

Možnosti naplnění role ženy z multikulturního pohledu

Veronika Petřů

Bakalářská práce
2010



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav porodní asistence

akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Veronika PETRŮ**

Studijní program: **B 5349 Porodní asistence**

Studijní obor: **Porodní asistentka**

Téma práce: **Problematika kultur v porodní asistenci – Možnosti naplnění role ženy z multikulturního pohledu**

Zásady pro vypracování:

Přípravná fáze bakalářské práce – stanovení cílů práce, volba metod a postupů práce, výběr odborné literatury týkající se problematiky tématu bakalářské práce.

Vypracování teoretické části práce.

Vypracování praktické části – stanovení cílů, volba metod průzkumného šetření, sběr dat.

Zpracování získaných údajů a jejich vyhodnocení.

Interpretace výsledků průzkumného šetření.

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

1. IVANOVÁ,K.,ŠPIRUDOVÁ,L.,KUTNOHORSKÁ,J. Multikulturní ošetřovatelství I. 1.vyd. Praha : Grada Publishing, a.s.,2005, 248s. ISBN 80-247-1212-1
2. KROPÁČEK,L. Islám a západ : Historická paměť a současná krize. 1.vyd. Praha : Vyšehrad,2002. 200s. ISBN 80-7021-540-2
3. MIKUŠOVÁ,M. Žila jsem v Africe. 1.vyd. Třebíč : Akcent,2002. 133s. ISBN 80-7268-231-8
4. RÉMOND,R. Náboženství a společnost v Evropě. 1.vyd. Praha : Nakladatelství Lidové noviny,2003. 273s. ISBN 80-7106-496-3
5. SPENCER,R. Islám bez závoje : Zneklidňující otázky o světově nejrychleji rostoucím náboženství. 1.vyd. Praha : TRITON,2006. 236s. ISBN 80-7254-761-5

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Jana Křemenová
Ústav porodní asistence

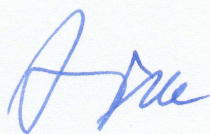
Datum zadání bakalářské práce:

15. ledna 2010

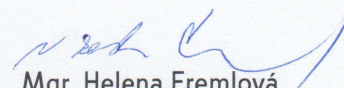
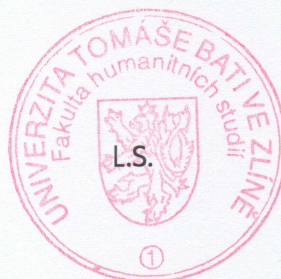
Termín odevzdání bakalářské práce:

4. června 2010

Ve Zlíně dne 15. ledna 2010



prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan



Mgr. Helena Fremlová
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně 24. 5. 2016

Kronika Petru

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédá k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá výkladem podstaty ženské role a možnostmi jejího naplnění. Hlavním cílem práce je charakterizovat dvě hlavní role ženy v dnešní společnosti, podat nástin možností jejich naplnění pro české ženy a zároveň tyto možnosti srovnat z pohledu možností v jiných zemích a kulturách. Část teoretická se na úvod zabývá objasněním základních pojmů z oblasti genderové a multikulturní problematiky. Dále historickým vývojem ženské role, charakteristikou a možnostmi naplnění této role dnes, jak v rámci české společnosti, tak z pohledu společností cizích. V praktické části jsem výzkum vedla formou strukturovaných rozhovorů se ženami-matkami, které se setkaly se životem v cizí společnosti a kultuře a podávají své postřehy o možnostech naplnění ženské role v dané zemi. V závěru praktické části je provedeno srovnání možností realizace ženských rolí v české společnosti a ve vybraných cizích zemích.

Klíčová slova: žena, matka, role, společnost, kultura, multikultura, pohlaví, gender, genderové role

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with the interpretation of the nature of female role and possibilities of its fulfillment. The main aim of this work is to characterize two major roles of women in today's society. To illustrate the possibilities of its fulfillment for the Czech women and to compare these possibilities to the other ones in different countries and cultures. First, the theoretical part deals with clarifying of the basic terms from the gender and multicultural sphere. Then, it elucidates the historical development of the female role, the characterization and possibilities of its fulfillment in today's society - both in the Czech society and in the different cultures. In the practical part, the research is kept in the form of guided interviews with mothers who met the life in a different culture and society. These women offer their observations about the possibilities of fulfillment of the female role in particular countries. In the conclusion of the practical part, a comparison of realization possibilities of the female roles in the Czech society and in chosen foreign

countries is given.

Keywords: **woman, mother, role, society, culture, multicultural, sex, gender, gender roles**

Poděkování:

Chtěla bych poděkovat Mgr. Janě Křemenové za odborné vedení bakalářské práce, za její cenné rady, připomínky, materiály a kontakty, které mi pro zpracování bakalářské práce poskytla.

Dále bych tímto chtěla také poděkovat ženám, se kterými jsem spolupracovala. Především díky jejich ochotě jsem mohla splnit stanovený cíl bakalářské práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

„Být ženou je něco tak zvláštního, tak smíšeného, tak složitého, že to žádný přívlastek nevyjádří, a mnoho přívlastků, které bychom chtěli vyslovit, by si odporovalo do té míry, že to může snést jenom žena...“

Simone de Beauvoir

OBSAH

ÚVOD	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 GENDEROVÁ PROBLEMATIKA	13
1.1. VÝZNAM POJMU GENDER.....	13
1.1.1 Genderové stereotypy a role	13
2 HISTORIE ŽENY	16
2.1 VÝVOJ ŽENSKÉ ROLE	16
2.2 ŽENA 19. STOLETÍ.....	17
2.3 ČESKÁ ŽENA 19. A NA POČÁTKU 20. STOLETÍ.....	18
2.3.1 Počátky emancipace českých žen	18
2.3.2 Ženské spolky.....	19
2.3.3 Právní a sociální postavení českých žen na konci 19.a na počátku 20.století	21
2.3.4 Vzdělání a zaměstnání žen na konci 19.a do poloviny 20.století.....	21
3 ROLE ŽENY Z POHLEDU KULTUR	24
3.1 MULTIKULTURNÍ PROBLEMATIKA – ZÁKLADNÍ POJMY	24
3.1.1 Multikulturní/transkulturní.....	24
3.1.2 Etnická skupina	24
3.1.3 Kultura, kulturní šok	25
3.1.4 Xenofobie	26
3.1.5 Multikulturní přístupy	26
3.2 VZTAH ČESKÉHO ETNIKA K JINÝM NÁRODŮM	26
3.3. HISTORIE POSTAVENÍ ŽEN V ZAHRANIČÍ	26
3.3.1 Slovensko	27
3.3.2 Polsko	27
3.3.3 Rusko.....	27
3.3.4 Anglie	28
3.3.5 Francie	28
3.3.6 Spojené Státy Americké	29
3.4 SPECIFICKÉ KULTURY, ROLE A POSTAVENÍ ŽENY	30
3.4.1 Romské ženy	30
3.4.2 Ukrajinské ženy	30
3.4.3 Vietnamské ženy	31
3.4.4 Muslimské ženy.....	31
4 ROLE ŽENY DNES	33
4.1 MATEŘSKÁ ROLE ŽENY.....	33
4.1.1 Finanční zabezpečení ženy v mateřství – mateřská a rodičovská dovolená v ČR.....	34
4.1.2 Péče o těhotnou, rodící ženu a šestinedělku v ČR.....	37

4.2	PROFESNÍ ROLE ŽENY	40
4.2.1	Postavení žen na trhu práce v ČR.....	42
II	PRAKTICKÁ ČÁST	45
5	VYMEZENÍ PROBLÉMU	46
6	VÝZKUMNÝ SOUBOR	47
7	METODA VÝZKUMU	48
7.1	KVALITATIVNÍ VÝZKUM	48
7.1.1	Strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami	48
8	PREZENTACE ROZHOVORŮ	52
8.1	PRVNÍ CÍLOVÁ SKUPINA - ŽENY ČESKY V ZAHRANIČÍ.....	52
8.1.1	Japonsko - rozhovor s paní Dagmar	52
8.1.2	Spojené Státy Americké - rozhovor s paní Lenkou.....	54
8.1.3	Velká Británie (Londýn) - rozhovor s paní Markétou.....	56
8.1.4	Belgie1 - rozhovor s paní Lucíí.....	58
8.1.5	Belgie2 - rozhovor s paní Alenou	62
8.1.6	Velká Británie (Normanské ostrovy) - rozhovor s paní Katarinou	65
8.1.7	Španělsko - rozhovor s paní Janou.....	67
8.2	DRUHÁ CÍLOVÁ SKUPINA - ŽENY CIZINKY V ČR.....	68
8.2.1	Čína (Hong Kong) - rozhovor s paní Fong.....	68
8.2.2	Slovensko - rozhovor s paní Andreou	70
9	VYHODNOCENÍ VÝZKUMU	73
9.1	VYHODNOCENÍ ROZHOVORŮ PRO ČESKÉ ŽENY V ZAHRANIČÍ.....	73
9.2	VYHODNOCENÍ ROZHOVORŮ PRO ŽENY CIZINKY V ČR	76
9.3	SHRNUTÍ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	78
	ZÁVĚR	81
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	83
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	89
	SEZNAM PŘÍLOH.....	90

ÚVOD

Ke své bakalářské práci jsem si vybrala téma „*Možnosti naplnění role ženy z multikulturního pohledu*“. Toto téma mě zaujalo zejména proto, jak moc důležité je právě pro porodní asistentku povědomí o problematice ženských rolí nejen u žen v České republice, ale také u žen v cizích zemích.

Porodní asistentka je nejvíce vnímána jako osoba doprovázející ženu u porodu. Je ale velmi důležité si uvědomit, že ženu doprovází celým jejím životem od narození až do období stáří a často je svědkem řešení problematiky situací právě okolo ženských rolí. A tento fakt mně přivedl k tomu, se více zamyslet nad otázkou těchto rolí v dnešní společnosti. Jaké má vlastně žena dnes postavení? Jak ženy sami vnímají podstatu své role a jakým způsobem se ji rozhodly naplnit?

Jako studentka porodní asistence jsem se během své praxe setkala nejen s různými typy žen české národnosti, ale také se ženami jiných kultur. Je také spousta českých žen, které se z různých důvodů dostaly do zahraničí, kde nyní žijí a mnohé z nich zde také přivedly na svět své děti. A díky tomuto impulsu mě upoutal multikulturní podtext tématu. I když jsou ženy z různých společností jiné, odlišují se barvou pleti, jazykem a kulturou, je v každé z nich zakotven jakýsi základní kámen ženství, který mají téměř všechny ženy společný – být matkou. Ve vývoji společnosti se k roli mateřské výrazně přidala i role profesní, ve které se mnohé ženy také seberealizují.

Ve své práci jsem si určila čtyři cíle, které jsem se snažila naplnit jak v části teoretické tak v praktické. V úvodu práce jsem uvedla základní charakteristiku genderové problematiky, která s tematikou ženských rolí velmi úzce souvisí. Dále jsem se již věnovala plnění daných cílů. Prvním cílem bylo zachytit vývoj postavení ženy jak v českých zemích, tak v zahraničí a zároveň tak charakterizovat postavení ženy u vybraných kultur. Druhým cílem bylo přinést přehled možností naplnění ženské role v České republice. Třetím cílem bylo přinést přehled o výše uvedených možnostech naplnění ženské role v zahraničí. Tento jsem plnila pomocí kvalitativní metody výzkumu, konkrétně metodou strukturovaného rozhovoru. Rozhovory jsem vedla se ženami Češkami, žijícími v zahraničí a se ženami cizinkami, žijícími v České republice. Posledním čtvrtým cílem bylo srovnání těchto možností v zahraničí se situací v České republice.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 GENDEROVÁ PROBLEMATIKA

V této kapitole uvedu charakteristikou základní pojmů generové problematiky, která úzce souvisí s tematikou postavení žen a ženských rolí ve společnosti.

1.1 Význam pojmu gender

Pojem gender pochází z řečtiny a v překladu znamená rod. Charakterizuje rozdíly mezi ženami a muži. Tyto rozdíly však nejsou dané na základě biologických znaků jako pojem pohlaví, ale vznikají na základě socializace v rámci určité společnosti a kultury. Oakleyová (2000) uvádí pojem gender ve své knize takto „ *Gender je pojem, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojované s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa, působení gender ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích či různých sociálních skupinách rozdílné.*“ (Oakleyová, 2000, s.6)

Pojem gender ve své podstatě zahrnuje veškeré vlastnosti a způsoby chování, jenž jsou v té dané kultuře brány jako žádoucí pro určité pohlaví (Vágnerová, 2005).

Podobně o genderu napsala také Smetáčková (2005). U žen a mužů rozlišujeme dvě identity. Identitu dle pohlaví a identitu generovou, u kterých známe dva základní rozdíly. Pohlaví jedince je pevně daná příslušnost k biologickému rodu, kdežto gender charakterizuje muže či ženu v sociálním kontextu.

Dle Oakleyové (2000) gender neobsahuje, na rozdíl od biologického pojetí pohlaví, pouze kategorie žena/muž. Naopak zahrnuje celé spektrum charakteristik s póly známými jako feminita a maskulinita a právě tyto charakteristiky se mohou u člověka objevovat nezávisle na jeho biologickém pohlaví a u mnoha jedinců jsou patrné rysy obou těchto komponent.

Někteří autoři uvádějí, že již v roce a půl si je dítě vědomo svého genderu, který se dál rozvíjí v rámci socializace jedince (Talandová, *Archive* [online]. 2007 [cit. 2010-05-12]).

1.1.1 Genderové stereotypy a role

Dle tradičního pojetí genderových rolí jsou ženy řazeny spíše k působení ve sféře soukromé a muži naopak zahrnuti do sféry veřejné (Dudová a kol., 2006).

Genderové stereotypy představují ustálené vzorce chování žen a muže, jejich vlastností a také jednání. Tyto stereotypy mívají často podobu tradovaných a pevně zakořeněných představ. Poté proto vyžadují rigidní a zjednodušené vzorce rolí, které jsou očekávány od každého jedince, jenž je zařazen do genderových kategorií, a to bez ohledu na jeho vlastní individualitu. Tyto genderové role si neosvojujeme mechanicky od svých rodičů, ale naopak tím, že se s nimi určitým způsobem identifikujeme. Genderové stereotypy do značné míry vytvářejí ženám jejich pracovní i rodinné role. Tudíž by pro ženy měla být právě dle zakotvených genderových rolí prioritní role matky a hospodyně. Už ne tak její uplatnění na trhu práce, a tudíž jakási seberealizace ženy v profesním životě (EAmos [online]. 2010 [cit. 2010-05-12]).

Stereotypem by se dal zjednodušeně označit popis skupin ve společnosti. A konkrétně stereotypy genderové charakterizují, co v sociálním kontextu znamená být ženou či mužem. Jako u každých stereotypů vzniká předpoklad, že jsou vždy platné, a také univerzální pro všechny členy lidské společnosti. A právě zde dochází často ke kolizím mezi těmito stanovenými měřítky a skutečností, kdy se jim jedinci vymykají. Vzorce, určující tyto genderové rozdíly, jsou určeny různými společenskými systémy, jako například hospodářstvím, vzděláváním, rodinným uspořádáním apod. A celý tento systém se také liší v rámci jednotlivých kultur o období. Genderové stereotypy a následně kategorizaci jedinců ve společnosti můžeme sledovat v mnoha sférách. Počátek je nutné hledat už ve výchově malých dětí, kdy rodiče mnohdy ani nevnímají, že se jinak chovají k chlapcům a jinak k dívkám (Renzetti, 2003).

Také ve sféře zaměstnání a profesního života žen a mužů lze najít rozdělení dle genderových stereotypů. Zejména jsou zde stereotypizovány např. představy týkající se žen a mužů a jejich rolí a postavení (Křížková, Václavíková-Helšusová, 2002).

V podstatě celý pracovní trh funguje na základě genderových stereotypů. Díky tomuto zařazení bývá ženská pracovní síla brána jako nestabilní, méně kvalitní a tím pádem nepřilíš výkonná. Nestabilita ženské pracovní síly se v tomto kontextu opírá zejména o očekávanou nepřítomnost, která vyplývá z ženiny předpokládané povinnosti pečovat o děti. A z tohoto důvodu zůstávají často ženiny přednosti, které by mohla v zaměstnání uplatnit, přehlíženy (Maříková,; In Vodáková, 2003a; Křížková, Václavíková-Helšusová, 2002).

Velmi příznivým modelem by se pro některé mohla zdát zaměstnaná žena matka, která je však bez dalších kariérních ambic. Ne však pro všechny je tento model akceptovatelný a z jednoho pohledu je možné ho také považovat za plýtvání lidským kapitálem (Čermáková; In Maříková, 2000).

2 HISTORIE ŽENY

2.1 Vývoj ženské role

Role a postavení ženy ve společnosti prošly velkým historickým vývojem. Jak ukazují výzkumy, úloha ženy byla v počátcích lidstva velmi významná. Nepostradatelný byl význam ženy matky pro zachování a udržení lidského rodu. A tento je také trvalým charakterem každé populace. Podívejme se na postavení ženy v nejstarších dobách, kdy lidé ještě žili v tlupách a hlavním zdrojem obživy bylo hospodářství a lovectví. Zde bylo postavení jedinců v tlupě podřízeno pevné hierarchii, jenž byla založená na dělbě práce k zajištění přežití. A právě dělba práce byla založena na fyzických a duševních schopnostech a skutečnosti bezprostředně souvisí s pohlavím. A právě zde byla brána v úvahu mateřská funkce žen. Právě ony totiž zabezpečovaly přežití tlupy. Fakt potvrzuje kult plodnosti, o kterém můžeme uvažovat díky různým vyobrazením sošek – např. Věstonická Venuše. Ze situace můžeme usuzovat rovnocenné postavení žen v tehdejší společnosti (Krejčí; In Tomeš, 2009).

Osobnost ženy ale nebývala vždy na předních místech. Ztrácela své postavení ve společnosti. Matriarchát neměl jednoznačné rysy ve všech oblastech. Žena se stávala ekonomicky závislou na muži a ve společnosti vystupovala většinou v roli upracované matky a hospodyně (Polišenský, Ostrovská, 2000).

Ženy stávaly po staletí stranou zájmu historiků. Jen v nezbytné míře registrovala historiografie jejich bytí – žena přiváděla na svět ty, kteří tvořili dějiny, válčili a vládli. Každý měl své pevné místo, i co se týkalo vztahu mužů k ženám a naopak, například ve středověké a raně novověké společnosti. Ale později tímto sociálním pořádkem otřásl revoluce a ženy se začaly hlasitěji ozývat a žádat si své jiné místo ve společnosti. A proto byla žena, prostřednictvím zákonodárství, zahnána zpět k domácímu krbu. Tady zákony stanovily, že žena patří takzvanému „privátnímu světu“. K tomuto světu patřila oblast, do které, pokud vše probíhalo tak, jak náleží, úřady nezasahovaly. A žena měla proto vůči společnosti jedinou povinnost – přivádět na svět nový život. A proto jí byla veřejná moc ochotna věnovat pozornost například pouze dohledem nad kvalifikací porodních babiček a budováním sociální sítě pro nemajetné matky a jejich děti. Moderní zkoumání historie ženské otázky se zrodilo v 60. letech 20. století v západní Evropě. Silný byl například vliv

historiků francouzské školy Annales. Dále historické bádání zaměřené na ženy podpořil paralelně sílící vliv feministického hnutí. Postavení ženy sledovala církevní, lékařská, právnícká a didaktická literatura (Lenderová, 1999).

2.2 Žena 19. století

„ Bud' šťasten, čtenáři, nepatříš-li k pohlaví, jemuž jsou všechny dobré věci zakázány, jemuž je zakázána svoboda a téměř všechny ctnosti. Bud' šťasten, patříš-li k těm, pro něž moudrost není zločinem.“

Tak pravila intelektuálka a ochránkyně žen Marie de Gournay (Utrio, 1994, s.153).

Právě 19. století se neslo ve znamení velkých změn. A k jedné z nich náleží změna postavení žen ve společnosti. Evropa znala v tomto století dva typy žen. Žena byla buďto viděna jako nesobecká bytost, láskyplně se starající o domov, nebo jako utlačená a strhaná tovární dělnice. Ale i přes dva pohledy na ženu ji veřejnost uznávala pouze v jediné roli. Ideální žena byla nevinná středostavovská panna, jenž se po svatbě stala obětavým srdcem rodiny. A právě v 19. století se začalo objevovat stále více a více žen, které se snažily vystoupit z těchto řad a začaly trhat sítě, ve kterých byly uvězněny. Ženy se snažily aktivně řešit praktické problémy, kde k největším patřila otázka živobytí. Obstarat si slušné žití bylo pro ženu prakticky možné jen dvěma způsoby – buďto dělat těžkou a zejména špatně placenou práci, nebo se prodávat. Spousta žen začala proti této situaci vystupovat a v podstatě z nutnosti se zrodila řada evropských ženských hnutí. Ženy, které se připojily k revolučním hnutím, se vzdaly do té doby zažitého obrazu ženy a matky a musely změnit své představy o tom, jaká by žena měla být a jaký by měl být vztah ženy a muže. Žena se v této době začaly prosazovat v mnoha oblastech. Například velmi stály o lepší vzdělání a to, že po nějaké době se jim podařilo vkročit na akademickou půdu univerzit, vyvolalo nemalé nepokoje (Utrio, 1994).

Hlavní hybnou silou emancipačního hnutí žen v celé Evropě se postupně stala myšlenka rovnocennosti a rovnoprávnosti lidí. Své podklady získávala v názorech mnoha osvícenců, také v původním křesťanství a v neposlední řadě i počátečních ideálech Velké francouzské revoluce (Neudrolová, 1999).

Ženské hnutí se stalo mezinárodní ideou. Z toho důvodu, že 19. století zdůrazňovalo i mýtus mateřství, ženy začaly samy sebe chápat jako zvláštní skupinu – matky. A právě

ženské hnutí vědomí rozšířilo na všechny ženy, dokonce i na ty, které matkami nebyly. Ženské uvědomění se tak začalo pomalu probouzet. Zpočátku se setkávalo s velkým odporem a i samy ženy je přijímaly velmi rozporuplně. Ale i přes všechna tato úskalí se dostalo do povědomí společnosti (Utrio, 1994).

2.3 Česká žena 19. a počátku 20. století

Postavení českých žen v 19. století mělo na počátku mnoho společných znaků se situací v ostatních evropských zemích. Hnutí českých žen však patřilo k těm nejrozvinutějším a vůbec nejzajímavějším. Ženy zde měly například velkou oporu pro své úsilí u řady vzdělaných mužů. Ti si byli dobře vědomi souvislosti mezi nižší úrovní českého národa a jeho nerovnoprávným postavením v habsburské říši. V tomto kontextu byla velmi důležitá rodina a její úroveň. A ta byla právě závislá na úrovni matek. Tato spolupráce mezi českými ženami a muži byla unikátním jevem v celé Evropě (Neudorfllová, 1999).

Vzdělání tvořilo velmi významnou součást zájmu žen. Vnímaly jej jako jednu z nejvyšších hodnot a říkaly, že jediné vzdělaná žena se mohla stát rovnoprávnou ve společnosti. A právě proto se činnost pokrokově smýšlejících žen věnovala z velké části budování vyššího a středního dívčího školství. Tuto osvětovou vzdělávací práci žen umožnila od počátku 60. let 19. století liberalizace politických a ekonomických poměrů (Malínská, In Tomeš, 2009).

Raný feminismus českých žen byl charakterizován potřebou vytvořit podmínky pro zvýšení základní úrovně žen a rodiny vůbec. A právě Magdalena Dobromila Rettigová stála u zrodu procesu obdivuhodným způsobem. Její osvěta kladla důraz na inteligentní a efektní vedení domácnosti a rodiny, na zdraví a na duševní úroveň ženy i její společenské chování.

Tedy od 60. let 19. století zhruba do r. 1914 se rozvíjelo organizované české ženské hnutí. Mezi jeho hlavní aspekty náleželo zakládání organizací, časopisů, snaha vybudovat vzdělávací systém pro dívky, který by vedl k rozvíjení jejich intelektuální stránky osobnosti a tím pádem i k větší ekonomické nezávislosti a důstojnějšímu životu (Neudorfllová, 1999).

2.3.1 Počátky emancipace českých žen

V našich zemích probíhala emancipace v několika etapách. Začala zapojením žen do veřejné a společenské aktivity prostřednictvím salonů a pokračovala přes spolkovou

činnost, která byla zahájena v 60. letech 19. století a končila bojem za volební práva žen na přelomu 19. a 20. století (Bahenská; In Tomeš, 2009).

Celkově k nám emancipace však přišla později, například ve srovnání se západní Evropou. A jak již bylo uvedeno, na rozdíl od jiných evropských zemí nezačala vymezováním se vůči mužskému světu, ale naopak spoluprací s ním. Česká dívka byla vychovávána tak, aby po svatbě byla dobrou manželkou, která bude dostatečně reprezentovat manžela, dokáže řídit domácnost a vychovávat děti. A pokud se neprovdala, ztrácel její život smysl a stávala se v podstatě zbytečnou. Možnost vzdělání a později zaměstnání žen mimo rodinu dlouho postrádala vstřícnost a pochopení společnosti. I když si ženy tuto situaci uvědomovaly, změnit se ji jako první pokusili právě muži. Pro některé může být s podivem, že na počátku českého ženského hnutí stáli dva pánové - Karel Slavoj Amerling a zejména Vojtěch Náprstek (Lenderová, 1999).

Právě Vojtěch Náprstek se r. 1858 vrátil z politického exilu v USA jako velký stoupenec emancipace žen. Náprstek nikdy o rovnocennosti žen nepochyboval a zkušenosti z Ameriky mu jen přispěly k tomu, aby se začal angažovat v zájmu prosazování žen v Čechách. O přednášky, které organizoval, projevovaly zájem právě ženy. Mimo jiné byl velkým stoupenecem technické modernizace, ve které viděl zejména prostředek k ulehčení práce, zejména pak ženám. A právě pro ulehčení ženám od jejich každodenních povinností v domácnosti zahájil r. 1862 soubor přednášek, na kterých předváděl především výhody různých strojů pro domácnost. Byl totiž zastáncem, že celá společnost bude mít velký zisk z toho, že ženy budou mít možnost a čas se rozvíjet také kulturně a intelektuálně (Neudorfllová, 1999).

2.3.2 Ženské spolky

Ve znamení emancipace českých žen začala vznikat v 19. století řada ženských spolků. Jejich činnost byla různorodá. Veškerá však byla orientována ke zlepšení postavení ženy v české společnosti, k podpoře vzdělávání a v neposlední řadě k charitativní činnosti.

Prvním českým ženským spolkem byl Spolek Slovanek, který vznikl v poslední čtvrtině r. 1848. Jeho původní název byl Sestry slovanské a nejvýznamnější osobností tohoto sdružení byla Polka Honorata Zapová (Lenderová, 1999).

Dle Neudorfllové (1999) bylo hlavním účelem Spolku Slovanek založit školu pro chudé

dívky a přispívat ke vzdělání českých žen obecně. Bohužel, spolek zanikl po pouhém roce své činnosti. K dalšímu spolku pro podporu ženského vzdělávání náležel Spolek sv. Ludmily, založený r. 1851. Mimo jiné se angažoval v podpoře českých vdov. Počátkem 60. let se objevila snaha založit výrobní spolek. Činnost se setkala s úspěchem a r. 1863 byl založen Český výrobní spolek a později, r. 1871, také Ženský výrobní spolek. Oba spolky se staly středisky emancipačního hnutí českých žen. Prvním velkým úspěchem Českého výrobního spolku bylo založení Městské dívčí školy v Praze. Byla to první škola svého druhu v celém Rakousku. Školu navštěvovaly pouze dívky z měšťanských rodin. Roku 1865 založil Český výrobní spolek také školu pro dívky z nižších vrstev – vznikla první dívčí průmyslová škola. Marie Riegrová-Palacká r. 1858 založila fond pro chudé a opuštěné šestinedělky a jejich děti. Její největší ctižádostí bylo přispět k rozvoji života nejmenších dětí chudiny a zlepšit situaci svobodných těhotných žen a matek. Proto se snažila, aby neoddaní lidé, mající spolu děti, uzavřeli co nejdříve manželství. Pomoc jim poskytoval právě Český výrobní spolek, který hradil veškeré živobytí a poskytl výbavu pro novorozence. Všechny angažované ženy kolem Marie Riegrové-Palacké se zpočátku soustředily zejména na těhotné a kojící matky a na předškolní věci. To z důvodu, že ženy sdílely filozofii, že by si český národ neměl dovolit zanedbávat úroveň nižších vrstev. Právě nižší vrstvy totiž tvořily jeho většinu. Do poloviny 60. let 19. století se začala scházet neformální společnost a pod vlivem Náprstkových přednášek vznikl Americký klub dam.

Dle Lenderové (1999) bylo cílem klubu sebevzdělání, filantropie (Americký klub dam nechyběl u většiny humanitárních počínů v Praze), podpora technického pokroku v domácnosti a péče o děti a mládež.

Členství v klubu příslušelo dívkám od 16-ti let. Klubové příspěvky byly dobrovolné. Poručníkem klubu byl právě Vojtěch Náprstek, dále v čele klubu stály 3 členky – předsedkyně, jednatelka a pokladní. Tyto byly voleny na 5 let (Neudorflová, 1999).

Stanovy klubu nebyly nikdy schváleny. I přesto však spolek zastupoval významnou roli v uvědomění české populace. Po 5-ti letech existence, 15. února 1870, však obdržely členky klubu dopis od policejního ředitelství, které činnost klubu zakazovalo. Členky ale nereagovaly na výzvu k předložení stanov. Chtěly nechat sdružení bez závazků vůči autoritám úřadů. Z tohoto důvodu klub de iure neexistoval. Musel také změnit svůj název na Bývalý americký klub českých dam. Veškerá činnost klubu však zůstala. V r. 1871

např. pomohl k založení Ženského výrobního spolku a nechyběl ani při vzniku prvního dívčího gymnázia Minerva a samozřejmě ani při založení stejnojmenného spolku. Klub nezanikl ani po Náprstkově smrti 2. září 1894. Činnost klubu pokračovala i přes první světovou válku (Lenderová, 1999).

Dle Neudorflové (1999) klub v r. 1918 pouze obnovil svou činnost. Za německé okupace byl ostře pronásledován nacisty. V r. 1945 však začal znovu úspěšně pracovat. Rozpuštěn byl až po nástupu komunistické moci.

2.3.3 Právní a sociální postavení českých žen na konci 19. a na počátku 20.století

Důkladnější znalosti o postavení žen ve společnosti neexistovaly do 80. let 19. století. Pokusy o obměnu se začaly objevovat až v 90. letech. V tisku začaly být zveřejňovány informace o právním, sociálním a zdravotním postavení žen. Počaly se objevovat požadavky na jisté právní úpravy. Oblastí, kde si české ženy žádaly změnu byla například sociální ochrana. Zde se jednalo zejména o zákaz noční práce a sociální pojištění v případě mateřství a nemoci. Dalším neopomenutelným požadavkem bylo také zrušení povinného celibátu učitelek. Ženy se stávaly angažovanými v oblasti péče o těhotné pracující ženy (Neudorflová, 1999).

Dle Neudorflové (1999) dále bylo v zákoně ustanovení, které zamezovalo pracovat dva týdny před porodem a čtyři týdny po porodu. Málokterý zaměstnavatel však ženám poskytoval finanční náhradu. Tato se vztahovala k pojištění. A právě pojištění žen nebylo pro zaměstnavatele povinné. V řešení této situace ženám nejvíce pomohly lékařky. Jejich argumenty z praxe přidávaly situaci na věrohodnosti. Poukazovaly například na to, že matky, které zůstaly po porodu doma 6-8 týdnů, mohly například své dítě lépe kojit a pečovat o něj. Došlo tak ke zvýšení kvality života dětí a úmrtnost těchto kojenců klesla až o 25 %. Lékařky také usilovaly o placenou mateřskou dovolenou v délce 6 týdnů. Skutečnost srovnávaly s řadou evropských zemí. Například ve Francii v r. 1913 měla žena právo na mateřskou dovolenou v délce 8 týdnů před porodem a 8 týdnů po porodu. Během této dovolené neztrácela nárok na práci.

2.3.4 Vzdělání a zaměstnání žen na konci 19. a do poloviny 20. století

Dle Bahenské (2009) bylo vzdělání žen 19. století důležitým prvkem jejich soběstačnosti,

jak společenské, tak i ekonomické. Stalo se tedy důležitou součástí emancipačního procesu. Odborné školy pro dívky se začaly ve větší míře formovat od 70. let 19. století. K založení významné školy došlo r. 1884 zásluhou Marie Riegrové-Palacké; byla to Pokračovací škola pro dívky. Z této školy vznikla v r. 1895 Městská dívčí průmyslová škola. Vzdělávání bylo veřejností všeobecně přijímáno. Předmětem těchto škol bylo totiž vyučování k oborům jako švadlena, účetní a také zde dívky měly možnost navštěvovat kurzy ošetrovatelství. Obecně hůře na tom bylo například vzdělávání budoucích učitelek. Od učitelek se očekávalo vzdělání v ženských pracích a na svou profesi se připravovaly jako pomocnice v dívčích školách. Učitelky, absolventky univerzit, přicházely až na přelomu 19. a 20. stol., zejména díky existenci prvního dívčího gymnázia Minerva.

Gymnázium Minerva bylo otevřeno r. 1890 zásluhou Elišky Krásnohorské (Neudorflová, 1999).

Právě na Minervě měly dívky první možnost složit maturitní zkoušku. Bylo to v r. 1895 a zkoušku dívky absolvovaly před komisí v Akademickém gymnáziu. V té době ještě Minerva neměla povolení vydávat maturitní vysvědčení (Bahenská, In Tomeš, 2009).

Po úspěšném otevření Minervy a její přijetí českou společností přišla další komplikace v podobě studia absolventek na vysokých školách. Čtyři roky marně bojovaly členky spolku Minerva o možnost řádného studia absolventek na Univerzitě Karlově. Až od poloviny 90. let 19. stol. bylo dívkám umožněno navštěvovat v rámci mimořádného studia, Univerzitu Karlovu. Studium bylo umožněno na lékařské a filozofické fakultě. Až na konci 19. století bylo možné absolvovat i studium řádné (Neudorflová, 1999).

Ženy učitelky učily dlouhou dobu jen na dívčích školách. Velkou zajímavostí je, že měly zpravidla vyšší úvazek než učitelé-muži. K úvazku jim byla totiž ještě automaticky přidělena výuka ručních prací. I přes tento fakt však muži nebyli spokojeni s rovností platů učitelek a učitelů. Bránili se argumenty, že učitel musí ze svého platu živit rodinu, což u žen učitelek, z důvodu jejich povinného celibátu, nebylo nutné (Lenderová, 1999).

Zde bychom mohli poukázat na velký diskriminační faktor. Při rozhodování pro učitelské povolání musely ženy a dívky počítat s tím, že se budou muset podřítit tomuto povinnému celibátu a právo porodit vlastní dítě jim zůstane odepřeno.

Podobnou zmínku o celibátu učitelek bychom našli i ve studii Bahenské (2009).

Co se týče zaměstnanosti žen, tak velký, téměř zásadní zlom v této oblasti přinesla

průmyslová revoluce. Tato oddělila fyzické místo zaměstnání od bydliště. Uvázala ženy v domácnosti, a tak zůstaly závislé na zaměstnání a platu svých mužů. Dalším zlomovým bodem v situaci zaměstnanosti žen byla právě první a druhá světová válka. Historické mezníky přinutily ženy ke kroku, kterým byla nutnost vydělávání peněz namísto mužů, kteří byli odveleni do války (Možný, 2002).

3 ROLE ŽENY Z POHLEDU KULTUR

Vývoj ženské role neprobíhal ve všech zemích stejně. V každé zemi jsme mohli najít jiné sociální, politické nebo kulturní poměry, které měly určitým způsobem vliv na postavení ženy v dané společnosti. Dodnes jsou nám známy kultury a společnosti, kde má žena stále velmi specifické postavení. Kapitola nám nastíní jak vývoj ženské role ve vybraných zemích, tak i situaci ve společnosti nám nejbližších etnických skupin.

3.1. Multikulturní problematika – základní pojmy

Dle Ivanové (2005) vychází objasnění pojmů, souvisejících s multikulturní problematikou, z terminologie více vědních disciplín (např. sociologie, kulturní antropologie, etnologie, pedagogiky a sociální práce).

3.1.1 Multikulturní/transkulturní

Pojem *multikulturní* (přijat na základě konceptu multikulturalismu v 60. a 70. letech 20. století) ve své podstatě podporuje udržení kulturní identity migrantů. A to zejména z důvodu zachování psychické jejich psychické stability, která byla nutná pro zdárný proces jejich integrace. Ale v 80. letech výzkum dospěl k závěru, že pojetí multikulturalismu v té době, v jaké bylo známo, nevede k rovnoprávnému soužití původních obyvatel a migrantů, ale naopak spíše prohlubuje izolovanost cizinců. Ukázalo se, že moderní pluralitní společnost potřebuje spíše ekonomickou a sociální integraci migrantů a jejich větší podíl na řešení problémů v oblastech ekonomických, sociálních a politických. Právě tomuto konceptu lépe vyhovoval svým významem *transkulturalismus*, který do centra pozornosti staví obousměrnou interakci mezi majoritní společností a minoritními skupinami a nikoli jednotlivé kultury izolovaně (Kutnohorská; In Ivanová, Špirudová, Kutnohorská, 2005).

3.1.2 Etnická skupina

Takto značíme historicky vzniklé skupiny, které mají společné a specifické etnické rysy. Mezi rysy patří zejména znaky kulturní, jazykové, náboženské. Nesmíme zapomenout také na znaky, jako jsou barva pokožky nebo národní a geografický původ předků skupiny. Do vysvětlení pojmu etnická skupina můžeme zahrnout objasnění výrazů *eticita a etnická příslušnost*. *Etnicitou* se vyznačuje systém znaků, které jsou vzájemně provázány v mnoha

směrech. Řadíme zde systém kulturních, jazykových, rasových a teritoriálních faktorů. Všechny tyto faktory formulují etnickou identitu člověka, a tím i jeho etnické vědomí. *Etnickou příslušností* můžeme v podstatě označit sounáležitost osob s určitým etnickým společenstvím (Ivanová; In Ivanová, Špirudová, Kutnohorská, 2005).

3.1.3 Kultura, kulturní šok

Pojem *kultura* (a kulturní rozmanitost vůbec) je jedním z hlavních znaků života jedince a celé společnosti. Kulturu reprezentuje spousta faktorů, např. zde můžeme zmínit způsob oblékání, příprava a konzumace jídla, mimika, gesta, slovní vyjadřování a mimika, atd. (Gellner, 2003).

Kultura bývá také označována jako produkt lidského myšlení. Zahrnuje tedy vzory, ideje a hodnoty. Dnes známe tři podstatné prvky kultury:

- schopnost symbolické komunikace,
- schopnost institucionalizovat jednání,
- schopnost vytvářet legitimní struktury organizované moci.

K vysvětlování významu pojmu *kultura* patří pojem *akulturace*. Tímto značíme změny v kulturních vzorech, které byly způsobené intenzivním kontaktem dvou sociokulturních systémů. Dalším důležitým jevem zasahující do kultury náleží *asimilace*, což znamená postupné začleňování jednoho etnika a jeho kulturních znaků do jiné kultury. V tomto případě jsou původní znaky nahrazovány znaky dominantní kultury (Ivanová, In Ivanová, Špirudová, Kutnohorská, 2005).

A právě akulturační a asimilační procesy mohou vést ke vzniku nové kultury. Jako příklad lze uvést kulturu USA. Zde se po staletí mísily kulturní znaky Slovanů, Italů, Britů a jiných evropských o mimoevropských imigrantů. A tato situace dala za vznik nynějšímu americkému národu a specifické kultuře (Průcha, 2001).

Termínem *kulturní šok* označujeme situaci lidí vstupujících do jiného, neznámého kulturního prostředí. Řadíme zde především pocity dezorientace, které jsou způsobeny nečekanými zjištěními v kontaktu s cizí kulturou (Ivanová, In Ivanová, Špirudová, Kutnohorská, 2005).

3.1.4 Xenofobie

Základní charakteristikou pojmu *xenofobie* je strach z cizího a neznámého, strach z cizinců. Pojem xenofobie bývá také spojen s posuzováním ostatních lidí na základě tradic své národnostní skupiny a mohou na něm vyrůstat také ideologie, jako například rasismus, nacionalismu, fašismus, atd. Xenofobie ale v žádném případě nemůže být označována jako ideologie. Jedná se o svobodný postoj nebo pocit (Frištsenská, 1998).

3.1.5 Multikulturní přístupy

Tyto přístupy značí postoje, které vedou k respektování odlišných kultur, národností i náboženství. Pojem multikulturalismus nám v podstatě značí požadavek na rovné uznání všech lidí a jejich kultur (Ivanová, In Ivanová, Špirudová, Kutnohorská, 2005).

3.2 Vztah českého etnika k jiným národům

Otázka vztahu Čechů k různým národům, etnikům a postoje české veřejnosti k imigrantům je jedním z častých témat diskuzí.

Jak uvedli ve své studii Rabušic a Burjanek (2003), postavení českého národa k imigrantům je spíše odmítavé.

Čechům vadí nejvíce příslušníci jiné rasy, méně už příslušníci jiných národností, a nejméně pak příslušníci jiných náboženství (Průcha, 2004).

Toto tvrzení zastává i Chludilová (2001). Dle výzkumu je vztah Čechů k cizincům nepřítelstvím. Nejlepší vztah mají Češi ke Slovákům, dále pak k Němcům a Polákům. Hůře jsou na tom příslušníci vietnamského etnika, a rozhodně nejhorší vyplynul vztah Čechů k Romům. Obecně zaujímají k příslušníkům jiných národů žijícím u nás lepší postoj lidé s vyšší životní úrovní, vysokoškolsky vzdělaní a také lidé věřící.

3.3 Historie postavení žen v zahraničí

Nejenom české ženy bojovaly za své lepší postavení ve společnosti. Snahy o zrovnoprávnění žen bylo možné sledovat jak v celé Evropě, tak i například v Severní Americe. K našim ženám začaly informace o dění v zahraničí pronikat od r. 1871 a to zejména vlivem zásahu ženských časopisů. Nejvýznamnější, co se týče informací

o zahraničním dění, byly zejména osobní styky ve formě korespondence a také návštěv, které nabyly na intenzitě na konci 19. století, především z důvodu rozvoje mezinárodního hnutí za volební právo žen (Neudorfová, 1999).

V následující podkapitolách se budu zmiňovat o situaci v zemích, se kterými měly české ženy nejbližší styky.

3.3.1 Slovensko

Na Slovensku vládly na konci 19. stol. neutěšené sociální poměry zejména co se týče vzdělání žen. Nebyly zde zatím žádné vyšší dívčí školy a navíc chudoba nutila mladé dívky a ženy tvrdě pracovat, aby si vydělaly na živobytí a tak jim ani na vzdělávání nezbýval čas. K dalšímu faktu, který přispíval ke špatné situaci žen, patřila právě chudoba. A nejhůře na tom byly ženy, jejichž muži odešli za prací do zahraničí a neposílali domů peníze. Ženy na Slovensku byly v této době velmi vázané na muže. Žily v podstatě bez možnosti vzdělání s pouze jediným cílem, aby se staly zaopatřenými. A východisko z této situace viděly, podobně jako v mnoha jiných zemích, v propagaci a kladení důrazu právě na vzdělání (Neudorfová, 1999).

3.3.2 Polsko

Emancipace žen v Polsku se ve velké míře opírala o časopis *Nowe słowo*, kde měla své místo i část věnovaná problémům dělnických žen, které se podobně jako v jiných zemích, snažily být nápomocné zejména chudým matkám a dětem. Polské ženy se jevily v boji o lepší postavení velmi aktivně. Jejich činnost se soustředila zejména do třech oblastí, jimiž bylo vzdělávání žen, hospodářské postavení žen a jejich politická práva. V oblasti vzdělávání měly Polky velký zájem o univerzity, a proto když nemohly jít studovat například do Varšavy, tak jejich kroky směřovaly do Krakova, Lvova, nebo do zahraničí (Neudorfová, 1999).

3.3.3 Rusko

Ruské ženy se ve velké míře v emancipačním boji opíraly o oblast vzdělávání. Zejména z důvodu politických poměrů v Rusku, které nedovolily žádnou významnou činnost, která by přispěla k dosažení větších práv žen. Ruské ženy kladly velký důraz na vzdělání

i přesto, že studium na univerzitě bylo ženám dlouho zapovězeno. A právě z tohoto důvodu navštěvovaly ženy jiné evropské univerzity. Až od 70. let 19. stol. byly na ruských univerzitách ženám zpřístupněny kurzy, nejdříve dvouleté, později i čtyřleté. Kurzy byly určeny ženám se středoškolským vzděláním. Studentky, které tyto kurzy navštěvovaly, však projevovaly příliš velký zájem o politické události v Rusku a v r. 1881 se dokonce zúčastnily i atentátu na cara. Vláda proto univerzitní kurzy zakázala. Postupem času však byly znovu povoleny a hlavními aktérkami ženského emancipačního hnutí v Rusku se staly právě vzdělané ženy. A právě v oblasti vzdělávání byla ruským ženám nápomocná vláda (Neudorfová, 1999).

3.3.4 Anglie

Emancipační hnutí anglických žen nabylo velmi radikálního charakteru. Ženy usilovaly o plnou rovnoprávnost, do činnosti se zapojovaly téměř masově a na vládu kladly velmi neobvyklé metody nátlaku. Mezi jejich nejdůležitější cíle patřily změny v zákonech, týkající se zejména postavení žen v rodině, majetkových poměrů, a také dosažení volebního práva žen. Tato snaha anglických žen přinesla své ovoce téměř o padesát let dříve než v ostatních evropských zemích. Tento první velký úspěch spočíval v zavedení zákona na ochranu mateřství. Základ zákona byl uzákoněn v r. 1844. Anglické ženy měly pro svůj boj o lepší postavení žen velmi zajímavou strategii. Jejich snahou se stalo nejprve si získat podporu a sympatie veřejnosti a následně poté se pustit do praktické činnosti. Právě z tohoto důvodu se anglickým ženám podařilo velmi brzy vybudovat instituce na ochranu žen. To všechno včetně pojištění a pomoci matkám a jejich dětem. Možnost studia na univerzitách měly anglické ženy o mnoho dříve než ženy v ostatních evropských zemích. Velmi významnou osobností pro anglické ženy v jejich boji za emancipaci byla i Florence Nightingalová, která svým úspěchem v oblasti ošetřovatelství velmi povzbudila všechny ženy k opravdu intenzivnímu boji za rovnoprávnost. A právě z důvodu velké aktivity a následného úspěchu anglických žen, se tyto staly velkým vzorem pro ostatní ženy (Neudorfová, 1999).

3.3.5 Francie

Postavením žen a charakterem ženského hnutí ve Francii se zabývala například Hana Vlčková. Dle Vlčkové bylo francouzské ženské hnutí i na počátku 20. stol. ještě

na v začátcích, například ve srovnání s velmi silným hnutím v Anglii. Vlčková soudila, že francouzské ženy probudil k výraznější systematické činnosti až vliv mezinárodního ženského hnutí v r. 1907 a také neutěšené ekonomické poměry. A to v oblasti jak občanského, soukromého, veřejného, tak i rodinného práva. Co se týče například zaměstnanosti francouzských žen, tak dle Vlčkové, žena pracovala zejména pouze tam, kde byl její muž alkoholik, nebo nebyl schopen uživit rodinu. I v tomto případě však musel zaměstnavatel podle zákona z r. 1804 odvádět plat ženy jejímu muži. Provdaná žena se totiž musela vzdát všech svých práv a stala se služebnicí svého muže. Ale stejně jako v jiných zemích, zakládaly francouzské ženy svůj boj o rovnoprávnost na vzdělání. A dle Vlčkové bylo dosažení rovnoprávnosti právě v oblasti vzdělávání na prvním místě jejich snažení. Už počátkem 20. stol. začalo na francouzských univerzitách studovat stále větší množství žen a dívek (např. známá Sorbonna měla z celkového počtu 38 000 studentů 2559 žen). I když bylo francouzské ženské hnutí před r. 1914 orientováno hlavně intelektuálně, nepřehlíželo však ani velké sociální problémy a velkým pokrokem byla situace, kdy se začaly zřizovat jakési útulky pro těhotné svobodné ženy. Nejznámějším ústavem byl Micheletův ústav v Paříži. Do ústavu byly přijímány ženy od osmého měsíce těhotenství a mohly si zde šít prádlo pro své děti a vykonávat lehké práce, za které dostávaly plat a mohly si tak zajistit obživu. Tak začal vznikat jakýsi soubor pro ochranu těhotných žen. I ženy, které byly doma, byly pod dohledem, aby nebyly nuceny vykonávat těžké práce (Neudorfllová, 1999).

3.3.6 Spojené Státy Americké

Informace o situaci amerických žen byly velmi zajímavé a byly publikovány v r. 1914 V.S. Vánkem. Ženy ve Spojených Státech viděl jako velmi samostatné, dokonce i samy cestovaly. Zodpovědnost za domácnost byla v Americe právě na ženách a muži měli naopak zajišťovat pro rodinu dostatečný příjem. Ve společnosti byla dle Vánka obě pohlaví na stejné společenské úrovni, pomineme-li samozřejmě oblast politickou. Dívčím se dokonce dostávalo pečlivějšího vychování než chlapcům. Dále Vánek hovořil také o vysoké právní ochraně žen, zejména u případů týrání a ponižování v manželství. Ženy zde měly snadnější možnost rozvodu (Neudorfllová, 1999).

3.4 Specifické kultury, role a postavení ženy

V této kapitole jsem se zabývala především ženskou otázkou v rámci specifických kultur, se kterými máme možnost se v české společnosti nejčastěji setkat.

3.4.1 Romské ženy

Romské etnikum patří mezi nejvíce zastoupené menšiny žijící na území České republiky. Původ mají Romové v Indii a na území střední Evropy se dostali až v období 13. století, na území naší země až ve století 14. Mezi rolí ženy a muže existuje v romské společnosti velký rozdíl. Úkolem ženy je zejména zabezpečit chod rodiny a vychovávat děti. Zajímavým vnějším projevem toho postavení romské ženy je chodit několik kroků za mužem. Ženino postavení se zlepšuje v případě, že je těhotná. Těhotná žena je pro romskou komunitu požehnaná a musí se řídit zvláštními pravidly, aby ochránila nenarozené dítě. Pouze při práci není na ženu brán velký ohled. Romské ženy pracují až do poslední chvíle před porodem. Romské matky v dnešní době rodí především v porodnicích, kde jim ale chybí velká podpora a pozornost rodiny. Právě z tohoto důvodu je pro Romy typické, že rodina tráví v době ženina porodu svůj čas v okolí porodnice. Co se týče vzdělání romských žen, tak školnímu vzdělání, stejně jako mužská část, nepřidávají zvláštní důležitost (Ivanová, In Ivanová, Špirudová, Kutnohorská, 2005).

3.4.2 Ukrajinské ženy

Ukrajinská menšina k nám přišla z Ukrajinské republiky zejména kvůli velmi špatným životním podmínkám v jejich vlastní zemi. Postavení ženy v ukrajinské společnosti se změnilo. Dříve byl živitelem rodiny, podobně jako u mnoha jiných kultur muž, v dnešní době se však situace otočila a peníze do domácnosti přináší především žena. Z důvodu neutěšené sociální situace v jejich vlastní zemi je velmi omezena například i možnost vzdělání, zejména středoškolského a vysokoškolského. Právě za vzděláním odcházejí ukrajinské ženy velmi často do zahraničí. Ze stejného důvodu špatné sociální situace se ukrajinské ženy staví například k nechtěnému těhotenství. Takováto těhotenství ženy často ukončují i v jeho pokročilejších stádiích (Ivanová, In Ivanová, Špirudová, Kutnohorská, 2005).

3.4.3 Vietnamské ženy

Jak uvádí ve své diplomové práci Sukeníková (2004), postavení ženy ve vietnamské rodině a společnosti se velmi změnilo, v porovnání s tradiční vietnamskou rodinou, kde bylo postavení ženy na velmi nízké úrovni. Dalo by se říci, že ve většině k lepšímu. I přesto však zůstává žena celý život někomu podřízena. V manželství musí například ve všem souhlasit se svým mužem a pokud se v rodině objeví nějaký problém, je za něj odpovědná právě žena. V dřívějších dobách byla veškerá péče o domácnost odkázána na ženu, které tím byla odepřena jakákoli jiná činnost. V současné době chodí většina vietnamských žen do zaměstnání a mají dokonce i velký vliv na rozhodování například ve věcech týkajících se rodinných financí. Vietnamské ženy se také velmi často objevují na vedoucích pozicích ve svém zaměstnání.

3.4.4 Muslimské ženy

Tradiční rozdělení rolí v islámu vychází z rovnosti muže a ženy. Muž a žena jsou si rovni, ne však totožni. Z toho vyplývají práva a povinnosti pro obě pohlaví. Žena má dle islámu rodinu vytvářet, muž ji naopak hmotně zajišťovat. Dnešní svět nejvíce poukazuje na ekonomickou závislost ženy na muži a omezenost její další realizace. Ženy jsou muži zabezpečovány po celý život. Dcera otcem, matka synem, manželka manželem (tady dokonce ještě rok po rozvodu) a sestra bratrem. To však neznamená, že se žena nemůže zcela osamostatnit. Žena si do manželství přináší věno, na která jí muž nesmí sáhnout a žena zároveň není povinna z něj cokoliv utratit pro sebe nebo pro rodinu (ECesty [online]. 1997 [cit. 2010-05-10]).

„Islám dovoluje ženě vykonávat zákonná zaměstnání, která neodporují její ženskosti nebo nezneužívají její důstojnost.“

Islám dělí povinnosti mezi muže a ženy. Hlavním úkolem žen je výchova dětí a péče o chod domácnosti. Není její povinností chodit do zaměstnání. Je naopak nutné, aby muž poskytoval ženě dostatek obživy, aby se mohla plně věnovat své roli. Avšak islámská víra ženě pracovat nazakazuje. Islámské ženy pracují především tam, kde z jejich práce vzejde kolektivní prospěch. Hodně pracují jako zdravotní sestry, kdy se starají o ženské pacientky, jako porodní asistentky, vychovatelky a učitelky mladých dívek a žen a v dalších sociálních službách. Je však nezbytné, aby práce plnila následující podmínky. Práce nesmí

konzumovat všechny čas a energii ženy, aby jí nebránila plnit roli manželky a matky. Pracovní kariéra ženy nesmí být v konfliktu s její přirozeností. Svou profesi by žena měla vykonávat s veškerou vážností a vyhnout se nedůstojnému jednání (například by se ženy měly vyhnout jemné mluvě, parfémování a krášlení se, pracují-li mimo domov). A v neposlední řadě by žena neměla trávit čas o samotě s cizími muži (*Muslimka* [online]. 2005 [cit. 2010-05-10]).

4 ROLE ŽENY DNES

Působením historického vývoje, který přinesl velké změny v postavení ženy ve společnosti a k postoji společnosti k ženě, se role ženy z tradičního pojetí ochránkyně rodinného krbu posunula o pár kroků dále.

Vágnerová (2000) historický pokrok popisuje v první řadě jako zrovnoprávnění žen s muži. To samozřejmě nelze uplatňovat na všechny jak zeměpisné, tak společenské oblasti a kultury. Ale v obecném měřítku lze tento fakt zmínit jako směřodatný. Zlepšením svého společenského postavení mají ženy možnost dosáhnout na mnohem lepší sociální pozice a tím pádem se i ženská role nabyvá na prestiži a stává se dominantnější a nezávislejší. A právě z tohoto důvodu jsou ženy díky otevřenějším možnostem vystavovány značné zátěži střetu dvou podstatných ženských rolí – mateřské a profesní.

Další studie v souvislosti s rolí ženy tvrdí, že mladá žena bývá často postavena před volbu mezi rodinou a kariérou, to zejména v případě, kdy chce mít více dětí a chce-li je mít právě v období, které je pro jejich zrození optimální. Upozorňuje také na mýtus, uváděný v ženských časopisech, kde nadaná a energická žena stačí na všechno, jakmile její manžel sleví ze svého mužského sobectví. A uvádí jej samozřejmě jako nepravdivý. V této fázi života si žena musí zkrátka vybrat, zda chce založit rodinu, nebo si vybudovat kariéru směřující k důležitému společenskému postavení. Ale na druhou stranu se žena s rodinou může stát, samozřejmě o něco později než muž, uznávanou lékařkou, soudkyní, atd. A právě díky své ženskosti často mnohem lepší profesionálkou než muž (Říčan, 2004).

Teorii profilu ženy ve společnosti můžeme také najít ve stejnojmenném přehledu *Images of Women in Society*. Přehled vydalo v šedesátých letech UNESCO a poukazuje se zde zejména na univerzální odpor vůči zaměstnanosti matek malých dětí. Ve všech zkoumaných zemích (zde bylo zastoupeno například Polsko, Francie, Kanada, Maroko, Rakousko) bylo zaměstnání matky spojováno se zanedbáváním dětí a domácnosti (Oakleyová, 2000).

4.1 Mateřská role ženy

Mateřská role je po staletí považována za nejdůležitější a mnohdy dokonce jedinou roli ženy. Historickým vývojem společnosti se mnohé změnilo. Důležitost role zůstala pro ženy neodmyslitelnou a většina ji i dnes, kdy má téměř každá žena možnost se realizovat

v mnoha sférách, považuje za své poslání

Podle Vágnerové (2000) se naplněním mateřské role u ženy počítá také s jistou proměnou osobnosti ženy, která je patrná už v období těhotenství, kdy je dítě součástí matčina těla.

Vágnerová se také zabývá tím, jak je mateřská role vnímána společností. Role matky je zde vnímána na vysoké úrovni a je v ní viděna také seberealizace a uspokojení ženy. Má vysoký sociální status, co se týče péče o dítě. Vágnerová uvádí příklad, kde matky po možném rozpadu manželství očekávají svěření dítěte do jejich péče.

Jak uvádí ve své bakalářské práci Kyrová (2006), pro ženu je role matky velice významná, u mnohých také prioritní, přináší jí nové zážitky a také osobní uspokojení. V situaci, kdy je žena na mateřství zralá zejména psychicky, se pro ni porod prvního dítěte stává nejdůležitější životní událostí. Sama se stává matkou a definitivně se tak odděluje od své vlastní matky. Ale musí být zmíněna i situace, kdy mateřství je pro ženu velkým zklamáním. Některé matky přijdou na to, že jim dítě nic neříká, nezajímá je tak, jak to slyšely od jiných matek. Tyto ženy se ve většině případů dokážou přemoci a velmi dobře se o dítě starají, ale jejich mateřství není šťastné. Mateřství (ale i otcovství) je uváděno také jako jistá nová příležitost začít svůj život znovu, začít jakési jeho opravené vydání (Říčan, 2004).

Dle Vágnerové (2000) musí žena realizovat tři důležité úkoly. Zmiňuje zde spojení profesní a rodičovské role, zvládnout změny týkající se role matky a také zvládnout vývoj situace v oblasti role manželské. Tyto tři úkoly ženy zmiňuje také Hakimová, která navíc dodává, že každá ze zmíněných skupin žen ukazuje značně odlišný systém hodnot i odlišné životní cíle. A tato skutečnost může mezi různými typy žen vést ke konfliktům. Odtud lze například čerpat i vysvětlení pro nejednotnost, např. pro tvrzení, že největší brzdou ženského osvobození jsou právě ženy samy (Labusová, *PhDr. Eva Labusová* [online]. 2006 [cit. 2010-05-04]).

4.1.1 Finanční zabezpečení ženy v mateřství – mateřská a rodičovská dovolená v ČR

Čermáková (2000) nazvala sociálně-protekcí opatření žen-matek, které je zaručené Zákoníkem práce za „Velkou genderovou dohodu“. V její studii se objevil pojem „Malá genderová dohoda“ a tato se týká už samotného zaměstnavatele a zaměstnankyně a je

nepsanou úmluvou o udržení pracovní kvalifikace v průběhu mateřské dovolené.

V souvislosti s širším pohledem na ochranu práv žen je nutné se zabývat i sociální podporou žen v období mateřství a péče o dítě. Základní právní normou, která poskytuje ochranu ženám, těhotným ženám a matkám v pracovněprávních vztazích, je zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce.

Mateřská dovolená a peněžitá pomoc mateřství v České republice

Mateřská dovolená /§ 195 zákona č.262/2006 Sb. Zákoníku práce/ je dovolená, která je poskytována ženě v souvislosti s porodem a následnou péčí o narozené dítě. Zaměstnankyni náleží v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů. Při porodu více dětí, nebo jde-li o zaměstnankyni osamělou, náleží jí mateřská dovolená 37 týdnů. Osamělou ženou se přitom rozumí žena neprovdaná, ovdovělá nebo rozvedená a žena osamělá z jiného vážného důvodu, nežije-li s druhem. Na mateřskou dovolenou nastupuje žena z pravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v odstavci 1. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 nebo více dětí. Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (§ 198 odst. 2) před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Mateřská dovolená je dovolená placená a zaměstnankyni je poskytována náhrada mzdy podle zákona č.187/2006 Sb. O nemocenském pojištění.

Peněžitá pomoc v mateřství (dále jen PPM) náleží zaměstnankyni, jestliže byla v posledních dvou letech před porodem účastna aspoň 270 dnů nemocenského pojištění (Výplata [online]. 2010 [cit. 2010-04-23]).

Do doby 270 dnů se započítává také doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole nebo na konzervatoři, která je považována za soustavnou přípravu na budoucí

povolání pro účely důchodového pojištění, jestliže počátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu připadne do období 270 dnů ode dne úspěšného ukončení studia nebo k převzetí dítěte do péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, úmrtí matky dítěte, dlouhodobého závažného onemocnění matky a písemné dohody, došlo v období 270 dnů ode dne úspěšného ukončení studia; dále doba pobírání plného invalidního důchodu, pokud byl tento důchod odňat a po odnětí tohoto důchodu vznikla, popř. dále trvala pojištěná činnost a doba přerušování pojištění (neplacené pracovní volno, rodičovská dovolená).

Žena samostatně výdělečně činná má nárok na PPM jestliže splňuje podmínky, které platí pro zaměstnankyni a zároveň podmínky následující. Žena je účastna nemocenského pojištění osob samostatně výdělečně činných alespoň po dobu 180 dnů v období 1 roku před porodem. Dále má zaplacenou pojistné za dobu účasti na nemocenském pojištění, z něhož je nárok na peněžitou pomoc uplatněn, a to včetně kalendářního měsíce bezprostředně předcházejícího kalendářnímu měsíci, v němž začala pobírat peněžitou pomoc v mateřství; podmínka zaplacení pojistného je splněna, pokud OSVČ zaplatí pojistné do 3 měsíců ode dne vzniku nároku na dávku. A poslední podmínkou je, že žena nevykonává osobně samostatnou výdělečnou činnost po dobu pobírání peněžité pomoci v mateřství. Výše PPM čítá v roce 2010 60 % denního vyměřovacího základu a poskytuje se za kalendářní dny. Výše denního vyměřovacího základu se zjišťuje z rozhodného období stanoveného ke dni nástupu na mateřskou dovolenou. Pokud byla žena před porodem převedena na jinou práci z důvodu těhotenství, zjišťuje se denní vyměřovací základ z rozhodného období ke dni převedení, pokud je to výhodnější (*ICM [online]. 2010 [cit. 2010-05-11]*).

Další finanční příspěvek se již nezahrnuje do PPM a je poskytován každé ženě, která porodila dítě. I když dítě po porodu zemře, porodné se vyplatí, nesmí se však jednat o potrat. Výše porodného činí v r. 2010 13 000,- korun českých (*Výplata [online]. 2010 [cit. 2010-04-23]*).

Rodičovská dovolená v České republice

V souvislosti s další péčí o dítě má žena dle § 196 zákona č.262/2006 Sb. Zákoníku práce právo na rodičovskou dovolenou. Na rozdíl od mateřské dovolené, o kterou nemusí zaměstnankyně zaměstnavatele žádat, o poskytnutí rodičovské dovolené musí zaměstnavatele požádat (rodičovská dovolená může být poskytnuta i na žádost otce).

Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let (Příb et al.,2003).

V České republice je rodičovská dovolená ve většině případů využívána v plném rozsahu (tedy do 3 let věku dítěte). Jen 1-2 % žen zůstává s dítětem doma minimální dobu, do cca půl roku dítěte. V tomto případě se jedná většinou o vysoce kvalifikované ženy (Sirovátka, Bartáková; In Sirovátka, Hora, 2008).

V případě rodičovské dovolené je do tří let věku dítěte matce i otci garantována možnost návratu do zaměstnání. Rodičovský příspěvek jako takový tuto dobu však překračuje – je možné jej přijímat až do věku 4 let dítěte. Tyto příspěvky dělaly až do r. 2006 zhruba 20 % průměrného platu a v rámci tehdejších předvolebních opatření byly zvýšeny na 40 % průměrné mzdy ve veřejném sektoru. A v kombinaci s dalšími příspěvky cílenými na rodinu a se společným zdaněním manželů, které bylo zavedeno v r. 2005, představuje placená rodičovská dovolená přijatelnou alternativu. Zejména tak pro ženy s výrazně nadprůměrnými příjmy v zaměstnání (Sirovátka, Bartáková; In Sirovátka, Hora, 2008).

Co se týče statistik, tak ty říkají, že počty českých žen na mateřské dovolené až do nedávné doby prudce klesaly. V letech 1993-2006 z 56 tisíc na 24 tisíce. Tato situace nastala zejména z důvodu snižování porodnosti. Ale na druhé straně snížení počtu žen na rodičovské dovolené bylo pouze mírnější a kolísavé. To byl především důsledek toho, že se prodloužila doba, po kterou ženy zůstaly doma s dětmi.

4.1.2 Péče o těhotnou, rodící ženu a šestinedělku v ČR

Způsob péče o těhotné ženy odrážel celkový vývoj v české společnosti. Porody v porodnicích se začaly realizovat až ke konci 19. stol. Do té doby se rodilo zejména v domácím prostředí a do porodnic odcházely rodit zejména ženy z nejhudších vrstev. Důvod pro porody v domácnosti byl zejména kvůli bezpečnosti porodu, který byl v domácím prostředí před objevením antibiotik mnohem bezpečnější než v porodnici. Péči o rodící ženy zastávaly především porodní asistentky a později k porodům v domácnosti začali přicházet i lékaři. Jak už jsem zmínila výše, situace změnila s nástupem urbanizace a rozvojem medicíny a porody se ve velké míře přesunuly do porodnic. Zde bylo zajištěno

sterilní prostředí, přítomnost odborníků a vybavení pro případ komplikací a bylo zde k dispozici i větší pohodlí ve smyslu farmakologického ovlivňování bolesti. Okolo 50. let 20. stol tento přístup k porodu převládl a domácí porody byly označeny za nevhodné. Ve stejné době tak došlo i k velkému poklesu perinatální a mateřské úmrtnosti. A to z mnoha důvodů, kterými byly například lepší životní a pracovní podmínky těhotných, dokonalejší sociálně-pracovní ochrana žen, ale také skutečnosti jako kvalitní výživa, hygiena a lepší informovanost žen. A v neposlední řadě měla zásadní význam organizace perinatální péče.

Významná změna v českém porodnictví se odehrála v návaznosti na vstupu České republiky do Evropské unie. V r. 2004 tak byly schváleny právní předpisy obnovující profesi porodní asistentky. Tyto předpisy určují také kompetence porodních asistentek a činnosti, které mohou vykonávat samostatně bez dohledu lékaře. Dále upravují způsobilost k výkonu povolání tak, aby byl možný volný pohyb porodních asistentek v rámci všech zemí EU (Mrzlíková, 2005).

Tento krok je dle mého názoru, s ohledem na dnešní multikulturní svět, jedním z těch nejdůležitějších.

V dnešní době je perinatální a porodnická péče v České republice součástí zdravotnického systému. Je tedy hrazena především z prostředků zdravotního pojištění. Poskytování péče je plně v kompetenci lékařů a porodních asistentek a odehrává se zejména v ambulancích lékařů a v nemocnicích. Lékaři poskytují ženám péči při fyziologickém, rizikovém i patologickém průběhu těhotenství, porodu a šestinedělí. Kompetence porodních asistentek zahrnuje poskytování specializované ošetrovatelské péče během těhotenství, porodu a šestinedělí, včetně vedení fyziologických porodů a péče o fyziologické novorozence (dále porodní asistentky zajišťují také péči o ženy na úseku gynekologie). V případě komplikovaných porodů asistuje porodní asistentka lékaři, jak při porodu spontánním, tak při porodu operativním. V České republice platí od r. 2004 legislativa, podle které porodní asistentka může vést fyziologicky probíhající porod samostatně bez lékařského dohledu (Mrzlíková, 2005).

Péče o těhotnou ženu zahrnuje tři hlavní oblasti; perinatální péči, péči o ženu při porodu a péči v šestinedělí.

Prenatální péče

System prenatální péče je v současné době koncipován ve třech stupních. Základní péči při fyziologickém průběhu těhotenství zajišťují gynekologické ambulance. Intenzivní a intermediální péči zase poskytují pracoviště, která splňují speciální požadavky, které jsou uvedené v Perinatologickém programu. Základní péči absolvuje v případě fyziologického těhotenství téměř každá těhotná žena (Mrzlíková, 2005).

Péče je poskytována v intervalu čtyř týdnů do 36. týdne těhotenství. Od 37. týdne dochází žena do poradny jednou týdně a to až do termínu porodu.

Péče o ženu při porodu

Oficiálním místem porodu jsou v České republice porodnice, které jsou z velké části součástí nemocnic. Péče o ženu u porodu je hrazena z financí veřejného zdravotního pojištění (s výjimkou nadstandardních služeb – např. nadstandardní pokoj a ve většině porodnic i přítomnost doprovodu rodičky u porodu). Vedení fyziologického porodu je plně v kompetenci porodní asistentky. Ne však ve všech českých porodnicích je tato skutečnost pravdou. Dle výzkumu z r. 2003 vedla pouze každý 5. porod porodní asistentka. V současné době mají ženy téměř ve všech porodnicích možnost vytvoření a následného přednesení např. vlastního porodního plánu, objevuje se také široká nabídka tlumení porodních bolestí (aromaterapie, masáže, možnost epidurální analgezie), část porodnic nabízí také možnost využití homeopatik u porodu. Co se týká výběru porodnice, tak mají ženy možnost si zvolit, ve které porodnici budou chtít родit. Většina porodnic je v dnešní době schopna nabídnout jak možnosti a postupy „přirozeného porodu“ (aplikace klystýru, holení, možnost výběru porodní polohy), tak i postupy porodu lékařsky vedeného (již zmíněná aplikace epidurální analgezie, programovaný porod). Cílem je poskytnout nabídku pro co nejširší spektrum žen. Také péče při komplikovaných porodech má v České republice velmi dobrou úroveň. Zde je nutno zmínit například i zánik menších porodnic a následná centralizace porodů do velkých, lépe vybavených porodnic, jak lékařsky, tak přístrojově, včetně operačních sálů pro porody vedené císařským řezem (Mrzlíková, 2005).

Péče o ženu v šestinedělí

Po porodu bývá žena hospitalizována na oddělení šestinedělí, kde se v dnešní době uplatňuje systém rooming-in, tzn. že je žena na pokoji společně s dítětem.

Obvyklá doba hospitalizace se pohybuje okolo 4 dní. Na oddělení šestinedělí o ženu pečují porodní asistentky a lékaři-gynekologové. O dítě se starají také porodní asistentky nebo dětské sestry společně s lékaři – neonatologové. Standardní poporodní péče je stejně jako péče u porodu, hrazena z prostředků veřejného zdravotního pojištění. Samozřejmě je v porodnicích i možnost nadstandardní péče, která spočívá především v ubytování ženy na nadstandardním pokoji. Některé porodnice poskytují i nadstandardní pokoje hotelového typu, tzn. možnost pobytu partnera, případně i s výběrem stravy. Tato péče je hrazena ženami. Po propuštění z porodnice má žena nárok také na návštěvní službu porodní asistentky, která je však v současné době bohužel minimálně rozšířená. Většina péče v šestinedělí po odchodu z porodnice tak spočívá v návštěvě gynekologické ambulance po ukončení šesti týdnů po porodu (Mrzlíková, 2005).

4.2 Profesionální role ženy

Profesionální role a určitý vztah k zaměstnání je nezbytnou součástí života všech lidí, nevyjímaje žen. V předcházejících kapitolách jsem se zmiňovala o historii a vývoji profesionálního života žen. Stejně jako i v dalších sférách, kde bych zmínila například vzdělání, prodělalo profesionální uplatnění ženy velké změny a dospělo až do současné podoby.

Právě zvládání profesionální role jednou z nejdůležitějších psychosociálních součástí dospělosti každého z nás. Realizace a naplnění určité profesionální role potom vede k uspokojení základních potřeb člověka. Vágnerová se zmiňuje například o potřebě změny, nabývání nových zkušeností, rozvoji kompetencí, potřebě sociálního kontaktu a v neposlední řadě také o potřebě seberealizace. I když se historickým vývojem dostalo ženskému profesionálnímu uplatnění velkého pokroku, stále je podle tradičního vzoru v očích veřejnosti chápáno jako doplnění k hlavní ženské roli, za kterou je považováno mateřství. Samozřejmě je spousta úspěšných žen v zaměstnání, ale i za této situace zůstává žena stále zodpovědná za fungování rodiny. A právě tento fakt je u většiny žen značně limitující co se týče postoje k zaměstnání. Ženy ve velké míře často pracují na pozicích, které nejsou zrovna nejlépe stavěné pro kariéerní růst (Vágnerová, 2000).

Jako další důležitý faktor v profesionální kariéře žen Vágnerová (2000) zmiňuje určitý nedokonalý start profesionálního života. Zde je věc myšlena ve smyslu, že žena často z kraje své kariéry odchází na mateřskou dovolenou. A část žen odchází plnit svou mateřskou roli ještě

před začátkem pracovního života. Oběma těmito fakty je následně ztížen profesní start ženy. Velká část mladých žen se střet situací, zaměstnání a mateřská povinnost, snaží řešit určitým kompromisem, který by měl vést k úspěšnému zvládnutí obou rolí. A pro většinu dnešních žen je důležité jak založení rodiny a dobrá péče o děti, tak úspěšné uplatnění a seberealizace v profesním životě. Proto velká část žen neusiluje o nejvyšší místa v zaměstnání. Ale volba mezi profesním a mateřským životem je samozřejmě od základu závislá na charakteru a osobnostních vlastnostech ženy.

Co se týká jednoho ze životních cyklů profesní dráhy, najdeme v něm také patrné rozdíly. Tradiční profesní dráha se skládá ze třech základní etap – vzdělávací, kontinuální zaměstnání na plný úvazek a z fáze důchodu. Tato tradiční fáze je představována zejména muži a bezdětnými ženami. A právě profesní dráhy žen matek se oproti tomuto tradičnímu pojetí odlišují z důvodu jejich rozdílného postavení pracovním trhu. Toto postavení je podmíněno zejména mateřskou rolí nebo alespoň jejímu převažujícímu vnímání. Profesní dráhu žen lze teda popsat asi takto – vzdělávací (odborná příprava), první fáze placeného zaměstnání, fáze věnovaná rodině a domácnosti (příp. paralelně se zaměstnáním na zkrácený úvazek), (možná) druhá fáze placeného zaměstnání (příp. obnovování kvalifikace, práce na zkrácený úvazek, dočasné práce), (možná) fáze pečovatelská (příp. paralelně s prací na zkrácený pracovní úvazek), fáze důchodu (Kuchařová, Haberlová, In Sirovátka, Hora, 2008).

Vágnerová (2000) se ve své knize zmiňuje také o třech postojích ženy k profesnímu životu. V rámci první varianty je ženino zaměstnání bráno jako nepříliš významný doplněk mateřské role a také role manželské. Druhý postoj říká, že profesní role má pro ženu naprosto stejnou důležitost jako role mateřská. A podle varianty třetí je profese ženy dokonce významnější než mateřská role.

„V dnešních vyspělých společnostech západní a střední Evropy nejsou ženy regulérně participující na trhu práce výjimkou, naopak je často jejich účast v placené práci považována z makro-ekonomického hlediska za žádoucí a z mikro-ekonomického hlediska příjmu domácnosti dokonce za nezbytnou. Práce zabývající se tématem zaměstnanosti žen pak poukazují na skutečnost, že postavení na pracovním trhu, jakož i kariérní volby, jsou u žen, mnohem více než u mužů, spjatý s realizovaným či potenciálním rodičovstvím.“ Proto často vede zaměstnavatele k předpokladu, že reálné nebo potenciální mateřství, uvádí ženu z hlediska kontinuity pracovního nasazení jako rizikovějšího zaměstnance ve srovnání

s mužem (Bartáková; In Sirovátka, 2006, s.203).

Další neopomenutelnou skutečností ve společnosti je zakořeněná představa o typicky ženské a mužské práci. Současné názory na ekonomickou dělbu práce a také jejich původ uvedl ve své teorii například Scheinfeld. Tyto názory vycházejí z řady předpokladů, které se týkají především souvislostí mezi reprodukčními a hospodářskými úkony. Studie uvádí pět předpokladů, které podporují argumenty pro funkční nezbytnost tradičního dělení sociálních rolí mezi mužem a ženou. Argumenty spočívají především ve skutečnosti, že v lidské společnosti je dělba práce mezi mužem a ženou přímo podmínkou k přežití. Prvním předpokladem je, že mateřské povinnosti (těhotenství, kojení a denní péče o dítě po dobu několika let) znamenají, že se žena musí vzdát jiné práce. Druhým předpokladem je, že mateřství, jako poměrně usdlá činnost, nevyžaduje mnoho energie a síly. Třetí předpoklad vztahuje totéž, avšak na domácí práce obecně. Čtvrtým předpokladem je, že v tradiční malé primitivní společnosti se ženy věnují domácnosti, což je činnost vzhledem k zásadním ekonomickým úkolů okrajová. Poslední předpoklad je postaven na tom, že žena nemá fyzickou sílu a energii jako muž, a proto nemůže dělat některé mužské činnosti jako kácet stromy a lovit zvěř (Oakleyová, 2000).

Dalším důležitým faktorem ovlivňujícím zaměstnanost žen je vzdělání. Zaměstnanost se obecně v mnohem větší míře vyskytuje u vzdělanějších žen. To v případě částečných i plných úvazků. Ženy s nižším vzděláním se více uchylují k pracovním přestávkám nebo k úplnému opuštění pracovního trhu po narození dítěte. Vzdělanější ženy naopak zůstávají na trhu práce mnohem častěji a mají tendenci pokračovat v práci na plný pracovní úvazek, nebo v kariéře pokračovat alespoň formou částečného úvazku. Strategii krácení pracovních úvazků si ženy s vyšším vzděláním mohou „dovolit,“ i díky vyšší průměrné hodinové mzdě (OECD 2002: 78-79). Tyto rozdíly jsou pochopitelné. Ženy s nižším vzděláním se při přerušení kariéry nevystavují takovým ztrátám, například platu, pracovní pozice, nebo kariérního postupu, jako ženy s vyšším vzděláním (Bartáková; In Sirovátka, 2006).

4.2.1 Postavení žen na trhu práce v ČR

V souvislosti se členstvím České republiky v EU můžeme mluvit o jakési progresi, co se týče postavení žen na trhu práce. Evropská unie požaduje, aby byl v členských státech důkladně vypracován model, na jehož základě se zaměstnaným ženám dostane od zaměstnavatele srovnatelného zacházení jako zaměstnaným mužům.

Rovného zacházení se týká zejména zabezpečení rovného přístupu:

- k zaměstnání,
- k odborné přípravě,
- k možnostem služebního povýšení,
- k pracovním podmínkám.

Model stejného zacházení s muži a ženami však neplatí bezvýhradně; nevztahuje se na případy zvláštní ochrany, u kterých je nutné, zejména z hlediska fyziologického, chránit ženu z důvodu těhotenství a mateřství (Přib et al., 2003).

České ženy jsou na trhu práce v mnohem horší situaci než muži. Většinu ženského zastoupení najdeme v profesích jako jsou pečovatelky, učitelky, zdravotní pracovníce, pracovníce ve službách apod. Ale i v těchto oborech, kde ženy zaujímají důležitou roli, se ve vedoucích postaveních objevují většinou muži. Nejvíce jsou české ženy diskriminovány v otázce mzdy za odvedenou práci. Ženy za stejnou práci ve stejné pozici jako muži dostávají v průměru o 30 % nižší plat (Čermák, Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku [online]. *E-polis.cz*, 10. listopad 2003. [cit. 2010-04-23]).

Dle Sirovátky a Bartákové (2008) české ženy výrazně preferují model „dále přerušované kariéry“, co se týče zapojení se na trhu práce. Tento model převládá obvykle až do 3 let věku dítěte. Model pochází už u období socialismu a jeho hlavním znakem je kombinace relativně vysoké míry podílu žen na trhu práce. Zároveň ale s nízkou mírou jejich zaměstnanosti v období, kdy se intenzivně věnují péči o děti. A právě z tohoto důvodu je tzv. „*child employment gap*“ (mezera zaměstnanosti v důsledku péče o děti) v České republice největší v Evropě. Právě z důvodu dlouhé rodičovské dovolené s garancí pracovního místa do 3 let věku dítěte a zároveň také s pobíráním rodičovské ho příspěvku až do věku 4 let dítěte (takové uspořádání nenalezneme v žádné ze zemí původní EU) dochází k nelehkému návratu žen na pracovní trh. A je nutné ještě zmínit skutečnost, že pokud se pečující osoba nevrátí v okamžiku vypršení rodičovské dovolené (trvá do 3 let věku dítěte) do původního zaměstnání, zaměstnavatel není dále zákonem zavázán garantovat osobě původní pracovní místo (Sirovátka, Bartáková; In Sirovátka, Hora, 2008).

„Relativně dlouhá doba přerušování kariéry z důvodů péče o malé dítě a pak návrat do zaměstnání, s výraznou převahou zaměstnání na plné úvazky, jsou specifickým chováním

matek v ČR a odlišují nás od většiny vyspělých evropských zemí“ (Sirovátka, Bartáková; In Sirovátka, Hora, 2008, s. 85).

Co se týče vztahu českých zaměstnavatelů k možnosti kladně přispět v oblasti harmonizace práce a rodiny, lze toto komentovat následovně. „*Zaměstnavatelům nejsou rodinné závazky zaměstnanců sice zcela lhostejné, nicméně svoji roli vidí pouze jako dílčí, doplňující k opatřením státu či jiných subjektů“.* Postoj do určité míry koresponduje s názorem českých žen a mužů, který říká, že „*zaměstnanci neočekávají, že se zaměstnavatelé v dané oblasti budou výrazněji angažovat a vytvářet vhodné podmínky pro sladění jejich pracovních a rodinných povinností“ (Plasová; In Sirovátka, Hora, 2008, s. 213-214).*

Dále bylo uvedeno, že „*Česká republika patří ve srovnání s průměrem EU k zemím s nejnižším podílem částečných pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti, přičemž stejně jako v jiných zemích, využívají částečné úvazky častěji ženy než muži“ (Plasová; In Sirovátka, Hora, 2008, s. 226).*

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 VYMEZENÍ PROBLÉMU

Předmětem mého zájmu, který jsem zkoumala v bakalářské práci je fenomén ženské otázky, rolí ženy a možnosti jejich naplnění ve vybraných zemích. Jako způsoby naplnění rolí jsem zvolila charakteristiku organizace péče o těhotnou, rodící ženu a šestinedělku ve spojení se systémem finančního zabezpečení žen v mateřství a možností mateřské a rodičovské dovolené ve vybraných zemích.

Jsem si vědoma toho, že:

- a) toto téma je velmi široké, a tak není možné je plně pokrýt v jedné práci,
- b) výzkum byl prováděn jen na omezeném počtu respondentek a srovnání bylo prováděno jen na základě jejich výpovědí, což může vést ke zkreslujícím závěrům.

6 VÝZKUMNÝ SOUBOR

Výzkumným souborem byly ženy matky nebo ženy nastávající matky. Věk ani vzdělání nebyl pro výběr respondentek rozhodující. Z důvodu multikulturního zaměření bakalářské práce jsem výzkum prováděla v rámci dvou cílových skupin žen. První cílovou skupinou byly ženy Češky, žijící v zahraničí. Druhou cílovou skupinu tvořily ženy jiné národnosti, které přišly do České republiky z jiného státu.

Výběr států, uvedených v práci byl volen tak, aby zahrnul jak státy v Evropě, tak státy mimoevropské.

7 METODA VÝZKUMU

Jako metodu výzkumu jsem zvolila kvalitativní výzkum, konkrétně strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami. Tuto formu jsem zvolila především z důvodu rozsáhlejších, a také autentičtějších odpovědí, které rozhovor nabízí, a kterých bych formou dotazníkového šetření jen těžko dosáhla.

K výzkumnému šetření jsem sestavila dva typy řízených rozhovorů. Jeden typ byl určen pro české ženy žijící v zahraničí a druhý typ rozhovoru pro ženy cizinky žijící v České republice. Otázky do rozhovorů jsem se snažila volit tak, aby mně odpovědi na ně pomohly naplnit cíle bakalářské práce.

7.1 Kvalitativní výzkum

„Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.“ (Hendl, 2005, s. 50).

Výzkum se provádí pomocí intenzivního kontaktu se situací společnosti nebo skupiny jednotlivců. Výzkumník se pomocí výzkumu snaží získat integrovaný pohled na předmět své studie. Výzkumník by se měl snažit izolovat určitá témata. Obvykle je ale ponechává v kontextu ostatních dat co nejdéle.

Výzkumník v hledání významů a také snaze pochopit aktuální dění ve zkoumané oblasti vytváří popis toho, co během výzkumu zaznamenal.

Kvalitativnímu výzkumu je vyčítáno, že jeho výsledky zahrnují pouze soubor subjektivních dojmů (Hendl, 2005).

7.1.1 Strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami

Tento typ rozhovoru se skládá z řady pečlivě formulovaných otázek, na které mají respondenti odpovědět. Používá se tam, kde je nutné minimalizovat variaci kladených otázek. Tím se redukuje možnost, že se získaná data budou výrazně strukturně lišit. Dále je tento typ rozhovoru kvalifikován jako vhodný v případě, kdy nemáme možnost interview opakovat a máme zároveň málo času se věnovat respondentovi (Hendl, 2005).

Otázky k rozhovoru pro české ženy žijící v zahraničí

1. Jak jste se dostala do země, kde nyní žijete?
2. Jak dlouho zde žijete?
3. Jak byste charakterizovala postavení ženy a ženy matky ve společnosti, kde nyní žijete?
4. Jaké pociťujete hlavní rozdíly ve vztahu české společnosti k ženě ve srovnání se společnostmi, kde nyní žijete?
5. V čem vy sama vidíte podstatu ženské role?

Péče o těhotnou ženu, finanční zabezpečení ženy v mateřství

6. Rodila jste v zemi, kde nyní žijete?
7. Jak v zemi, kde nyní žijete probíhá péče o těhotnou ženu, rodící ženu a šestinedělku?
8. Jaké vidíte hlavní rozdíly v péči o těhotnou a rodící ženu ve vaší zemi a v zemi, kde nyní žijete?
9. Jak je v zemi, kde nyní žijete realizována mateřská dovolená?
 - a) Kdy obvykle žena nastupuje na mateřskou dovolenou?
 - b) Jak dlouho tato dovolená trvá?
 - c) Jaké je finanční ohodnocení mateřské dovolené vůči platu v zaměstnání?
10. Jaký máte vy jako cizinka nárok na tuto dovolenou?
11. Je po uplynutí mateřské dovolené nějaká další možnost placené dovolené, související s péčí o dítě? (pozn. podobně jako v ČR rodičovská dovolená)
12. Pokud tato možnost existuje, využívají ji ženy často nebo raději nastupují zpět do zaměstnání?
13. Jak je v zemi, kde žijete vnímána matka samoživitelka?

Vzdělání a profesní život ženy

14. Vidíte rozdíly v možnostech vzdělávání žen v zemi ze které pocházíte a v zemi, kde nyní žijete?

15. Jak je pro Vás samotnou důležité vzdělání a uplatnění ženy v profesním životě?

Otázky k rozhovoru pro ženy cizinky žijící v České republice

1. Odkud pocházíte?
2. Jak jste se dostala do České republiky?
3. Jak dlouho zde žijete?
4. Jak byste charakterizovala postavení ženy a ženy matky ve společnosti, ze které pocházíte?
5. Jaké pociťujete hlavní rozdíly ve vztahu české společnosti k ženě ve srovnání se společnostmi, ze které pocházíte?
6. V čem vy sama pro sebe vidíte podstatu ženské role?

Péče o těhotnou ženu, finanční zabezpečení ženy v mateřství

7. Rodila jste tady, v České republice?
8. Jak ve vaší zemi probíhá péče o těhotnou ženu?
9. Jaké vidíte hlavní rozdíly v péči o těhotnou a rodící ženu ve vaší zemi a v zemi, kde nyní žijete?
10. Jak je v zemi, ze které pocházíte realizována mateřská dovolená?
 - a) Kdy obvykle žena nastupuje na mateřskou dovolenou?
 - b) Jak dlouho tato dovolená trvá?
 - c) Jaké je finanční ohodnocení mateřské dovolené vůči platu v zaměstnání?
11. Je po uplynutí mateřské dovolené nějaká další možnost placené dovolené, související s péčí o dítě (pozn. podobně jako v ČR rodičovská dovolená)
12. Pokud tato možnost existuje, využívají ji ženy často nebo raději nastupují zpět do zaměstnání?
13. Jak je vaší společností vnímána matka samoživitelka?

Vzdělání a profesní život ženy

14. Vidíte rozdíly v možnostech vzdělávání žen v zemi ze které pocházíte a v zemi, kde

nyní žijete?

15. Jak je pro Vás samotnou důležité vzdělání a uplatnění ženy v profesním životě?

8 PREZENTACE ROZHOVORŮ

8.1 První cílová skupina - ženy Češky v zahraničí

V této části jsem spolupracovala celkem se sedmi respondentkami.

8.1.1 Japonsko – rozhovor s paní Dagmar

Paní Dagmar jsem kontaktovala díky doporučení klientky, se kterou jsem se setkala během své praxe ve zlínské porodnici. Rozhovor s paní Dagmar proběhl z důvodu její velké časové vytiženosti prostřednictvím e-mailu.

1. Do Japonska jsem se dostala díky manželovi, který zde pracoval. Konkrétně v Tokyo Institute of Technology.
2. Žila jsem zde rok před narozením dcery a dva roky po něm, tedy v letech 1992-1995 a dále potom v letech 1998-2000. Dále jsem také od r. 2000 žila 5 let v USA.
3. V Japonsku je tradiční role ženy jak manželky a matky vnímána a vážena, kariéra ženy je většinou méně podstatná jak pro ni, tak pro její rodinu. Výjimky však samozřejmě existují.
4. Zde bych jmenovala zejména zodpovědnost za vnitřní dění v rodině, která je téměř výhradně na matce, finanční zajištění rodiny naopak na otci.
5. Já osobně bych řekla spíše ženských rolí, v množném čísle. Je volbou každé z nás, kolik rolí chceme, a pak v reálu zvládneme. Také pořadí těchto rolí je volbou každého člověka, a během života se může pod vlivem okolností měnit. Podle mě, aby byl život vyvážený a přinášel uspokojení, jedna role nestačí. Takže: partnerka, matka, dcera, potom profesionálka v práci, kamarádka, samostatná a soukromá bytost. V každé z těchto rolí umět přijímat i dávat, být vděčná za to, že mi je život dal.

Péče o těhotnou ženu, finanční zabezpečení ženy v mateřství

6. Ano, v Japonsku jsem rodila, v r. 1993. Mimo to jsem rodila také v České republice, v r. 1996.
7. Kontroly u lékaře během těhotenství v intervalech jednoho měsíce, v posledním měsíci jednoho týdne. Přípravné kurzy pořádají jednotlivé porodnice, série cca 2

přednášek a 1 exkurze na porodní oddělení každé dva měsíce.

8. Ani ne tak v obsahu, ten je přibližně stejný, ale forma je jiná, kulturně odlišná. Porod není krytý zdravotním pojištěním, a stojí tolik jako ojeté auto. Cena porodu a pobytu ve státní nemocnici začíná na 3 000 USD. V soukromé nemocnici na dvojnásobku této částky. Zdravotní pojišťovny nic nehradí, těhotenství není nemoc. Finanční příspěvek lze vyřídit přes sociální dávky až do výše 100 % částky. Přesto většina žen rodí na soukromých klinikách.
9.
 - a) Zní to divně, ale pokud je zdravá, tak v podstatě až v den porodu. V zaměstnání nikdo nebere ohled na těhotné, lze kouřit v kancelářích, těhotenství není nemoc, takže kdo chce pracovat, musí to vydržet. Neznala jsem ze svého okolí ženu, která by ve třetím měsíci těhotenství nedala výpověď v zaměstnání.
 - b) Pokud žena nechce odejít ze zaměstnání úplně, má 3 měsíce mateřskou dovolenou a pak nastupuje zpět.
 - c) Bohužel nevím.
10. Nevím, asi záleží na zaměstnavateli. Měla jsem jen part-time jobs, nic trvalého.
11. Nevím, myslím, že ne. Málo rodin potřebuje dva platy.
12. Žena se většinou do zaměstnání nevrací, řídí celou domácnost, zodpovídá za její chod. Japonsko je ekonomicky bohatá země, ženy v domácnosti jsou aktivní na regionální úrovni, slova charita, péče, dobrovolná pomoc, tam znamenají fungující spolky, ženy pomáhají v centrech rodinám s dětmi, seniorům, ve zdravotnictví, cizincům, sociálně slabým atd. Existují školky od 3-4 let pro děti, existuje varianta volných (zdarma) dopoledních programů pro matky s dětmi, tato centra mají tělocvičnu, herny, knihovnu, vybavení pro ruční práce, promítání, apod. Ženy v Japonsku jsou velmi pracovité, a podle mé zkušenosti velmi společenské, upovídané a zvědavé. V soukromém životě vůbec nejsou tak rezervované a chladné, jak se jeví zvenku.
13. Nevím, myslím že v roce 1993 to bylo málo časté.

Vzdělání a profesní život ženy

14. Ne, rozdíly v možnostech vzdělání nevidím.

15. Pro mě je to bonus, práce mi přináší uspokojení, peníze, zlepšuje kvalitu mého života. Mít takto náročnou práci by pro mě asi nebylo přijatelné, dokud byly dcery mladší, ale ve chvíli, kdy moje domácí povinnosti zabíraly méně než 3 - 4 hodiny denně, jsem se začala rozhlížet kolem. V cizině jsme nikdy neměli hlídání ani babičku, a manželova práce byla vždy nadprůměrně náročná, v této situaci nebylo pro mě únosné pracovat na plný úvazek.

8.1.2 Spojené Státy Americké : Kalifornie – rozhovor s paní Lenkou

S paní Lenkou jsem se osobně setkala prostřednictvím svých známých, když se společně se svou rodinou vrátila zpět do České republiky.

1. Do USA jsem se dostala na základě pozvání od známých a příbuzných. Poprvé v roce 1995. Strávila jsem tam letní prázdniny.
2. S menšími přestávkami asi 10 let.
3. Američanky jsou dost feministky, takže mají ve společnosti více méně stejné postavení jako muži, i když se samozřejmě najdou výjimky. Žena matka je v US respektována, ale zdaleka nemá takové výhody jako v ČR.
4. Myslím, že v ČR je žena považována hlavně za „udržovatelku domácího krbu“. Musí umět vařit, prát, uklízet, starat se o děti, o manžela, o rodiče, atd., a to nejlépe všechno najednou. Typická Američanka neumí pořádně ani uvařit. Bez polotovaru se neobejde a vůbec odmítá roli „domácí kuchty“. Chce být opečovávána, nezávislá, mít stejná privilegia jako muž.
5. Být sama sebou, nebát se stát si za svými názory, pocity a touhami. Umět být silná, tolerantní a přizpůsobivá, ale ne na úkor svých ideálů a hodnot.

Péče o těhotnou ženu, finanční zabezpečení ženy v mateřství

6. Ano, rodila.
7. V průběhu těhotenství jsem chodila každý měsíc na kontrolu ke své „OB“ (lékařka, která mě měla rodit). Vzhledem k tomu, že jsme měli tzv. „drive-by delivery“, celý porod trval půl hodiny, málem se nám dcera narodila v autě, tak si z toho moc nepamatuji, protože z ničeho nic jsem měla tak silné bolesti, že jsem byla více méně mimo. Pouze si pamatuji, že jsme jen tak tak přijeli na sál a už se rodila hlavička,

tak mi říkali, abych netlačila, protože neměli na sále nic přichystané a museli sehnat volnou lékařku – porodníka. Všechno se to seběhlo tak rychle, že si z toho moc nepamatuji. Pouze vím, že jsme měli přirozený porod, bez epidurální analgezie, a bylo to super. Z porodnice jsme na druhý den jeli domů! Dcera se narodila ve čtvrtek v 8 hodin ráno a v pátek ve 2 hodiny odpoledne jsme už jeli domů. Péče o šestinedělku? Více méně žádná. Pouze jsem po šestinedělí šla na kontrolu. Tam mi řekli, že vše vypadá dobře a bylo to.

8. Nemohu posoudit. Nemám zkušenosti s péčí v ČR.
9. To se liší stát od státu. My jsme měli to štěstí, že jsme bydleli v Kalifornii, kde mateřská dovolená je, ale s ČR se to nedá vůbec srovnat.
 - a) Zase je to různé stát od státu a taky velmi individuální. Dle zákona v Kalifornii má žena právo nastoupit na mateřskou 4 týdny před plánovaným termínem porodu, čehož jsem já využila, ale většina žen, co znám, se tím neřídí zejména proto, že si to nemůže dovolit, protože jsou někdy hlavními živitelkami nebo vydělávají více než manžel nebo zkrátka potřebují dva příjmy, tedy i ten svůj, aby utáhli domácnost.
 - b) Budu tedy mluvit o Kalifornii, protože s jinými státy nemám zkušenost. Maximální délka trvání mateřské dovolené v Kalifornii je 14 - 16 týdnů. Z toho 4 týdny před termínem porodu, poté 6 (u spontánního porodu) až 8 týdnů (při porodu císařským řezem). Poté se většina matek – živitelek, vrací do zaměstnání, ale pokud nemusí, tak si může vybrat ještě 4 týdny „baby-bonding leave“, tedy dovolené pro jakési navázání styku s dítětem.
 - c) V Kalifornii již zmíněné 4 týdny před termínem porodu, 6 týdnů po porodu a ty další 4 týdny „baby-bonding leave“ platí stát, a to na základě vašeho platu. Teď už si bohužel nevzpomínám, kolik procent z platu to bylo přesně. Někteří zaměstnavatelé neplatí vůbec, a ti, kteří platí, tak 50 % ze základního platu po dobu 6-8 týdnů (záleží na způsobu porodu).
10. Vzhledem k tomu, že mám zelenou kartu a jsem tedy permanentní resident, tak mám na všechno stejné nároky, jako Američan. Cizinci žijící v USA, myslím, nemají nárok na nic. Musí si vše platit sami.
11. Jsou to 4 týdny „baby-bonding leave“, kterou už jsem zmiňovala výše, ale opět se to liší stát od státu.

12. Tuto možnost ženy většinou nevyužívají, jdou zpět do práce.
13. Pokud má ex-manžela, ex-přítele, atd., který není grázl, tak to má, co se finanční pomoci týče, dost dobré. Výživné na dítě je dost vysoké, takže otec platí až se z něj kouří. Pokud existuje právní příkaz k placení výživného a otec neplatí, tak může být trestně stíhán. Jinak to samozřejmě lehké nemá, protože většinou musí chodit do práce, ne-li do dvou či tří, a tak dítě tráví většinu času v „day care“, ve školce, ve škole, atd. Záleží na věku dítěte. Někteří zaměstnavatelé v poslední době vycházejí svobodným matkám vstříc tím, že zavádí flexibilní pracovní dobu nebo někteří dokonce mají „day-care“ přímo ve firmě.

Vzdělání a profesní život ženy

14. Vzhledem k tomu, že jsem zde, v ČR, delší dobu nežila, tak nemám přehled, jak se vzdělávání zlepšilo, či zhoršilo. Co se ale vzdělávání žen v USA týče, tak to je výborné. Neomezené možnosti. Pokud máte finanční prostředky, tak můžete studovat cokoliv.
15. Velmi důležité. Já sama jsem v USA chodila na večerní kurzy na univerzitě (UC Davis). Dělala jsem “HR Management” a “Labor Law & HR”. Vše v oblasti personalistiky. Pokud vám ale na kurzy nepřispívá zaměstnavatel, tak je to dost velká investice. Ale zase je to investice vás samotné sebe, a ta je k nezaplacení, tak je to na zvážení. Co se uplatnění ženy v profesním životě týče, tak podle mě, je seberealizace velmi důležitá, Aby měla žena svoji nezávislost a aby uplatnila svůj talent a schopnosti. Myslím, že k udržení, či zvýšení sebevědomí jsou fakta jako úspěch v práci a jistá seberealizace, velmi důležitá. Já sama mám mnohem lepší pocit, když vím, že jsem něco dokázala, že jsem si něco vydělala a že se nemusím spoléhat na jiné a mohu si dovolit něco si koupit, nebo jít, nebo jet, kam chci.

8.1.3 Velká Británie (Londýn) – rozhovor s paní Markétou

Kontakt na paní Markétou jsem získala díky vedoucí práce paní Mgr. Janě Křemenové. Rozhovor probíhal z důvodu vzdálenosti místa současného působení paní Markéty formou e-mailové komunikace.

1. Do Velké Británie jsem se dostala jako studentka.

2. Žiji zde 11 let.
3. Postavení ženy není špatné. Postavení matky v této společnosti je již horší. S tím, že skloubení práce a výchovy dětí není jednoduché vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé moc nevycházejí matkám vstříc (pokud samozřejmě nepracuje žena ve státním sektoru, kde jako téměř ve všech státech je to jednodušší). A ohodnocení za poloviční úvazek je mnohdy nedostačující.
4. Obávám se, že toto nedokážu posoudit. S tím, že jsem tady již 11 let bych odpovídala jen pouze co jsem od druhých slyšela.
5. Osobně momentálně vidím svou podstatu ve výchově svých dětí. Mám možnost být doma a věnovat se jim. Což zde není tak častá záležitost, vzhledem k tomu jak funguje mateřská dovolená. Ale jinak samozřejmě vzdělání a přínos společnosti.

Péče o těhotnou ženu, finanční zabezpečení ženy v mateřství

6. Ano, rodila jsem ve Velké Británii.
7. Rodila jsem v soukromé nemocnici. Vše bylo na velmi vysoké úrovni, jak ze strany medicínské, tak ze strany péče a chování porodních asistentek. Dále pak prostoru a možnosti výběru jakéhokoliv způsobu porodu (tím myslím koho chcete u porodu, polohu porodu a také, zda si přejete родit císařským řezem atd). Možnost si určit jak dlouho chcete pobyt v porodnici. Možnost přespání rodinných příslušníků (děti s vámi a novorozencem atd.).

Předporodní péče byla taky super (různé kurzy, příprava na porod, jak pro prvorodičky, tak i pro vícero dičky, například jóga, pilates, hypnobirth, návštěva psychologa atd). Vzhledem k tomu, že chodíte na kontroly nejen ke svému lékaři, ale také k porodním asistentkám, tak za dobu těhotenství poznáte většinu asistentek (střídají se u kontrol a také kontroly probíhají na porodnici, takže tam i spoustu asistentek potkáte). No a poté, když přijdete родit, jste víc uvolněná díky poznanému prostředí, lidí a víte co očekávat.

8. Myslím, že v Velké Británii je možnost velkého výběru. A to родit v soukromé nebo státní porodnici, mateřském centru či doma. Vše má své specifické podmínky a způsob péče a je na vás, co si zvolíte, co se vám líbí. Takovou možnost v Čechách matky zřejmě nemají.

9. a) Obvykle co nejpozději, aby mohla být o to déle doma. Většinou 2-3 týdny před termínem porodu.
b) Máte nárok na 12 měsíců volna.
c) Prvních šest týdnů dostáváte 90 % vašeho platu a pak po zbytek 9ti měsíců dostáváte státní minimum. Poslední tři měsíce jsou bezplatné. Někteří zaměstnavatelé dávají 90 % vašeho platu po dobu šesti měsíců, ale to vše záleží na zaměstnavateli.
10. Nárok je stejný, protože jako Česká republika jsme členy EU.
11. Osobně o žádné nevím, ale na 99 % asi ne.
12. Spousta žen, když nastupuje do zaměstnané, tak po 6ti měsících a když tak nejdéle doma zůstávají rok.
13. Plátcí daní to nevidí rádi. Matky samoživitelky mají většinou právo na získání ubytování nebo příspěvku na děti atd. Ale mají to velmi těžké s hledáním práce, protože zaměstnavatelé zde moc nevycházejí vstříc matkám celkově. A také jesle a školky jsou velmi drahé, tak je pro ně lepší a výhodnější zůstat doma.

Vzdělání a profesní život ženy
14. Rozdíly v tomhle směru moc nevnímám. Asi je to tak nastejno.
15. Ano, vzdělání s následným uplatněním je pro mě velmi důležité.

8.1.4 Belgie1 – rozhovor s paní Lucíí

Kontakt na paní Lucii jsem získala díky vedoucí práce paní Mgr. Janě Křemenové. Rozhovor probíhal z důvodu vzdálenosti místa současného působení paní Lucie formou e-mailové komunikace.

1. Do Belgie jsem se dostala na základě výběrového řízení EPSO (instituce mající za úkol vybrat profilově vhodné úředníky pro instituce EU).
2. Žiji zde od února 2005 (5 let).
3. Žena (matka i bezdětná) je zde brána na stejné úrovni jako muži. Mentalita belgických žen je navíc odlišná od například české : většina rodin má 3 děti (i kvůli výhodným sociálním dávkám) a matka většinou zůstane doma či pracuje jen

na částečný úvazek (záleží na finanční situaci rodiny). Belgické matky mají k dětem poněkud odlišný způsob přístupu, neobětují vše ze svého vlastního života jen na úkor dětí a rodiny. Zachovávají si určité aktivity, koníčky a profesní možnosti.

4. Ženám zde umožňují práci na částečný/zkrácený úvazek zcela běžně. Společnost chápe její roli a vychází jí vstříc. I přesto že většina domácností má „paní na úklid“, někdy i na více domácích činnostech, ženy-matky pracují jen na zkrácené úvazky, dělají dětem "taxikáře". Rozvážejí je po škole, do různých kroužků (díky vysokému výskytu pedofilů a únosů dětí jsou tady rodiče nadměrně úzkostliví na transport dětí ze školy, kroužků, sportů apod. a vše se snaží zajišťovat sami či s pomocí rodiny a přátel).
5. I když si vnitřně myslím, že ženy to mají v rámci životní periody mnohem náročnější než muži, já osobně bych bez muže žít nemohla a proto se snažím bát pro něj a pro naše dítě vším, co potřebují. Na druhou stranu si chci zachovat určitou autonomii a nestát se matkou obětující vše vlastní pro dobro rodiny. Role v rodině musejí být vyrovnané, ať už v rámci partnerského tak rodičovského vztahu.

Péče o těhotnou ženu, finanční zabezpečení ženy v mateřství

6. Ano, rodila jsem v Belgii.
7. Těhotné ženy jsou sledovány svým gynekologem (pravidelné měsíční kontroly, neexistuje těhotenský průkaz, málokdy vás nechají doma na rizikovém těhotenství či si jen odpočinout, protože vám není dobře). Je jí nabídnuta možnost seancí s kinesiterapeutkou, která vám může poskytnout jak péči jako například masáž nohou, tak rady v rámci porodu samotného. Těhotná žena již během těhotenství ví, ve které nemocnici bude rodit (gynekolog má smluvní kontrakt s jednou z porodnic a v momentě příjezdu rodící ženy je povolána její kinesiterapeutka a gynekolog, znají se a pracují jako tým).

Rodící žena je bedlivě sledována Porodní sál je jen pro ni, její doprovod a tým skládající se z vlastního gynekologa, kinesiterapeutky, porodní asistentky dané porodnice. Průběžně ji informují o stavu miminka a jejího těla, nabídnou jí epidurální analagezii v různých fázích porodu. Tatínek je zapojen aktivně do porodu (neutírá čelo, ale správně přidržuje tělo, nohy a snaží se partnerce pomoci s tlačáním, dýcháním a počítáním).

Šestinedělka žádnou speciální péči nemá. V rámci pobytu v porodnici vám dítě vůbec neodebírají (samozřejmě pokud je nějaký problém pravděpodobně ano). Nicméně v mém případě, kdy byl syn porozen pomocí vakuumextraktoru (tudíž měl hematoma na hlavičce), byl zablokovaný v porodních cestách, hrozil císařský řez v poslední minutě a také jeho okamžitý odvoz na speciální oddělení (Apgar skóre 3/7/8), vše nakonec dopadlo dobře a od jeho narození jsem ho měla neustále na pokoji (ve dne v noci). Po epidurální anestezii jsem měla lehce ochrnuté nohy a potřebovala jsem například na toaletu - nemohla jsem, bála jsem se slézt z postele a zavolala sestru. Ta mi vysvětlila, že to musím zvládnout sama a že kvůli takovým věcem je přeci volat nebudu. Nechala mě potit 20 min, až se mně samotné podařilo slézt z postele. Matka prostě vše musí zvládnout sama (ale je fakt, že poté po návratu domů vás VŮBEC nic nezaskočí a vše zvládáte úplně sama i jako matka - amatérka jak s oblibou s manželem říkáme. Veškerou péči o dítě nechávají na matce, jednou s vámi koupe sestra, která vám vše v rychlosti ukáže a následující dny již matka, případně i s otcem, koupají sami. Péče o ženu začíná v rámci spolupráce s kinesiterapeutkou ihned následující den po porodu speciálními masážemi břicha a speciálním cvičením na pánevní dno (hodně náročné po fyzické stránce, ale také velmi účinné). Toto cvičení se většinou skládá z cca 10-15 seancí. Každý den v nemocnici v rámci 4-5 denního pobytu a poté na základě dohody. Po příchodu domů nás osobně nikdo nenavštívil a tak jsme šli cca po 2 týdnech do poradny. Ke gynekologovi jsem se dostavila v rámci šestinedělí asi ve 4. týdnu od porodu, kdy jsme ihned začali probírat možnosti antikoncepce apod.

8. Bohužel nemohu porovnat, rodila jsem jen v Belgii. Jen podle vyprávění kamarádek z ČR mohu říci, že tady je ženě nabídnut částečně bezbolestný porod a hlavně možnost volby. Můžete родit jak zcela přirozeně, tak vám i průběžně připomínají, že existuje epidurál. Díky přítomnosti vlastního gynekologa se cítí žena mnohem jistěji, lékař zná průběh těhotenství, polohu dítěte v jeho průběhu. Zná ženu i více osobně, práh bolesti, zdravotní problémy v rámci těhotenství, atd. Po porodu se pak gynekolog několikrát zajde podívat za ženou na pokoj jen v rámci krátké konverzace, jak se cítí, jak porod prožila a jak prožívá šestinedělí a co novorozenec. Vlastní péče je samozřejmě na porodnici.
9. Následující informace jsou aplikované spíše na podmínky pro úředníky pracující

pro Evropskou unii. Podmínky pro Belgičany - Belgičanky jsou mnohem horší (z mého pohledu). V Belgii většina žen nekojí (existuje možnost vyžádání si tzv. antilaktační pilulky nabízené v době porodu) a pokud ano, pouze první 2-3 měsíce, následně se miminko dává do jeslí a ženy se vrací do práce. My jako pracovníci EU to máme o trochu mírnější.

a) Je to o individuálním přístupu každé ženy. Průměrně je to 1-2 týdny před porodem (pokud je vše bez komplikací), některé ženy "rodí téměř v kanceláři".

b) Mateřská dovolená trvá 20 týdnů a je do ní automaticky započítaná i doba, kdy zůstanete před termínem porodu doma. (například pokud měsíc před termínem porodu začnete mít nějaké problémy a je nutné zůstat doma v klidu a nemate například dostatek dovolené, kterou byste mohla čerpat, začne se vám automaticky počítat doba mateřské 20 týdnů od této chvíle). Následně existuje možnost tzv. rodičovské dovolené, kterou si můžete čerpat buď na 50 či 100 %. Tzn. buď nastoupit na poloviční úvazek po 20 týdnech mateřské a pracovat tak maximálně rok, či nenastoupit vůbec a zůstat doma cca 6 měsíců. Tato rodičovská dovolená se musí brát vždy minimálně na dobu 1 měsíce a můžete si ji vybrat do 12 let dítěte.

Resumé versus český systém : 20 týdnů mateřské (v rámci před i poporodní doby) + cca 6 měsíců rodičovské dovolené. Poté většina žen, pokud už mezitím nenastoupily, se vrací do práce na plný úvazek a dítě jde do jesliček či k chůvám.

c) Po dobu mateřské dovolené (20 týdnů) je žena jako pracovník EU placena celým platem, tedy 100 %. Rodičovská dovolená (6-12 měsíců dle úvazku) pak dělá cca 1000 euro. Zdůrazňuji, že tyto podmínky platí pouze pro pracovníky EU, v rámci klasického belgického systému s nimi nejsem obeznámena.

10. V rámci 27 členských států zcela stejné.
11. Viz. výše uvedená rodičovská dovolená na 6 - 12 měsíců.
12. Rodičovskou dovolenou využívají hlavně ženy z členských východních (ČR, SR, Maďarsko, Polsko atd.) a severních zemí (Švédsko, Finsko, Dánsko). V hodně případech pak nastupují na neplacenou dovolenou z osobních důvodů a zůstávají ve své zemi s dítětem o minimálně rok déle.
13. Bohužel si netroufám říci.

Vzdělání a profesní život ženy

14. Ne, žádné zásadní rozdíly zde nevidím.
15. Je pro mě velmi důležité a spadá to právě do oblasti ponechání alespoň částečné autonomie ženě - matce. Vše je na obou rodičích dítěte, na jejich společném pohledu na věc, na rodinnou situaci (nemáme zde nikoho z rodiny a opravdových přátel opravdu poskrovnu), na vzájemné komunikaci a vyjasnění si svých pocitů a potřeb. Já osobně jsem nastoupila v 5,5 měsících našeho syna na rodičovskou dovolenou v podobě půl úvazku. Tzn. že dopoledne nám ho hlídala česká chůva u nás doma a já se kolem 12.30 hodin vracela domů a trávila s ním zbytek dne. Tudíž zůstala jsem v kontaktu se svým „dospěláckým“ a profesním prostředím, ale také se plně věnovala dítěti, kojení a jeho potřebám. Díky této kombinaci jsem se necítila frustrovaná ani vůči dítěti ani vůči partnerovi.

8.1.5 Belgie2 – rozhovor s paní Alenou

Rozhovor s paní Alenou proběhl na základě spolupráce s paní Lucií, která ji informovala o mé práci. Rozhovor probíhal z důvodu vzdálenosti bydliště paní Aleny formou e-mailové komunikace.

1. Do Belgie jsem přijela z pracovních důvodů, společně s manželem, který zde rovněž pracuje.
2. Žiji zde od dubna roku 2005.
3. Vzhledem k tomu, že se pohybuji pouze v české komunitě, nejsem schopna hodnotit belgickou společnost (manžel je také Čech, v práci mám většinou české kolegy).
4. Viz odpověď výše.
5. V současné době je ve společnosti hodně prosazována rovnost žen a mužů, a to zejména v pracovním životě. Myslím si však, že klasický model rozdělení ženských a mužských prací stále do jisté míry přetrvává, mimo jiné při péči o domácnost a rodinu, kdy většina domácích prací a péče o děti stále spočívá hlavně na ženách. Já sama vidím podstatu ženské role především v mateřství.

Péče o těhotnou ženu, finanční zabezpečení ženy v mateřství

6. Ano, v listopadu 2008.
7. Péče o těhotnou ženu je asi srovnatelná s péčí v ČR - při každé kontrole většinou probíhá i kontrolní ultrazvuk, v každém trimestru je jeden „velký“ UZ a dále odběry krve, test na glukózu a další základní vyšetření.

Vzhledem k tomu, že miminko bylo v poloze koncem pánevním, bylo mi doporučeno – jako prvorodičce – родit plánovaným císařským řezem. Vše proběhlo naprosto bez problémů – do nemocnice jsem byla přijata den před plánovaným termínem, absolvovala jsem základní vyšetření (odběry krve, monitor dítěte). Měla jsem samostatný pokoj a manžel tedy mohl zůstat se mnou i přes noc (tato porodnice to umožňuje, má k dispozici skládací lůžka, které se přivezou na pokoj).

Den před porodem se ještě přišel domluvit anesteziolog a přišel za mnou i můj gynekolog (gynekolog, který ženu sleduje celé těhotenství, je pak i u porodu – v nemocnici většinou nepracuje nastálo, jezdí jen k porodům svých pacientek).

Porodnici jsem měla možnost navštívit už jako těhotná, sestřička mi pak ještě ukázala den před porodem operační sál a vše mi vysvětlila. V den porodu mě ráno převezli na operační sál, kde byl již připraven anesteziolog i můj gynekolog. Dostala jsem epidurální analgezii (během aplikace manžel nebyl přítomen), poté již mohl přijít rovnou na porodní sál (dostal speciální zdravotnický oděv) a byl celou dobu vedle mě. Vše proběhlo velmi hladce a rychle. Po narození syna mi ho můj gynekolog hned ukázal, pak až ho sestřičky odnesly dozadu na ošetření, manžel mohl u všeho asistovat. Hned po ošetření dostal syna manžel, aby ho sám oblékl (oblečení pro miminko si každá rodička nosí sama – i na celou dobu pobytu v porodnici. Téměř ihned po dokončení operace mě přesunuli na běžnou nemocniční postel na kolečkách a s miminkem, které jsem mohla držet v náručí, mě převezli na běžný pokoj. Vzhledem k epidurální anestezii jsem 24 hodin nemohla vstávat, ale manžel s pomocí sestřiček péči o miminko zvládal v pohodě.

Do hodiny po porodu proběhlo první přiložení k prsu, syn velmi dobře sál, takže kojení se i přes sekci rozběhlo relativně rychle.

Celkově jsem byla s průběhem porodu i následnou poporodní péčí velmi spokojena a myslím si, že byla nadstandardní.

Na oddělení šestinedělí pracují jen sestřičky, každá pacientka má jiného gynekologa, který za ní pravidelně dochází, ale není trvale přítomen. Rovněž pravidelně dochází pediatr.

Praktikuje se rooming-in, miminko jsem měla od porodu stále u sebe. Veškeré kontroly, měření a vážení, odběry krve atd. probíhaly u nás na pokoji, na koupání jsme docházeli do vedlejší místnosti na patře (postýlky byly na kolečkách, takže jsme miminko snadno převezli).

S péčí na šestinedělí jsem byla velmi spokojena, sestřičky přišly kdykoliv po stisknutí tlačítka na přivolání a ochotně pomáhaly a radily, hlavně v začátku s kojením. Velmi jsem ocenila, že mi miminko nikdo nikam neodnášel, dokonce ani když ke konci pobytu zjistili novorozeneckou žloutenku a syn musel podstoupit fototerapii, tak mi ho neodvezli, ale naopak mi na pokoj přivezli nezbytné zařízení na fototerapii (na kolečkách), kterou podstoupil mezi kojením.

Taky jsem ocenila návštěvy fyzioterapeutky (kinesitherapeuthe, tzv. „kiné“), která pomáhala s rozcvičováním těla po porodu (v mém případě – po porodu císařským řezem to sice nešlo hned, ale poradila mi, jaké cviky mám pak cvičit doma), a pravidelně docházela a nabízela např. masáže nohou na prokrvení (jako prevence trombózy).

Pediatr docházel na pravidelné kontroly, ale když se např. stalo, že syn spal nebo jsem ho zrovna kojila, nerušil mě a přišel např. za půl hodiny, což jsem velmi ocenila.

Jinak jsme měli na pokoji naprosté soukromí, manžel s námi mohl zůstat po celou dobu pobytu, další návštěvy mohly přijít kdykoliv. Na pokoj mi nosili 3 x denně jídlo, rovněž denně pokoj uklízeli. Po propuštění z porodnice jsem mohla využít služby návštěvy zdrav. sestřičky doma, která miminko např. změří/zváží, poradí s kojením apod.

Celkově hodnotím porod i poporodní péči zde v Belgii (na klinice Edith Cavell) na jedničku s hvězdičkou a myslím si, že lepší péči bych v ČR nedostala.

8. Vzhledem k tomu, že jsem byla poprvé těhotná až zde v Belgii, tak nemůžu hodnotit osobně.

9. a) Obvykle 2-6 týdnů před porodem. 1 týden před porodem je povinný.
b) Z práce jsem dostala 5 měsíců mateřské dovolené (ta začala už 2 týdny před porodem, ale žena může jít na mateřskou už 6 týdnů před porodem) a poté 6 měsíců rodičovské. To je vše, po 11 měsících jsem se musela vrátit do práce (na ½ úvazek).
c) Finanční ohodnocení je totožné, jako když pracujete – pouze však těch 5 měsíců. Během rodičovské dovolené (následujících 6 měsíců) plat nepobíráte a máte nárok pouze na peněžitý příspěvek, který činí asi 800 euro.
10. Vzhledem k tomu, že pracuji v EU instituci, tak nejsem považována za cizinku.
11. Viz odpověď výše – rodičovská dovolená.
12. Záleží, ale asi ji často ženy využívají – mají na výběr mnoho forem, jak ji využít – buď jako plnou rodičovskou 6 měsíců, nebo 12 měsíců a k tomu poloviční úvazek, nebo na ní může nastoupit otec a žena se může vrátit do práce.
13. Na tuto otázku bohužel nejsem schopna odpovědět.

Vzdělání a profesní život ženy

14. Myslím, že možnosti jsou obdobné, a to i co se celoživotního vzdělávání týče.
15. Pro mě osobně je vzdělání důležité, stejně tak jako profesní uplatnění. Jak jsem uvedla výše, myslím si, že podstata role ženy spočívá především v mateřství, ale spokojený profesní život je podle mě taky velmi důležitý. Pak už zbývá jen otázka, jak skloubit rodinný a pracovní život, a to ještě v cizí zemi, kde nemáte k dispozici babičky a dědečky na hlídání.

8.1.6 Velká Británie (Normanské ostrovy)- rozhovor s paní Katarinou

Kontakt na paní Katarinu jsem získala díky své kamarádce, která se s ní setkala při pracovním pobytu právě na Normanských ostrovech. Díky vzdálenosti místa bydliště paní Katariny probíhal rozhovor formou elektronické pošty.

1. Na Guernsey jsem dostala prostřednictvím kamarádky, která tu již žila.
2. Žiji zde 3 roky a 3 měsíce.
3. Ženy zde na ostrově Guernsey jsou velice emancipované a dost často upřednostňují vlastní pracovní kariéru, mateřská je zde pouze 18 týdnů a většina žen se do práce

vrací po tak krátké době. Žena a domácnost tu rodinám příliš neříká, každý má paní na uklízení a chůvu nebo dítě ve školce již od cca toho 4 měsíce věku dítěte. Jesle zde nejsou.

4. U nás společnost bere ženy více jak matky a očekává od nich především vynikat v této úloze, což je podle mého názoru přirozené. Tady ženy, jak jsem již zmínila i výše, jsou považovány téměř na stejné úrovni jako muži – co se týče pracovního postavení. Samozřejmě se najdou i ženy, které jsou doma s dětmi a vyžijí z manželova platu, pokud má dobrou práci, ale je to zřídkačejší než v Čechách.
5. Žena by měla, pokud to příroda dopřeje a žena sama chce spolu se svým partnerem založit rodinu a vkládat do svých dětí a předávat jim jen to dobré. Je to ten největší dar, v dnešní době i zázrak mít možnost mít vlastní dítě.

Péče o těhotnou ženu, finanční zabezpečení ženy v mateřství

6. Ano, budu rodit zde na Guernsey.
7. Všichni lékaři a porodní asistentky se kterými jsem se doposud setkala, byli velmi milí, vstřícní a ochotní. V Praze bych se s takovým přístupem určitě nesetkala, neboť jsem toho názoru dle své vlastní zkušenosti, že je hodně pracovníků ve zdravotnictví, na kterých je očividně znát, že svou práci nemají rádi, neboť jsou nepříjemní a neochotní. Např. v létě 2009 jsem potřebovala od svého gynekologa v Praze jen jeden papír – potvrzení pro mého lékaře tady na Guernsey a doslova mě vyhodil s tím, že on mi nevystavil těhotenskou průkazku a nic mi nedá.
8. Přístup k těhotným ženám je zde mnohem lidštější, přátelský. I z tohoto důvodu jsem se rozhodla zůstat rodit tady.
9. a) bohužel nevím přesně
b) 18 týdnů
c) bohužel nevím přesně
10. Nejsem obeznámena.
11. Nevím přesně.
12. Ženy většinou nastupují zpět do zaměstnání po uplynutí mateřské dovolené.
13. Nejsem obeznámena.

Vzdělání a profesní život ženy

14. Možnost vzdělání je stejně kvalitní tak jako v ČR.
15. Velmi důležité, neboť žena tak má větší rozhled a možnosti uplatnit se v dobrém zaměstnání a tím podpořit zabezpečení své rodiny.

8.1.7 Španělsko – rozhovor s paní Janou

Kontakt na paní Janu jsem získala díky své kamarádce, která žije ve Španělsku a rozhovor nám zprostředkovala. Díky vzdálenosti bydliště paní Jany probíhal rozhovor formou elektronické pošty.

1. Přestěhovala jsem se do Španělska s manželem, který je Španěl.
2. Žiji zde 4 roky.
3. Rovnocenně k postavení muže, i když v menšině rodin stále přetrvává machismo – představa muže, že žena se má v první řadě starat o rodinu a muž o peníze.
4. Nevidím zde žádné významné rozdíly.
5. Vychovat z dětí hodnotné lidi, ale zároveň se seberealizovat v práci, kterou mám ráda.

Péče o těhotnou ženu, finanční zabezpečení ženy v mateřství

6. Ano, rodila jsem zde.
7. Velmi uspokojivě.
8. Možná, pokud jde o prvorodičku, věnují se ženám těsně po porodu důkladněji v Čechách (různé přednášky v porodnici na téma kojení a podobně). Tady ve Španělsku jdeš za dva dny domů bez nějakých důkladných informací.
9. a) Obvykle tři týdny před porodem nastoupí žena na nemocenskou a na mateřskou dovolenou až v den porodu.
b) Ženy zde mají 4 měsíce placené mateřské dovolené.
c) Žena dostává 100 % svého platu a dále také porodné ve výši 2500 eur.
10. Pokud pracuji, tak dostanu také 100 % svého platu (plus porodné, pokud v zemi žiji minimálně dva roky)

11. Myslím, že ne.
12. Většina žen nastoupí po uplynutí této doby zpět do zaměstnání. V rodinách, kde muž vydělává dostatečně na to, aby uživil rodinu po určitou dobu sám, žádá žena o „excedencii“ – neplacená dovolená.
13. Podobně jako v ČR.

Vzdělání a profesní život ženy

14. Ani ne. Tyto možnosti jsou výborné v obou zemích.
15. Velmi důležité.

8.2 Druhá cílová skupina - ženy cizinky ČR

V této části jsem spolupracovala se dvěma respondentkami.

8.2.1 Čína (Hong Kong) – rozhovor s paní Fong

S paní Fong jsem se setkala díky svým přátelům, kteří jsou jejími příbuznými. Celý rozhovor byl v písemné podobě přeložen manželem Fong do čínštiny a poté probíhal v angličtině.

1. Pocházím z Číny, konkrétně přímo z Hong-Kongu.
2. V Hong-Kongu jsem potkala svého nynějšího manžela. Vzali jsme se a poté jsem se přestěhovala sem do České republiky. Žijeme ale ještě střídavě i v Hong-Kongu.
3. Teď to budou necelé dva roky.
4. Budu mluvit zejména o ženách v Hong Kongu. Ženy jsou zde velmi emancipované. Většina z nich chodí do práce. Společnost je vnímá stejně rovnoprávně jako muže.
5. Za tu krátkou dobu, co žiji tady v České Republice jsem zatím nestačila mnoho poznat. Ale myslím, že podstaty jsem si všimnout stačila velmi dobře. Já osobně necítím žádný podstatný rozdíl mezi českou a naší společností co se týká například vztahu mužů k ženám a společnosti vůbec. Ale opravdu se se životem tady začínám teprve seznamovat, poznávám nové lidi. (Zde Fong podotkla, že to pro ni není vůbec jednoduché. Zejména tedy kvůli jazykové bariéře. Říkala, že jen velmi málo

žen se kterými se dosud setkala umí anglicky a že jsou jí taky přijdou česky velmi plaché).

6. Pro mě samotnou určitě není místo pro ženu pouze v kuchyni a u dětí. Žena by měla být určitým způsobem vzdělaná. Ale hlavně by měla mít své vlastní zaměstnání a ne sedět doma a čekat na peníze, které přinese manžel. Samozřejmě by měla být také matkou, pokud jí to příroda umožní. Pro mne samotnou je péče o děti velmi důležitá. Ale neměla by ženě zabírat veškerý její čas. Myslím, si že žena by měla určitě mít přátele, své vlastní zájmy.

Péče o těhotnou ženu, finanční zabezpečení ženy v mateřství

7. Ne. Obě moje děti se narodily v Hong-Kongu.
8. Dle mého názoru je péče o těhotné ženy v Hong-Kongu na velmi dobré úrovni. Prenatální péče, kterou žena absolvuje během těhotenství je bezplatná. Skládá se z pravidelných návštěv ženského lékaře. Žena platí až při vlastním porodu, při přijetí do porodnice. Ženy se zde také mohou zvolit mezi státní nebo soukromou porodnicí. Zde je hlavní rozdíl především v ceně za péči a taky za porod samotný. V soukromé porodnici například za spontánní porod zaplatí 72 tisíc jüanů (a za porod císařským řezem až 300 tisíc jüanů. Je zde taky rozdíl v péči o fyziologicky těhotnou ženu a o ženu s rizikovým těhotenstvím. Já, protože jsem své první dítě měla až ve 42 letech jsem patřila mezi ženy s rizikovým těhotenstvím a byla mi věnována zvýšená péče. Ženy dostanou například i potvrzení od lékaře do zaměstnání, že mají rizikové těhotenství. Celé těhotenství probíhalo naprosto bez problémů. Ale těsně před porodem se objevili nějaké patologie na KTG záznamu a byl mi okamžitě udělán císařský řez. Při druhém těhotenství, které jsem proděla ve svých 45 letech jsem rodila také císařským řezem. Tentokrát žádné komplikace nebyli, ale lékaři tak rozhodli s ohledem na můj věk a také na způsob prvního porodu.
9. Bohužel v jsem v České republice nerodila ani neabsolvovala prenatální péči, nemohou soudit. Jen co vím z povídání od své švagrové, zdá se mi, že u nás je mnohem lepší komunikace s lékaři. Jsou více citliví a více se o těhotnou ženu zajímají
10. Řekla bych, že v Hong-Kongu je velmi skromná mateřská dovolená. Trvá

dohromady 10 týdnů (2 týdnů před porodem a 8 týdnů po porodu). Nevím, přesně dostane žen od státu peněz, ale určitě to není mnoho. A nárok na finanční podporu mají navíc pouze ženy, které pracovaly. Ty ženy, které do práce nechodily bohužel nedostanou nic. A dále je velký rozdíl mezi Čínou jako takovou a Hong-Kongem samotným. V Číně stát podporuje pouze rodiny, které mají jedno dítě. V Hong-Kongu je to naopak. Zde jsou podporovány rodiny s jakýmkoli počtem dětí a dokonce 2 nebo i 3 děti v rodině stát přijímá lépe než jedno.

11. Respondentka neuvedla.
12. Ženy se vracejí velmi brzy do zaměstnání.
13. Stejně jako v České republice.

Vzdělání a profesní život ženy

14. Bohužel zde žiji zatím jen velmi krátkou dobu a doposud jsem neměla možnost se dostat k problematice vzdělání u vás. Ale ke vzdělání žen v Hong Kongu bych řekla, že ženy zde mají spoustu možností se vzdělávat a také jich hodně využívají.
15. Obsaženo v odpovědi na otázku č.6

8.2.2 Slovensko – rozhovor s paní Andreou

Paní Andrea studuje farmacii na univerzitě v Brně a kontaktovala jsem ji díky své kamarádce.

1. Zo Slovenskej republiky
2. V rámci štúdia na VŠ.
3. Cca 4 roky.
4. Veľmi podobné ak v ČR ženy sa snažia preraziť v profesnom živote a vyrovať sa mužom, ale je jasne, že rodiť môžu len ženy a ony hlavne môžu dať dieťaťu pocit toho, že je milované. Súčasne je žena veľmi dôležitá pri začiatkoch rastu dieťaťa a jeho rozvoji a vývoji ako osobnosti a myslím si, že aj pre to je veľmi dobre že v SR má žena možnosť zostať na materskej a neskôr na rodičovskej dovolenke podporovanej štátom do 3 rokov dieťaťa- v Portugalsku sú to napríklad len 4 mesiace.

5. Myslím si, že žiadne
6. Určite ženy ako matky- ale súčasne, aby som nezabudla (v rámci svojej individuality) aj na ciele a sny, ktoré som mala predtým ako sa stanem matkou a v rámci možnosti ich naplnila.

Péče o těhotnou ženu, finanční zabezpečení ženy v mateřství

7. Nie a planujem rodiť v SR, ale to len preto, že doma mám blízkých a nie pre rozdiel v zdravotníckej starostlivosti.
8. Rovnako jako v ČR – poradne, sono vyšetrenia, možnosť prípravných kurzov.
9. Žiaden – ono sa to veľa krát líši aj od gynekológa ku gynekologovi v rámci jedného okresu , takže žiadne.
10. Materská dovolenka je ospravedlnené voľno ženy v práci v súvislosti s narodením dieťaťa .
 - a) Začína sa najneskôr 6 týždňov pred predpokladaným dňom pôrodu, najskôr však 8 týždňov, čas nástupu však určí lekár.
 - b) 28 týždňov, osamelej matke a matke, ktorej sa narodili dve a viac detí 37 týždňov.
 - c) Počas tohto obdobia má žena nárok na materské vo výške 55 % z vymeriavacieho základu, ale len za predpokladu, že bola nemocensky poistená najmenej 270 dní za posledné 2 roky pred nástupom na materskú dovolenku.
11. Rodičovská dovolenka nasleduje po skončení materskej dovolenky a môže trvať do 3., resp. 6. roku veku dieťaťa za predpokladu, že si dieťa vyžaduje osobitú starostlivosť.
12. Asi prevažne zostanú na materskej aj keď čoraz viac žien ide naspäť do práce.
13. Štát to zohľadňuje, ale neviem v akom presnom rozsahu.

Vzdělání a profesní život ženy

14. Nie.
15. Myslím si, že som na túto otázku čiastočne odpovedala v otázke na môj pohľad na rolu ženy – a sice, že aj keď je úloha matky pre mňa prvoradá, nechcela by som

sa stať nejakou „zelenou vdovou“ a zostať len ako žena v domácnosti- ale chcela by som sa aj po pôrode ďalej profesne rozvíjať, študovať. Často sa totiž stretávam so ženami, ktoré venovali všetok čas svojim deťom a dnes keď deti odišli z domu tak zisťuju, že už nemajú žiadne záľuby a možno už ani chuť nejak napredovať v profesnom živote, doplniť si vzdelanie, rozšíriť jazykové schopnosti.

9 VYHODNOCENÍ VÝZKUMU

9.1 Vyhodnocení rozhovorů pro české ženy v zahraničí

K vyhodnocení výzkumného šetření jsem si z výše uvedených strukturovaných rozhovorů zvolila dohromady otázky č. 3 a č. 4, dále dohromady otázky č. 7 a č. 8, otázku č. 9 a její podotázky a otázku č. 11. Tyto nejvíce vypovídají o situaci zkoumaných oblastí.

•Otázka č. 3 „*Jak byste charakterizovala postavení ženy a ženy matky ve společnosti, kde nyní žijete?*“

•Otázka č. 4 „*Jaké pociťujete hlavní rozdíly ve vztahu české společnosti k ženě ve srovnání se společností, kde nyní žijete?*“

Japonsko

„ *V Japonsku je tradiční role ženy jak manželky a matky vnímána a vážena, kariéra ženy je většinou méně podstatná jak pro ni, tak pro její rodinu.* “

Zodpovědnost za dění v rodině je na ženě, finanční zabezpečení naopak na muži.

USA – stát Kalifornie

„ *Typická Američanka neumí pořádně ani uvařit. Bez polotovaru se neobejde a vůbec odmítá roli domácí kuchty. Chce být opečovávána, nezávislá, mít stejná privilegia jako muž.* “

Ženy jsou zde velmi emancipované a nezávislé.

Velká Británie – Londýn

„ *Postavení ženy není špatné. Postavení matky v této společnosti je již horší. S tím, že skloubení práce a výchovy dětí není jednoduché, vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé moc nevycházejí matkám vstříc.* “

Belgie1

„*Společnost chápe její roli a vychází jí vstříc.*“

Ženy zde neobětují vše jen péči o dítě a rodinu.

Belgie2

Respondentka neuvedla.

Velká Británie – Normanské ostrovy

„Ženy zde na ostrově Guernsey jsou velice emancipované a dost často upřednostňují vlastní pracovní kariéru.“

Španělsko

„Rovnocenně k postavení muže, i když v menšině rodin stále přetrvává machismo – představa muže, že žena se má v první řadě starat o rodinu a muž o peníze.“

•Otázka č. 7 „*Jak v zemi, kde nyní žijete probíhá péče o těhotnou ženu, rodící ženu a šestinedělku?*“

•Otázka č. 8 „*Jaké vidíte hlavní rozdíly v této péči v zemi, kde nyní žijete ve srovnání s Českou republikou?*“

Japonsko

Samostatná péče bez podstatného rozdílu. Porod není krytý zdravotním pojištěním. Za péči při porodu a pobyt v porodnici se platí od 3000 USD ve státním zařízení a od 6000 USD v zařízení soukromém. Je možnost získat sociální příspěvek ve výši až 100 % této částky.

USA – stát Kalifornie

Prenatální péče u toho lékaře, který zároveň vede porod. Propuštění ženy z porodnice 1. den po porodu.

Velká Británie – Londýn

Prenatální péče nejen u lékaře, ale i samostatně u porodní asistentky. Možnost volby rodit císařským řezem, volby délky pobytu v porodnici, volba místa porodu (porodnice, mateřské centrum, porody doma).

Belgie1

Prenatální péče u toho lékaře, který zároveň vede porod. Ženy nemají těhotenský průkaz. Téměř nezůstávají v pracovní neschopnosti z důvodu rizikového těhotenství. Spolupráce s fyzioterapeutkou v průběhu celé péče.

Belgie2

Prenatální péče u toho lékaře, který zároveň vede porod. Spolupráce s fyzioterapeutkou

v průběhu celé péče. Na oddělení šestinedělí pracují jen zdravotní sestry, jako lékař k ženám přichází jejich gynekolog.

Velká Británie – Normanské ostrovy

Respondentka měla v době rozhovoru zkušenosti pouze s prenatální péčí. Zde rozdílů nevedla.

Španělsko

Respondentka uvedla pouze menší informovanost prvorodiček.

● Otázka č. 9, „*Jak je v zemi, kde nyní žijete realizována mateřská dovolená*“

a) *“Kdy obvykle žena nastupuje na mateřskou dovolenou?”*

b) *“Jak dlouho tato dovolená trvá?”*

c) *“Jaké je finanční ohodnocení mateřské dovolené vůči platu v zaměstnání?”*

Japonsko

a) Nástup na mateřskou dovolenou obvykle až v den porodu.

b) Délka mateřské dovolené je 3 měsíce.

c) Výši příspěvku v mateřství respondentka nevedla.

USA – stát Kalifornie

a) Nástup na mateřskou dovolenou 4 týdny před termínem porodu.

b) 14-16 týdnů dle způsobu porodu. Z toho 4 týdny před termínem porodu; 6 týdnů po spontánním porodu; 8 týdnů po porodu císařským řezem.

c) 50 % z platu po dobu 6-8 týdnů dle způsobu porodu.

Velká Británie – Londýn

a) Nástup na mateřskou dovolenou 2-3 týdny před termínem porodu.

b) Délka mateřské dovolené je 12 měsíců. Z toho 2-3 týdny před termínem porodu

c) Příspěvek v mateřství 90 % z platu po dobu 6 týdnů, dalších 9 měsíců státní minimum (někteří zaměstnavatelé platí 92 % z platu po dobu 6 měsíců). Zbytek je bezplatný.

Belgie1

Informace uvedené respondentkou platí pouze pro úředníky EU.

- a) Nástup na mateřskou dovolenou obvykle 1-2 týdny před termínem porodu.
- b) Délka mateřské dovolené 20 týdnů.
- c) Příspěvek v mateřství 100 % po dobu 20 týdnů.

Belgie2

Informace uvedené respondentkou platí pouze pro úředníky EU.

- a) Nástup na mateřskou dovolenou 2 týdny před termínem porodu.
- b) Délka mateřské dovolené je 5 měsíců.
- c) Příspěvek v mateřství 100 % platu po dobu 5 měsíců.

Velká Británie – Normanské ostrovy

- a) respondentka nevedla
- b) Délka mateřské dovolené je 18 týdnů.
- c) respondentka nevedla

Španělsko

- a) Nástup na mateřskou dovolenou v den porodu (3 týdny před termínem porodu žena nastupuje na nemocenskou).
- b) Délka mateřské dovolené 4 měsíce.
- c) Příspěvek v mateřství 100 % platu po dobu 4 měsíců.

9.2 Vyhodnocení rozhovorů pro ženy cizinky v ČR

K vyhodnocení výzkumného šetření jsem si z výše uvedených strukturovaných rozhovorů zvolila dohromady otázky č. 4 a č. 5, dále dohromady otázky č. 8 a č. 9, otázku č. 10 a její podotázky a otázku č. 11. Tyto nejvíce vypovídají o situaci zkoumaných oblastí.

• **Otázka č.4** „*Jak byste charakterizovala postavení ženy a ženy matky ve společnosti, ze které pocházíte?*“

• **Otázka č.5** „*Jaké pociťujete hlavní rozdíly ve vztahu české společnosti k ženě ve srovnání se společností, ze které pocházíte?*“

Čína – Hong Kong

„*Ženy jsou zde velmi emancipované. Většina z nich chodí do práce. Společnost je vnímá stejně rovnoprávně jako muže*“

Respondentka neuvedla žádné podstatné rozdíly.

Slovensko

„*Velmi podobné ak v ČR ženy sa snažia preraziť v profesnom živote a vyrovnat' sa mužom.*“

Respondentka neuvedla žádné významné rozdíly.

• **Otázka č.8** „*Jak ve vaší zemi probíhá péče o těhotnou, rodící ženu a šestinedělku?*“

• **Otázka č.9** „*Jaké vidíte hlavní rozdíly v péči o těhotnou, rodící ženu a šestinedělku ve vaší zemi ve srovnání s Českou republikou?*“

Čína – Hong Kong

Ženy platí za péči u porodu jak ve státní, tak i v soukromé porodnici. Ženy s rizikovým těhotenstvím nezůstávají v pracovní neschopnosti, mají pouze potvrzení pro zaměstnavatele.

Slovensko

Respondentka neuvedla žádné významné rozdíly.

• **Otázka č.10** „*Jak je v zemi, ze které pocházíte realizována mateřská dovolená?*“

a) *“Kdy obvykle žena nastupuje na mateřskou dovolenou?”*

b) *“Jak dlouho tato dovolená trvá?”*

c) *“Jaké je finanční ohodnocení mateřské dovolené vůči platu*

v zaměstnání?“

Čína – Hong Kong

- a) Nástup na mateřskou dovolenou 2 týdny před termínem porodu.
- b) Délka mateřské dovolené 10 týdnů. Z toho 2 týdny před termínem porodu a 8 týdnů po porodu.
- c) Respondentka neuvedla přesnou výši příspěvku.

Slovensko

- a) Nástup na mateřskou dovolenou nejpozději 6-8 týdnů před termínem porodu.
- b) Délka mateřské dovolené 28 týdnů nebo 37 týdnů.
- c) Příspěvek ve výši 55 % platu za podmínky, že si platila nemocenské pojištění minimálně po dobu 270 dní za poslední dva roky před nástupem na mateřskou dovolenou.

• Otázka č.11 „Je po uplynutí mateřské dovolené nějaká další možnost placené dovolené, související z péčí o dítě?“

Čína – Hong Kong

Respondentka neuvedla.

Slovensko

Možnost rodičovské dovolené do doby 3 let věku dítěte.

9.3 Shrnutí výzkumného šetření

Pro výzkumné šetření jsem oslovila celkem 14 respondentek, návratnost však byla pouze u 9 z nich. Zpracování rozhovorů probíhalo formou osobního setkání s respondentkami a také formou elektronické pošty. To zejména z důvodu velké vzdálenosti některých dotazovaných. U první cílové skupiny jsem spolupracovala se sedmi ženami. Obtížnější bylo z různých důvodů získat rozhovory s respondentkami z druhé cílové skupiny. Zde se mi podařilo v konečné fázi získat jen dvě respondentky.

Celkem jsem spolupracovala s devíti ženami a podařilo se mně tak nahlédnout do společnosti v Japonsku, USA, Velké Británii, Belgii, ve Španělsku, na Normanských ostrovech, v Číně a také do nám nejbližší společnosti na Slovensku.

Na úvod bylo velmi důležité zjistit, jak vlastně samy respondentky vnímají podstatu ženské role a co pro ně samotné znamená. Většina svou roli viděla především v tom, že žena by měla být matkou, vychovávat děti, pečovat o domácnost, ale zároveň nesmí ztratit možnost seberealizace v zaměstnání a ve společnosti. V závěru tedy ženy vnímaly svou roli v podstatě v souladu s dnešním pohledem společnosti na ni – jako soubor několika činností, kde stále nejdůležitější roli zastává mateřství.

Co se týká postavení ženy ve společnostech jednotlivých států, nebyly zde patrné žádné významné rozdíly. Naopak ale vyplynuly odlišnosti právě ve vztahu společnosti k dnešním hlavním rolím ženy – roli mateřské a profesní a tím pádem i k různým možnostem jejich naplnění.

Vyhodnocení prezentuji jako srovnání situace žen v těchto zemích se situací a zvyklostmi v České republice a tudíž s možnostmi žen naplnit své role. Proto jsem si pro konečné hodnocení zvolila vybrané otázky uvedené v podkapitole výše.

Závěrem bych uvedla, že nejvíce rozdílů jsem shledala nikoli v samostatné péči o ženu, ale spíše v možnostech a délce mateřské a rodičovské dovolené a ve výši finančních příspěvků v mateřství. V této oblasti jsou na tom české ženy lépe než dotazované respondentky. Co se týče možností pracovat např. na zkrácený úvazek, je situace s řadou zemí velmi podobná.

Z rozhovorů také vyplynulo, že ve velké části dnešního světa jsou ženy mnohem emancipovanější než tomu bylo dříve. Ale právě té nejdůležitější ženské role – role mateřské si společnost stále neváží tak, jak by bylo dle mnohých vhodné a často ženy nemají příliš mnoho možností, jak tuto roli dobře spojit s rolí profesní a plně se tak seberealizovat ve všech směrech.

Na základě provedeného výzkumu jsem stanovila následující hypotézy:

1. Postavení ženy ve společnostech cizích zemí je na lepší úrovni než tomu bylo v minulosti.
2. Většina Češek žijících v zahraničí hodnotí tamní péči o těhotnou a rodící ženu s různých

důvodů lépe než péči v České republice.

3. Většina Češek žijících v zahraničí hodnotí tamní péči o šestinedělku hůře než v České republice.
4. Češky žijící v zahraničí hodnotí možnosti mateřské a rodičovské dovolené v České republice lépe.
5. Cizinky žijící v České republice hodnotí zdejší možnosti mateřské a rodičovské dovolené lépe než v jejich zemi.
6. Ve většině cizích zemí není po uplynutí mateřské dovolené možnost další placené dovolené související s péčí o dítě.
7. Ženy v cizích zemích nastupují po porodu zpět do zaměstnání dříve než české ženy.
8. Na Slovensku je péče o těhotnou, rodící ženu a šestinedělku je totožná jako v České republice.

ZÁVĚR

V úvodu své bakalářské práce jsem uvedla čtyři cíle, které jsem si stanovila. V závěru práce bych chtěla zhodnotit, jak se mně tyto cíle podařilo naplnit.

Prvním cílem bylo zachytit vývoj postavení ženy ve společnosti jak české, tak i v jiných zemích a zároveň tak charakterizovat role ženy u vybraných kultur. V popisu vývoje jsem se zaměřila zejména na období 19. století, kdy probíhal rozvoj ženské emancipace a stával se tak více patrným i patrný i význam profese jako další ženské role. Podařilo se mně sehnat dostatek materiálů k popisu tohoto období jak v českých zemích, tak i v zahraničí. V rámci charakteristiky rolí a postavení žen ve vybraných kulturách jsem v úvodu uvedla také základní pojmy týkající se multikulturní problematiky. Dále jsem charakterizovala ženy vybraných kultur.

Druhým cílem bylo přinést přehled možností naplnění ženských rolí v České republice. Zde jsem se věnovala především spojení mateřské a profesní role. Zaměřila jsem se na popis péče o těhotnou, rodící ženu a šestinedělku, možnosti mateřské a rodičovské dovolené, nároky na finanční příspěvky a následný návratu zpět do zaměstnání a tudíž i na postavení českých žen na trhu práce

Třetím cílem bylo pomocí rozhovorů v praktické části práce přinést informace o výše uvedených možnostech naplnění ženské role, ale tentokrát v zahraničí. Jak bylo uvedeno výše, nebylo snadné získat dostatek respondentek a počet žen, s nimiž jsem spolupracovala nebyl takový, jaký jsem z počátku očekávala. Zejména z důvodů časové vytíženosti oslovených žen nebo díky obavám a nedůvěře některých žen z etnických menšin. Z původních patnácti oslovených respondentek jsem nakonec spolupracovala jen s devíti z nich. Tyto ženy mně však poskytly řadu cenných informací, díky nimž se mi podařilo tento cíl naplnit.

Čtvrtým cílem bylo uvést hlavní rozdíly výše uvedených možností v zahraničí a v České republice. Toto jsem uvedla v podkapitole 9.3. Tento cíl bych také viděla jako naplněný.

Přínos bakalářské práce pro praxi vidím zejména v jejím využití jako studijního materiálu při výuce porodních asistentek. Dále v možném využití práce jako prezentačního materiálu na konferencích s multikulturní problematikou.

Porodní asistentka by dle mého názoru měla být schopná ženě sdělit základní informace

a poradit jí v oblasti problematiky mateřské a rodičovské dovolené. Proto vidím přínos pro praxi v úspěšném naplnění druhého cíle práce, kterým bylo, mimo jiné, přinést přehled právě o této problematice v České republice.

Porodní asistentka se dnes, nejen během své praxe, často setkává se ženami jiných národností a kultur. A to jak přímo v péči o ženu u porodu, tak i během jiných fází jejího života. Prostřednictvím této bakalářské práce má možnost nahlédnout do života žen v jiných společnostech a lépe tak pochopit dnešní postavení ženy a význam ženské role v jiných zemích. Informace o péči o těhotnou, rodící ženu a šestinedělku a realizace mateřské a rodičovské dovolené v zahraničí, porodní asistentce přiblíží život žen matek v zahraničí i po této, velmi důležité, stránce. Porodní asistentka tak bude více otevřená k tomu, aby lépe vnímala ženy cizinky, se kterými se v dnešním multikulturním světě setkává nejen během své praxe (jak již bylo uvedeno výše).

Také je nutné zmínit skutečnost možnosti práce v zahraničí. Informace v této bakalářské práci mohou pomoci porodním asistentkám, které budou mít zájem o práci v zahraničí, se lépe zorientovat v pro ni cizí společnosti a také lépe pochopit ženy, se kterými bude pracovat.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BAHENSKÁ, M. *Počátky emancipace žen v Čechách : Dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19.století*. Praha: Slon, Libri, 2005.
2. BAHENSKÁ, M. *Povolání: žena. K otázce vzdělávání lékařek a učitelek v českých zemích v 19. století*. In Tomeš, J. (ed.) *Ženy ve spektru civilizací. K proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti*. 1. vyd. Praha: Slon, 2009. 70 s. ISBN 978-80-7419-009-4. s. 53-62.
3. BARTÁKOVÁ, H. *Postavení žen na trhu práce v České republice a v dalších zemích Evropské unie*. In Sirovátka, T. et al.: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Brno: MUNI FSS, Albert. 280 s. ISBN 80-7326104-9. s. 203-231.
4. BOCKOVÁ, G. *Ženy v Evropských dějinách od středověku do současnosti*. Praha: Lidové noviny, 2007.
5. ČERMÁKOVÁ, M. „Zaměstnanost, pracovní kompetence a perspektivy české pracující ženy“. In Maříková, H. (ed.) *Proměny současné české rodiny. Rodina-gender-stratifikace*. Praha: Slon, 2002. ISBN 80-85850-93-1.
6. DUDOVÁ, R. et al. *Gender v managementu : Kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha : VÚPSV, 2006.
7. FRIŠTENSKÁ, H. *Pojmy xenofobie, rasismus, rasové násilí a diskriminace*. In Šišková, T. (ed.) *Výchova k toleranci a proti rasismu*. Praha: Portál, 1998.
8. GELLNER, A. *Národy a nacionalismus*. 2 vyd. Praha: Nakladatelství Josef Hříbal, 1993. 158 s. ISBN 80-901381-1-X.
9. HENDL, J. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-2.
10. HORNEYOVÁ, K. *Ženská psychologie*. Praha: Triton, 2004. 269 s. ISBN 80-7254-501-9.
11. CHVÁTALOVÁ, I. *Peněžité dávky v nemoci a mateřství v Evropské unii*. Praha: Linde nakladatelství s.r.o., 2003. 190 s. ISBN 80-86131-45-9.
12. IVANOVÁ, K. *Základní pojmový aparát*. In Ivanová, K., Špirudová, L., Kutnohorská, J.: *Multikulturní ošetřovatelství I*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2005. 248

- s. ISBN 80-247-1212-1. s. 19-40.
13. IVANOVÁ, K. *Národnostní, etnické a kulturní menšiny na našem území*. . In Ivanová, K., Špirudová, L., Kutnohorská, J.: *Multikulturní ošetřovatelství I*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2005. 248 s. ISBN 80-247-1212-1. s. 165-200.
 14. KOCOURKOVÁ, J., RABUŠIC, L. *Sňatek a rodina: Zájem soukromý nebo veřejný?*. Praha: UK – Přírodovědecká fakulta. 158 s. ISBN 80-86561-93-3.
 15. KREJČÍ, J. *Ženy ve spektru civilizací . Klíčový problém ve vývojové perspektivě*. In Tomeš, J. (ed.) *Ženy ve spektru civilizací : K proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti*. 1. vyd. Praha: Slon, 2009. 70 s. ISBN 978-80-7419-009-4. s. 9-21.
 16. KROPÁČEK, L. *Islám a západ : Historická paměť a současná krize*. 1. vyd. Praha : Vyšehrad, 2002. 200 s. ISBN 80-7021-540-2.
 17. KRÍŽKOVÁ, A., VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUSOVÁ, L. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích. Analýza odlišností životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení*. Praha: SoÚ, 2002; SP 02:10; ISBN 80-7330-035-4.
 18. KUCHAROVÁ, V., HABERLOVÁ, V. *Rodina a zaměstnání v průběhu životního cyklu*. In Sirovátka, T., Hora, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1.vyd. Brno: MUNI FSS, Albert, 2008. 325 s. ISBN 978-80-7326-140-5. s . 27-28.
 19. KÝROVÁ, L. *Sociální život žen na mateřské dovolené*. Masarykova univerzita, 2006. 32 s. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Filozofická fakulta.
 20. LYE, K. *Svět do kapsy*. Praha : OTTOVO Nakladatelství, 2002. 348 s. ISBN 80-7181-662-0.
 21. MALÍNSKÁ, J. *Do politiky prý žena nesmí – Proč? : Vzdělávání a postavení žen v České společnosti v 19. a na počátku 20.století*. Praha: Slon.Libri, 2005.
 22. MALÍNSKÁ, J. *Česká žena 1860-1914*. In Tomeš, J. (ed.) *Ženy ve spektru civilizací. K proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti*. 1. vyd. Praha: Slon, 2009. 70 s. ISBN 978-80-7419-009-4. s. 47-52.

23. MAREK, V. *Nová doba porodní*. Praha: Eminent, 2002. 260 s. ISBN 80-7281-091-1.
24. MAŘÍKOVÁ, H. *Česká žena na trhu práce*. In Vodáková, A., Vodáková, O. (eds.) *Rod ženský*. Praha: Slon, 2003. ISBN 80-86429-18-0. s. 185-196.
25. MIKUŠOVÁ, M. *Žila jsem v Africe*. 1. vyd. Třebíč : Akcent, 2002. 133 s. ISBN 80-7268-231-8.
26. MOŽNÝ, V. *Sociologie rodiny*. 2. vyd. Praha: Slon, 2002. 260 s. ISBN 80-86429-05-9.
27. MRZLÍKOVÁ, I. *Zpráva o stávajícím stavu porodnické péče v České republice*. Praha: Aperio. 50 s. ISBN 80-903087-3-2.
28. NEUDORFLOVÁ, M. *České ženy v 19. století*. Praha: Janua, 1999. 438 s. ISBN 9026-22-2-8.
29. OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 176 s. ISBN 80-7178-403-6.
30. PLASOVÁ, B. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi*. In Sirovátka, T., Hora, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Brno: MUNI FSS, Albert, 2008. 325 s. ISBN 978-80-7326-140-5. s.207-244.
31. POLIŠENSKÝ, J., OSTROVSKÁ, S. *Ženy v dějinách lidstva*. 1.vyd. Praha: Jan Krigl, 2000. 241 s. ISBN 80-90205-5-4.
32. PRŮCHA, J. *Multikulturní výchova : teorie-praxe-výzkum*. Praha. ISU nakladatelství, 2001. 211 s. ISBN 80-85866-72-2.
33. PRŮCHA, J. *Interkulturní psychologie : sociopsychologické zkoumání kultur, etnik, ras a národů*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004. 200 s. ISBN 80-7178-885-6.
34. PŘIB, J., et al. *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha : Grada, 2003. 156 s. ISBN 80-247-0675-X.
35. RÉMOND, R. *Náboženství a společnost v Evropě*. 1. vyd. Praha : Nakladatelství Lidové noviny, 2003. 273 s. ISBN 80-7106-496-3.
36. RENZETTI, C.M. *Ženy, muži a společnost*. Praha : Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

37. RYŠLINKOVÁ, M. *Česká sestra v arabském světě*. 1.vyd. Praha : Grada, 2009. 128 s. ISBN 978-80-247-2856-8.
38. ŘÍČAN, P. *Cesta životem*. 2. přepracované vyd. Praha : Portál, 2004. 392 s. ISBN 80-7178-829-5.
39. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*. In Sirovátka. T., Hora, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Brno: MUNI FSS, Albert, 2008. 325 s. ISBN 978-80-7326-140-5. s. 63-96.
40. SMETÁČKOVÁ, I. *Gender a osobnost člověka*. In Smetáčková, I., Vlková, K.(eds.) *Gender ve škole. Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na středních a základních školách*. Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2005. ISBN 80-903331-2-5. s. 18-25.
41. SPENCER, R. *Islám bez závoje : Zneklidňující otázky o světově nejrychleji rostoucím náboženství*. 1. vyd. Praha : Triton, 2006. 236 s. ISBN 80-7254-761-5.
42. SUKENÍKOVÁ, R. *Vietnamské etnikum v České republice*. Masarykova univerzita, 2004. 64 s. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta, Katedra občanské výchovy.
43. UTRIO, K. *Dcery Eviny*. 1. vyd. Havlíčkův Brod : Hejkal, 1994. 216 s. ISBN 80-901646-0-9.
44. VÁGNEROVÁ, M. . *Vývojová psychologie I : Dětství a dospívání*. Praha : Karolinum, 2005. 467 s. ISBN 80-246-0956-8.

Internetové zdroje

45. ČERMÁK, J. Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku [online]. *E-polis.cz*, 10. listopad 2003. [cit. 2010-04-23]. Dostupné z WWW: <<http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>>. ISSN 1801-1438.
46. *EAmos* [online]. 2010 [cit. 2010-05-12]. Diplomové práce. Dostupné z WWW:

<http://www.eamos.cz/amos/ksb/externi/ksb_9659/10.htm>.

47. *ECesty* [online]. 1997 [cit. 2010-05-10]. Mezi muslimy III. Dostupné z WWW: <http://www.ecesty.cz/etnosvet/bezhranic/mm_zena.htm>. ISSN 1213–3795.
48. CHLUĐILOVÁ, I. *CVVM ČAS* [online]. 2006 [cit. 2010-04-23]. Cizinci v České republice. Dostupné z WWW: http://www.cvvm.cas.cz/upl/nase_spolecnost/100006s_chludilova_cizinci.pdf.
49. *ICM* [online]. 2010 [cit. 2010-05-11]. Penežitá pomoc v mateřství. Dostupné z WWW: <<http://www.icm.cz/penezita-pomoc-v-materstvi>>.
50. LABUSOVÁ, E. *PhDr. Eva Labusová* [online]. 2006 [cit. 2010-05-04]. Rodičovství- psychologie-zdraví. Dostupné z WWW: <<http://www.evalabusova.cz/clanky/preferuji.php>>.
51. *Muslimka* [online]. 2005 [cit. 2010-05-10]. Zaměstnání muslimské ženy. Dostupné z WWW: <http://www.muslimka.estranky.cz/clanky/prava-zen/zamestnani-muslimske-zeny>.
52. TALANDOVÁ, J. *Archive* [online]. 2001 [cit. 2010-05-12]. Sociální postavení lesbických žen. Dostupné z WWW: <<http://web.archive.org/web/20071217011126/http://www.scalex.cz/sophia/taland/obsah.htm>>.
53. *Výplata* [online]. 2010 [cit. 2010-04-23]. Peněžité pomoc v mateřství. Dostupné z WWW: <<http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/penezitapomocvmaterstvi.php>>.
54. *Wikipedia* [online]. 2010 [cit. 2010-04-28]. Hongkong. Dostupné z WWW:

<<http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Hongkong&oldid=5318611>>.

55. *Wikipedia* [online]. 2010 [cit. 2010-04-28]. Kalifornie. Dostupné z WWW:

<<http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Kalifornie&oldid=5336801>>.

56. *Wikipedia* [online]. 2009 [cit. 2010-04-28]. Normanské ostrovy. Dostupné z WWW:

<http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Normansk%C3%A9_ostrovy&oldid=4762001>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Apod.	a podobně
Atd.	a tak dále
Cca	circa (přibližně)
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
KTG	kardiotokograf
NATO	Severoatlantická aliance (North Atlantic Treaty Organization)
Např.	například
OSN	Organizace spojených národů
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
Pozn.	poznámka
Př. n. l.	před naším letopočtem
r.	roku
Stol.	století
Tzn.	to znamená
Tzv.	takzvaný
US	Spojené státy (United states)
USA	Spojené Státy Americké (United states of America)
USD	americký dolar
UZ	ultrazvuk

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: PŘÍPRAVA ROZHOVORŮ

PŘÍLOHA P II ZÁKLADNÍ INFORMACE O STÁTECH UVEDENÝCH
V PRAKTICKÉ ČÁSTI PRÁCE

PŘÍLOHA P I: PŘÍPRAVA ROZHovorŮ

Při oslovování respondentek a vedení rozhovorů jsem pracovala podle následujících bodů:

- Vybrané respondentky jsem oslovovala na základě kontaktů, které jsem získala.
- Komunikace s respondentkami a následné vedení rozhovorů probíhala osobně nebo prostřednictvím elektronické pošty.
- Respondentky byly plně informovány a veškerých okolnostech a průběhu výzkumu.
- Respondentky byly informovány o tom, že mohou kdykoliv ukončit účast ve výzkumu.
- Od všech oslovených respondentek jsem získala jejich informovaný souhlas.
- Při komunikaci s respondentkami jsem vždy užíla postup, který nevyžadoval zatajení okolností a cílů výzkumu.

PŘÍLOHA P II: ZÁKLADNÍ INFORMACE O STÁTECH UVEDENÝCH V PRAKTICKÉ ČÁSTI PRÁCE

JAPONSKO

Rozloha:	377 800 km ²
Obyvatelstvo:	125 932 000
Hlavní město:	Tokio
Státní zřízení:	konstituční monarchie
Etnické složení:	Japonci (99 %), Číňané, Korejci, Ainové
Jazyk:	japonština
Náboženství:	šintoismus (93 %), značná část věřících je zároveň ovlivněna buddhismem; křesťanství (1 %)
Měna:	1 japonský jen

Japonsko se nachází v severovýchodní Asii. Skládá se ze čtyř ostrovů – Honšú, Hokkaidó, Kjúšú a Šikoku.

Japonsko se dělí na 47 prefektur. Tokio není v Japonsku oficiálně město. Jde o jednu z několika prefektur (3-6), které tvoří souvislé osídlení v zahraničí označované jako Tokio, přesněji jako Velké Tokio. Na území prefektury Tokio se pouze nachází vládní budovy, císařský palác a centrum oblasti (Lye, 2002).

ČÍNA

Rozloha:	9 596 960 km ²
Obyvatelstvo:	1 236 915 000
Hlavní město:	Peking
Státní zřízení:	republika
Etnické složení:	Chanové - Číňané (92 %), 55 menšinových skupin (Mandžuoové, Mongolové, Tibetané)

Jazyk:	čínština
Náboženství:	buddhismus, taoismus, islám, dále přes 50 % ateistů
Měna:	jüan

Čína je třetí největší zemí na světě. Většina obyvatel žije ve východní části Číny. Západní Čína je obydlena jen velmi řídce. Právě zde se totiž rozkládá Tibetská plošina, oddělená od Indie pohořím Himaláj. Co se týče historie, tak má Čína jednu z nejstarších civilizací, počátky sahají do 3. tisíciletí př. n. l. (Lye, 2002).

Hong Kong

Hong Kong představuje v oficiálním názvu Zvláštní administrativní zónu Čínské lidové republiky. Dle ústavy se Hongkong těší vysokému stupni autonomie, jen za mezinárodní politiku a ozbrojené síly zodpovídá centrální vláda v Pekingu (*Wikipedia* [online]. 2010 [cit. 2010-04-28]).

USA

Rozloha:	9 372 610 km ²
Obyvatelstvo:	270 290 000
Hlavní město:	Washington, D.C.
Státní zřízení:	federální republika
Etnické složení:	běloši (80 %), Afroameričané (12 %), ostatní (8 %)
Jazyk:	angličtina, španělština a více než 30 dalších jazyků
Náboženství:	křesťanství (protestanti 53 %, římskokatolíci 26 %, ostatní křesťané 8 %), islám 2 %, judaismus 2 %
Měna:	americký dolar

Spojené státy americké jsou čtvrtou největší zemí světa. Tvoří je celkem 50 států. Historickým vývojem se USA díky ekonomické síle staly vůdčí silou západního světa a jsou považovány za vzor demokracie (Lye, 2002).

Kalifornie

Nejlidnatější stát, nejbohatší a ekonomicky nejaktivnější stát USA (*Wikipedia* [online]).

2010 [cit. 2010-04-28].).

ŠPANĚLSKO

Rozloha:	504 780 km ²
Obyvatelstvo:	39 134 000
Hlavní město:	Madrid
Státní zřízení:	konstituční monarchie
Etnické složení:	Španělé (72 %), Katalánci (16 %), Galicijci (8 %), Baskové (2 %)
Jazyk:	kastilská španělština, katalánština, galicijština, baskičtina
Náboženství:	křesťanství (97 % římských katolíků)
Měna:	euro

Španělsko je druhou největší zemí západní Evropy. Ke Španělsku patří také Baleárské ostrovy ve Středozemním moři a Kanárské ostrovy u severovýchodního pobřeží Afriky (Lye, 2002).

VELKÁ BRITÁNIE

Rozloha:	243 368 km ²
Obyvatelstvo:	58 970 000
Hlavní město:	Londýn
Státní zřízení:	konstituční monarchie
Etnické složení:	Angličané (81 %), Skotové (9,6 %), Irové (2,4 %), Walesané (1,9 %), Indové (1 %), Pákistánci, Číňané, Arabové
Jazyk:	angličtina
Náboženství:	křesťanství (anglikáni 57 %, římský katolíci 13 %, presbyteriáni 7 %, metodisté 4 %, baptisté 1 %), islám 1 %, judaismus, hinduismus a sikhismus
Měna:	libra

Oficiální název Velké Británie je Spojené království Velké Británie a Severního Irsku. Je zároveň unií čtyř zemí – Anglie, Skotska, Walesu a Severního Irsku (Lye, 2002).

Normanské ostrovy

Nachází se v kanálu La Manche a jsou samosprávným britským územím. Normanské ostrovy tvoří jeden politický celek, ale dělí se na dvě správní oblasti - Bailiwick of Guernsey a Bailiwick of Jersey. Hlavou Normanských ostrovů je britská královna Alžběta II. z titulu normanské vévodkyně. Obě ostrovní državy mají rozsáhlou autonomii, včetně vlastních zákonodárných sborů. Normanské ostrovy mají status přidruženého člena Evropské unie (*Wikipedia* [online]. 2009 [cit. 2010-04-28].).

BELGIE

Rozloha:	30 510 km ²
Obyvatelstvo:	10 175 000
Hlavní město:	Brusel
Státní zřízení:	federální parlamentní monarchie
Etnické složení:	Vlámové (55 %), Valoni (32 %), Francouzi, Holanďané, Italové, Turci, Maročané
Jazyk:	vlámština a francouzština
Náboženství:	křesťanství (90 % římských katolíků), islám
Měna:	belgický frank, euro

Belgie je nejhustěji osídlenou zemí v západní Evropě. V Bruselu sídlí mnoho mezinárodních organizací a také ústředí EU a NATO (Lye, 2002).

SLOVENSKO

Rozloha:	49 035 km ²
Obyvatelstvo:	5 393 000
Hlavní město:	Bratislava

Státní zřízení:	republika
Etnické složení:	Slováci (86 %), Maďaři (11 %), Romové (1,4 %), Češi (1 %), Rusíni, Ukrajinci, Němci
Jazyk:	slovenština
Náboženství:	křesťanství (60 % římskokatolické, 6 % protestantské, 3 % pravoslavné)
Měna:	euro

Slovenská republika vznikla jako samostatná stát 1 . ledna 1993 rozdělením bývalé Československé republiky. Je to převážně hornatá země, rozprostírají se zde Západní Karpaty a nejvyšším pohořím jsou Vysoké Tatry. Je členem EU, OSN a NATO (Lye, 2002)