně není faktorem, jenž by byl v obsazování nejvyšších pozic nějak zohledňován.



12

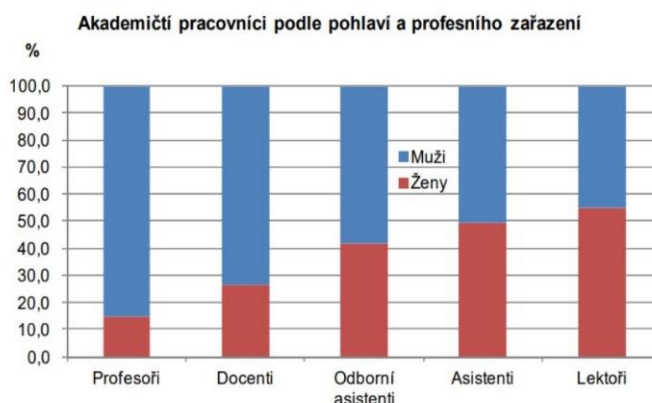
<sup>11</sup> <https://www.czso.cz/documents/10180/151439704/30000420.pdf/5f24abfc-dbb8-4be6-98f6-1d9acff33e56?version=1.3>, staženo 1.7.2021, 7:52.

<sup>12</sup> Dtto.



Z uvedeného přehledu je patrné, že zejména v posledních letech došlo k nárůstu vysokoškolsky vzdělaných žen oproti mužům, nicméně ani tento trend se zatím do nastavení složení nejvyšších ústavních institucí nepromítl.

Například přehled složení akademických pracovníků podle pohlaví ukazuje výraznou převahu mužů ve vyšších a nejvyšších akademických funkcích, z 2 509 profesorů činil podíl mužů 85 % a z 4 562 docentů 74 %. Tato skutečnost má pak samozřejmě dopad také do složení řízení vysokých škol.

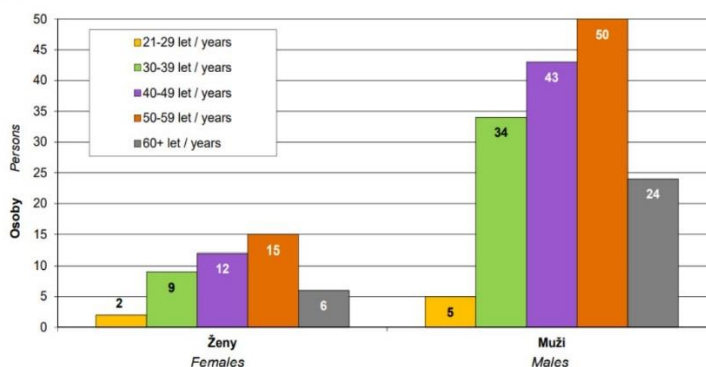


13

Na konkrétní tvorbu politik a přijímání politických rozhodnutí, které mají dopad do legislativního nastavení státu má přímý vliv Parlament ČR, složený z Poslanecké sněmovny a Senátu. Logicky by tak zde mělo být co nejrovnoměrnější zastoupení obou pohlaví, aby také vytvářená rozhodnutí co nejvíce odpovídala zájmům lidí ve společnosti. Jak je tomu ale ve skutečnosti?

**Graf 7-2 Složení Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky podle věku a pohlaví k 15. 10. 2020**  
Structure of the Chamber of Deputies of the Czech Republic by age and sex as at 15 October 2020

Pramen: ČSÚ Source: CZSO

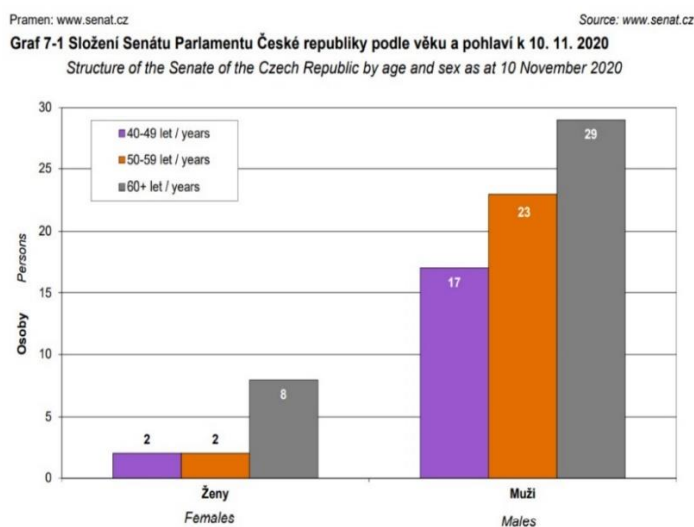


14

<sup>13</sup> Dtto.

<sup>14</sup> <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/30000220.pdf/45d09d6e-670e-4d7f-842d-3f2a5bfc4201?version=1.7>, staženo 3.7.2021, 9:00.

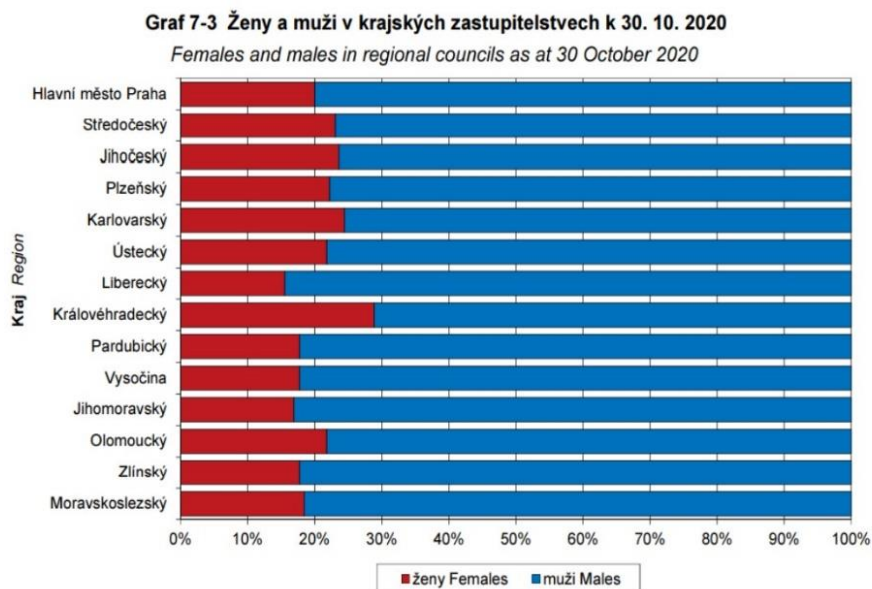
Čísla zde hovoří jasně, převaha mužů je skutečně markantní. Bohužel ještě větší rozdíl mezi počtem žen a mužů je možné spatřit v horní komoře Parlamentu ČR:



15

Z celkového počtu 81 senátorů bylo k 10. listopadu 2020 dvanáct žen a šedesát devět mužů. Celkový podíl žen v horní komoře Parlamentu ČR byl 15 %.<sup>16</sup>

Další rozhodovací stupeň vytváří kraje a krajská zastupitelstva – i zde jsou čísla poměrně jasná. Zastoupení žen se zde v průměru pohybuje kolem 20 %.



17

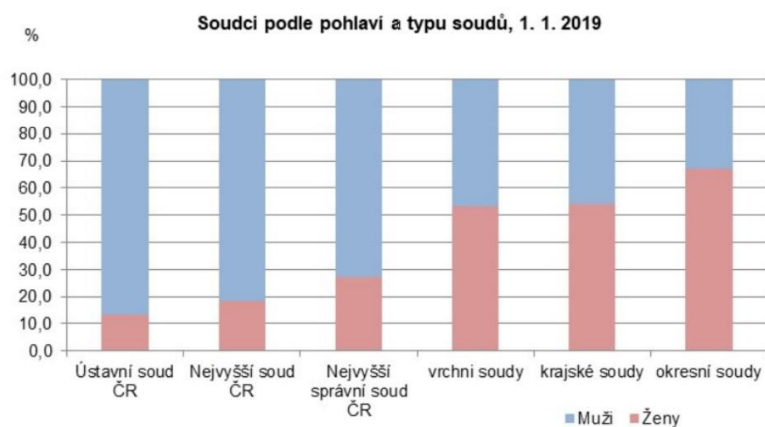
<sup>15</sup> <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/30000220.pdf/45d09d6e-670e-4d7f-842d-3f2a5bfc4201?version=1.7>, staženo 3.7.2021, 9:00.

<sup>16</sup> Dtto.

<sup>17</sup> <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/30000220.pdf/45d09d6e-670e-4d7f-842d-3f2a5bfc4201?version=1.7>, staženo 3.7.2021, 9:00.

Aby byl výčet kompletní podíváme se ještě na nastavení vedení měst a obcí. Poslední komunální volby proběhly v říjnu roku 2018. Tyto volby se z hlediska genderové problematiky vyjmají tím, že v nich bylo do zastupitelstev měst a obcí zvoleno nejvíce žen v historii – 28 % (z celkových 32,8 % kandidujících). Přímou ve vedení města, tedy na pozici starostky, je pak 24,3 % žen. Nejvyšší podíl žen mají obce v Karlovarském kraji (33 %) nejnižší poměr žen ve vedení je pak v kraji Vysočina (18 %). Celkově je pak zastoupení žen ve vedení obcí v ČR pod 25 %. Rozhovory s několika ženami vykonávající funkci starostky (i opakovaně) pak jednoznačně potvrdily, že tyto ženy se s předsudky a stereotypy setkávají celkem pravidelně. Z rozhovorů rovněž vyplynulo, že v případě komunální politiky, která je svým způsobem sama o sobě dost specifická je ještě možné nastavené bariéry překonat, skleněný strop a nastavená očekávání pak ale ještě vzrůstají při pokusu proniknout do vyšší politiky.<sup>18</sup>

Dovolme si ještě rychlý pohled na složení moci soudní. Zde lze v návaznosti na zjištěná data konstatovat, že čím je soudní instituce prestižnější, tím je zde nižší počet žen. V případě okresních soudů tvoří 67 % soudců ženy, ovšem v případě Nejvyššího soudu ČR nalezneme jen necelých 18 % žen. U Ústavního soudu ČR je pak podíl žen pouze 13 %. Šetření rovněž ukázala, že na postu předsedy soudního senátu není mezi všemi soudci ani jedna žena.<sup>19</sup>



20

Obdobně by se dalo pokračovat v dalších a dalších ukázkách nerovnoměrného zastoupení žen a mužů - např. oblast výzkumu a vývoje, nebo pozice vedení veřejnoprávních médií, jež jsou rovněž jednoznačnou doménou mužů, kdy např. v radě Českého rozhlasu bylo pouze 6 % žen, v radě České televize necelých 7 %. Aktuálně v radě Českého rozhlasu k 31.7.2020 nebyla zastoupena ani jedna žena.<sup>21</sup>

Na základě všech výše uvedených skutečností nelze než potvrdit existující úzus, že:

**- ženy tvoří největší mocenskou menšinu v ČR –**

<sup>18</sup> [https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt\\_opz/aktivity\\_projektu/cesko-ma-1537-starostek--celkove-zastoupeni-zen-ve-vedeni-obci-a-mest-ale-zustava-pod-25---172704/](https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt_opz/aktivity_projektu/cesko-ma-1537-starostek--celkove-zastoupeni-zen-ve-vedeni-obci-a-mest-ale-zustava-pod-25---172704/), staženo 17.8.2021, 10:15.

<sup>19</sup> <https://www.czso.cz/documents/10180/151439704/30000420.pdf/5f24abfc-dbb8-4be6-98f6-1d9acff33e56?version=1.3>, staženo 1.7.2021, 7:52.

<sup>20</sup> Dtto.

<sup>21</sup> Dtto.

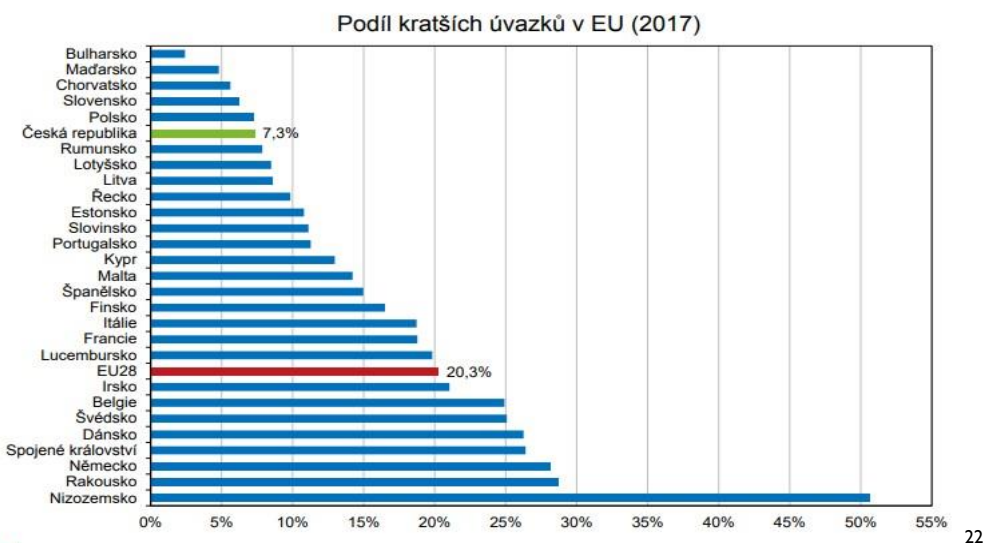
## Ženy a muži na trhu práce

Pro kompletní doplnění mozaiky ohledně situace žen a mužů v ČR je potřeba ještě se krátce zastavit u nastavení pracovního trhu. Dle dlouhodobých sledování ČSÚ ženy jednoznačně patří do kategorie více ohrožených nezaměstnaností (dle dlouhodobého přehledu v letech 1993 až 2018 je to 52,5 % žen ku 47,5 % mužů).

Dle těchto dat prezentovaných ČSÚ má v současném legislativním nastavení zásadní vliv na nastavení pracovního trhu a přístupu k ženám (včetně výše odměn) zejména mateřství. Při srovnání s ostatními zeměmi v Evropě jsou dopady na zaměstnanost žen a výši jejich odměňování skutečně markantní.

Významným faktorem je rovněž přetrvávající existence vysoké segregace pracovního trhu. Obecně je totiž zejména technologický sektor více přátelsky nastaven vůči flexibilitě práce, což by znamenalo, že je vůči ženám a jejich potřebám méně diskriminační. Na druhou stranu ale trvající segregací již v případě vzdělávání a profesního zaměření je v tomto sektoru zaměstnáno mnohem méně žen. Naopak oblasti práva nebo consultingu či obdobných administrativních profesí jsou hodnoceny jako velmi málo flexibilní, čímž dochází pouze k prohlubování celkového problému. Sice se očekává, že rozvoj moderních technologií by měl v budoucnu situaci zlepšit, není zatím nikde blíže specifikováno, jak by toto zlepšení mělo konkrétně vypadat.

### Kratší pracovní úvazky nejsou v ČR příliš využívány



22

Pokud už jsou v ČR kratší pracovní úvazky využívány, pak jsou prakticky doménou pouze u žen.

<sup>22</sup> [https://www.czso.cz/documents/10180/108650558/csu\\_tk\\_gender\\_prezentace.pdf/7670a732-a0af-4fa6-ad15-d02e1347e472?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/108650558/csu_tk_gender_prezentace.pdf/7670a732-a0af-4fa6-ad15-d02e1347e472?version=1.0), staženo 18.5., 14:26.

## Důvody horší pozice žen na pracovním trhu by se tedy v návaznosti na provedená šetření daly shrnout do těchto bodů:

- ☒ O domácnost se většinou starají ženy
- ☒ Malá dostupnost částečných úvazků pro ženy – matky
- ☒ Malá dostupnost péče o nejmenší a malé děti
- ☒ Vysoký podíl průmyslové výroby na HDP<sup>23</sup>

## Dopady pandemie Covid – 19 na pracovní trh

Kromě mnoha negativních dopadů na trh práce a osudy jednotlivců přinesla pandemie Covid – 19 také některé zajímavé prvky. Dle článku uvedeného na webu Aktuálně.cz, dokonce v určitých aspektech dochází k otočení šancí na trhu práce → skupiny osob, které byly dříve v silné nevýhodě mohou vynucenými změnami získat lepší výchozí pozici. K uvedeným skutečnostem je ovšem nutné také doplnit, že aktuálně je v ČR rekordní počet volných pracovních míst.

Každopádně dle názorů personalistů se vlivem rozvolnění pravidel v případě práce z domova a nutnosti zaplnit volná pracovní místa ve firmách pomalu mění situace ohledně nabízení částečných úvazků. Ochota zaměstnavatelů nabízet snížené pracovní úvazky jistě zatím není optimální, ale v některých provozech již např. začali uplatňovat zkrácené směny tak, aby bylo možné oslovit i skupiny osob, které se nemohou zapojit na plný pracovní úvazek. Problémem ovšem zůstává, že mnohdy nekoresponduje nastavení pracovní doby s nastavením otevírací doby zařízení péče o děti.

Celkově je ale na základě realizovaných zjištění patrné, že dopady pandemie z hlediska ztráty zaměstnání dopadly výrazněji na ženy – v důsledku pandemie přišlo o práci 54 % žen. Jednalo se totiž o ženy zaměstnané především v oborech gastronomie, hotelnictví nebo dalších službách, jež byly pandemií zasaženy nejvíce.<sup>24</sup>

## Problematika genderu z pohledu zahraničních pozorovatelů

Situace v ČR z hlediska nastavení pravidel pro ženy a muže a taktéž jejich následného uplatňování v praxi si všímají i zahraniční organizace zaměřené na lidskoprávní problematiku. Například zpráva Social Watch stanovuje hned několik bodů, kterým je potřeba věnovat zvýšenou pozornost a zaměřit se na jejich odstranění. Vše je shrnuto pod společný bod „*Dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek*“. Dále jsou stanoveny konkrétní cíle zahrnující například:

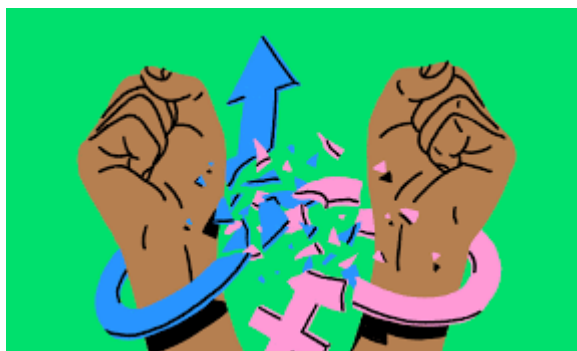
- ☞ eliminaci všech forem násilí vůči ženám
- ☞ uznání a ocenění neplacené domácí péče, a to i prostřednictvím zajištění veřejných služeb, infrastruktury a politik sociální ochrany
- ☞ zajištění rovných příležitostí pro ženy včetně plné a efektivní účasti na rozhodování na všech úrovních politického, veřejného a ekonomického života
- ☞ přijetí a posílení vhodných politik pro prosazování výše uvedeného, včetně zavedení vymahatelných právních předpisů

<sup>23</sup> Dtto.

<sup>24</sup> <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/zamestnanci-ktere-nikdo-nechce-pandemie-otocila-sancemi-na-t/r~96b8bb7af9ca11ebb02dac1f6b220ee8/v~sl:b41ddcbce3e2da4718352c1780e1dac5/>, staženo 15.8. 2021, 7:44.

Jako jednu z hlavních příčin nerovnoměrného odměňování žen a mužů spatřuje zpráva vysokou genderovou segregaci pracovního trhu (horizontální segregace). Tomu pak předchází již silně genderově segregované odborné vzdělávání. Ženy se tradičně orientují a následně pak převažují v profesích, které patří k dlouhodobě silně podhodnoceným (sociální oblast, školství a zdravotnictví). Pracovní trh ČR byl pak shledán jako silně segregovaný i z hlediska vertikálního členění – ženy jsou mnohem méně zastoupeny na vyšších kariérních postech.<sup>25</sup>

## Jak se stereotypy bojovat?



26

Případů, kdy se nerovnoměrné postavení žen a mužů objevuje v praxi jsme v předchozích částech viděli celou řadu, pro jistotu ale ještě na závěr zopakujeme, k jakým nebezpečím laxní přístup, zlehčování dané problematiky a přístupu k ženám a jejich rovnocennému zastoupení ve společnosti vede:

- ✎ **nerovnoměrný přístup obecně, podceňování schopností žen, upřednostňování mužů**
- ✎ **nerovnoměrné odměňování žen a mužů (ženy jsou obecně placeny méně, a to i za stejnou práci!)**
- ✎ **ekonomické dopady → mezi lidmi žijícími na nebo za hranicí chudoby se často objevují matky samoživitelky, nebo seniorky (senioři), popřípadě rodiny s dětmi**
  - (tento problém se s pandemií Covid – 19 ještě prohloubil)
- ✎ **diskriminace (více či méně skrytá)**
- ✎ **násilí na ženách, nebo obecně násilné chování vůči odlišnostem**
- ✎ **práce v domácnosti a péče o rodinu není náležitě ohodnocena**

<sup>25</sup> [http://www.socialwatch.cz/wp-content/uploads/sw\\_zprava\\_cr\\_2020.pdf?fbclid=IwAR2PHyLxPFnx8CKZjbTs62DMEXJihKBAXEciEAXn8DMTvEm5DIz2VJjvpc](http://www.socialwatch.cz/wp-content/uploads/sw_zprava_cr_2020.pdf?fbclid=IwAR2PHyLxPFnx8CKZjbTs62DMEXJihKBAXEciEAXn8DMTvEm5DIz2VJjvpc), staženo 20.7.2021, 8:44.

<sup>26</sup> <https://ideas.ted.com/how-to-raise-a-child-whos-free-from-gender-norms/>, staženo 22.7.2021, 10:13.



Jak z toho ven?

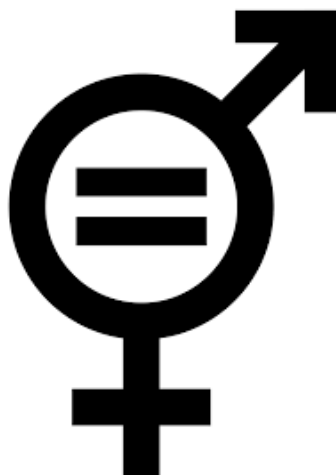
\* \* \* \* \*

**Aby byla co možná nejúčinnější je potřeba opatření začít dělat na všech úrovních:**

- od **osobního přístupu každého jednotlivce** (včetně žen, které jsou také často v zajetí přetrvávajících stereotypů, trpí malým sebevědomím a nevěří, že mohou dokázat víc, než je jim okolím přisuzováno):
  - ✓ v přístupu k ostatním lidem (v kontextu této práce, zejména tedy ženám, nicméně tento princip platí všeobecně) se snažit **NEZJEDNODUŠOVAT, NEŠKATULKOVAT** ostatní
  - ✓ snažit se přemýšlet „mimo svůj zažitý rámec“ → zjednodušování, zlehčování nebo zařazení člověka do škatulky podle vlastních představ může velmi snadno vést k přehlížení reality a následně k diskriminaci
  - ✓ uvedený princip používat již při výchově a vedení dětí → nechat dětem volný prostor, aby se samy rozhodovaly, identifikovaly se (jejich přirozené rozhodování je často pravdivější než rozhodování podle zažitých stereotypů)
  - ✓ stačí postupovat malými kroky
  
- přes **systémový přístup vzdělávacího systému**:
  - ✓ ve vzdělávacím systému, a to již od předškolních zařízení by se měl více prosazovat princip genderové rovnosti
  - ✓ zejména v odborném vzdělávání a oborech, které jsou tradičně méně vyhledávány ženami (ale na druhou stranu i muži) by měly vymizet předsudky ohledně toho, kdo má daný obor studovat → měly by být vytvořeny podmínky lákavé pro obě pohlaví stejně
  - ✓ výuka ze strany učitelů by měla probíhat v duchu principů uvedených v osobním přístupu (naučit děti svobodně přemýšlet, hledat si informace, neodsuzovat na základě povrchních a neověřených informací)
  
- po **zastřešující přístup legislativního a politického systému** jako celku:
  - ✓ je potřeba zapracovat na podmínkách pro sladění pracovního a rodinného (osobního) života, zejména podpora práce z domova, zkrácených úvazků, sdílených pracovních míst, včetně jejich zavedení do praxe
  - ✓ nastavení ekonomických politik tak, aby došlo k vyrovnání rozdílů mezi podhodnocenými oblastmi (sociální sféra, zdravotnictví, popř. školství)
  - ✓ podpora vzniku a nastavení zařízení péče o malé děti tak, aby korespondovaly s potřebami rodičů
  - ✓ podpora politik pro zvýšení role otců při péči o děti

- ✓ dohled nad realizací osvěty a nastavení vzdělávání dle principu nestereotypního chování

Cílem všech výše uvedených opatření je zdravá společnost s rovnoměrným zastoupením všech lidí ve společnosti.



27

---

<sup>27</sup> Vzhledem k délce je odkaz k obrázku uveden v přehledu zdrojů.



## Zdroje:

<https://eige.europa.eu/cs/taxonomy/term/1222>

Obrázek ženský a mužský mozek:

[https://www.google.com/imgres?imgurl=https%3A%2F%2Fgr.cz%2Ffotky%2Fidnes%2F17%2F061%2Fi300%2FKUK6bca20\\_mozek7.jpg&imgrefurl=https%3A%2F%2Ftv.idnes.cz%2Fmuzi-vs-zeny%2Fnejzasadnejsi-rozdily-mezi-pratelenim-muzu-a-zen.A170613\\_160120\\_muzi-vs-zeny\\_arka&tbnid=BsY0QPRwmABf9M&vet=12ahUKEwj9tYLAovbxAhXNXrsIHVjMAlcQMygiegQIARBv..i&docid=IKcEvRHeoT5h-M&w=300&h=169&q=%C5%BEeny%20versus%20mu%C5%BEi%20piktogram&ved=2ahUKEwj9tYLAovbxAhXNXrsIHVjMAlcQMygiegQIARBv](https://www.google.com/imgres?imgurl=https%3A%2F%2Fgr.cz%2Ffotky%2Fidnes%2F17%2F061%2Fi300%2FKUK6bca20_mozek7.jpg&imgrefurl=https%3A%2F%2Ftv.idnes.cz%2Fmuzi-vs-zeny%2Fnejzasadnejsi-rozdily-mezi-pratelenim-muzu-a-zen.A170613_160120_muzi-vs-zeny_arka&tbnid=BsY0QPRwmABf9M&vet=12ahUKEwj9tYLAovbxAhXNXrsIHVjMAlcQMygiegQIARBv..i&docid=IKcEvRHeoT5h-M&w=300&h=169&q=%C5%BEeny%20versus%20mu%C5%BEi%20piktogram&ved=2ahUKEwj9tYLAovbxAhXNXrsIHVjMAlcQMygiegQIARBv), staženo 22.7.2021, 10:37.

<https://ideas.ted.com/how-to-raise-a-child-whos-free-from-gender-norms/>

Obrázek rovnost žen a mužů:

[https://www.google.com/imgres?imgurl=https%3A%2F%2Fcdn.pixabay.com%2Fphoto%2F2016%2F02%2F04%2F12%2F37%2Fsymbol-1179119\\_1280.png&imgrefurl=https%3A%2F%2Fpixabay.com%2Fcs%2Fillustrations%2Fsymbol-rovnost-%25C5%25BEen-a-mu%25C5%25BE%25C5%25AF-mu%25C5%25BE-%25C5%25BEena-1179119%2F&tbnid=1ZHQtyZ8g4Ch2M&vet=12ahUKEwiHtuy4o\\_bxAhWp8IUKHYGJD44QMygsegUIARDtAg..i&docid=erl6Q2FZvzTfIM&w=912&h=1280&q=%C5%BEeny%20versus%20mu%C5%BEi%20piktogram&hl=cs&ved=2ahUKEwiHtuy4o\\_bxAhWp8IUKHYGJD44QMygsegUIARDtAg](https://www.google.com/imgres?imgurl=https%3A%2F%2Fcdn.pixabay.com%2Fphoto%2F2016%2F02%2F04%2F12%2F37%2Fsymbol-1179119_1280.png&imgrefurl=https%3A%2F%2Fpixabay.com%2Fcs%2Fillustrations%2Fsymbol-rovnost-%25C5%25BEen-a-mu%25C5%25BE%25C5%25AF-mu%25C5%25BE-%25C5%25BEena-1179119%2F&tbnid=1ZHQtyZ8g4Ch2M&vet=12ahUKEwiHtuy4o_bxAhWp8IUKHYGJD44QMygsegUIARDtAg..i&docid=erl6Q2FZvzTfIM&w=912&h=1280&q=%C5%BEeny%20versus%20mu%C5%BEi%20piktogram&hl=cs&ved=2ahUKEwiHtuy4o_bxAhWp8IUKHYGJD44QMygsegUIARDtAg), staženo 22.7.2021, 10:41.

<https://www.czso.cz/documents/10180/151439704/30000420.pdf/5f24abfc-dbb8-4be6-98f6-1d9acff33e56?version=1.3>

<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/30000220.pdf/45d09d6e-670e-4d7f-842d-3f2a5bfc4201?version=1.7>

[https://www.czso.cz/documents/10180/108650558/csu\\_tk\\_gender\\_prezentace.pdf/7670a732-a0af-4fa6-ad15-d02e1347e472?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/108650558/csu_tk_gender_prezentace.pdf/7670a732-a0af-4fa6-ad15-d02e1347e472?version=1.0)

[http://www.socialwatch.cz/wp-content/uploads/sw\\_zprava\\_cr\\_2020.pdf?fbclid=IwAR2PHyLxPFnx8CKZjbTs62DMEXJihKBAXEciEAXn8DMTvmEm5D1z2VJlvpoc](http://www.socialwatch.cz/wp-content/uploads/sw_zprava_cr_2020.pdf?fbclid=IwAR2PHyLxPFnx8CKZjbTs62DMEXJihKBAXEciEAXn8DMTvmEm5D1z2VJlvpoc)

<https://www.marianne.cz/clanek/manzelka-matka-hospodynka-ceskou-republiku-stale-suzuji-genderove-stereotypy>

[https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy)

<http://zenskaprava.cz/files/genderov%C3%A9-stereotypy.pdf>

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)

[https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt\\_opz/aktivita\\_projektu/cesko-ma-1537-starostek--celkove-zastoupeni-zen-ve-vedeni-obci-a-mest-ale-zustava-pod-25---172704/](https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/projekt_opz/aktivita_projektu/cesko-ma-1537-starostek--celkove-zastoupeni-zen-ve-vedeni-obci-a-mest-ale-zustava-pod-25---172704/)

<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/zamestnanci-ktere-nikdo-nechce-pandemie-otocila-sancemi-na-t/r~96b8bb7af9ca11eb02dac1f6b220ee8/v~sl:b41ddcbce3e2da4718352c1780e1dac5/>

[http://www.socialwatch.cz/wp-content/uploads/sw\\_zprava\\_cr\\_2020.pdf?fbclid=IwAR2PHyLxPFnx8CKZjbTs62DMEXJihKBAXEciEAXn8DMTvmEm5D1z2VJlvpoc](http://www.socialwatch.cz/wp-content/uploads/sw_zprava_cr_2020.pdf?fbclid=IwAR2PHyLxPFnx8CKZjbTs62DMEXJihKBAXEciEAXn8DMTvmEm5D1z2VJlvpoc)