

Vzdělávání a kariéra v životě českých žen

Jana Ondráčková

Bakalářská práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana ONDRÁČKOVÁ**
Osobní číslo: **H10332**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů
v neziskové sféře**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Vzdělávání a kariéra v životě českých žen**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti dalšího vzdělávání českých žen z genderového aspektu.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku, interview.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BAHENSKÁ, Marie. Počátky emancipace žen v Čechách. Praha: Libri, 2005. ISBN 80-7277-241-4.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-1117-8.

MALÍNSKÁ, Jana. Do politiky prý žena nesmí – proč? : vzdělání a postavení žen v české společnosti v 19. a na počátku 20. století. Praha: Libri, 2005. ISBN 80-7277-295-3.

MATĚJŮ, Petr a Jana STRAKOVÁ. Ne/rovné šance na vzdělání: vzdělanostní nerovnosti v České republice. Praha: Academia, 2006. ISBN 80-200-1400-4.

RAŠTICOVÁ, Martina. Česká žena mezi rodinou a profesí. Brno: CERM, 2011. ISBN 978-80-7204-776-5.

ŠERÁK, Michal. Zájmové vzdělávání dospělých. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.

Vedoucí bakalářské práce: **prof. PhDr. Viera Prusáková, CSc.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **30. listopadu 2012**

Termín odevzdání bakalářské práce: **3. května 2013**

Ve Zlíně dne 12. února 2013


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
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.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ...*15.4. 2013*.....

Jana Okr
.....

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 nevydělěčně 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 vzdělávacímu 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 jim 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 přihlíží k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá vzděláváním a kariérou českých žen v historickém kontextu, a cílem bakalářské práce je zjistit, jaká je současná situace ve vzdělávání a v pracovním životě českých žen.

Teoretická část je zaměřena na vývoj vzdělávání a profesního uplatnění žen, a dále popisuje současný stav ve vzdělávání a kariéře českých žen, s důrazem na genderové rozdíly, rovné příležitosti, a vztah vzdělání a kariéry.

Obsahem praktické části jsou výsledky výzkumu, který byl realizován dotazníkovou metodou u dospělých žen. Výzkum byl zaměřen na motivaci žen v dalším vzdělávání, na místo vzdělání v hodnotovém systému žen a na zjištění jejich názorů a zkušeností se znevýhodněním v profesním životě.

Klíčová slova: žena, vzdělávání, emancipace, kariéra, gender, rovné příležitosti, diskriminace

ABSTRACT – ANNOTATION

The thesis deals with education and career of Czech women in historical context. The aim of the thesis is to discover the present situation of education of Czech women and in their professional lives.

The theoretical part is focused at the development of education and professional fulfilment of women. It describes present condition in education of Czech women accentuating the gender differences, equal opportunities and the relationship between education and career.

The practical part of the thesis contains the results of the research that was implemented with a questionnaire for adult women. The research was about motivation of women for further education, position of education in their system of values, and recording their opinions and experience on discrimination on their professional life.

Keywords: Woman, education, emancipation, career, gender, equal opportunities, discrimination

Děkuji paní prof. PhDr. Prusákové CSc. za vedení této bakalářské práce.

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

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| ÚVOD | 10 |
| I TEORETICKÁ ČÁST | 12 |
| 1 VZDĚLÁVÁNÍ A KARIÉRA ČESKÝCH ŽEN V MINULOSTI | 13 |
| 1.1 VÝVOJ VZDĚLÁVÁNÍ A KARIÉRY ČESKÝCH ŽEN V 19. STOLETÍ..... | 14 |
| 1.2 VÝVOJ VZDĚLÁVÁNÍ A KARIÉRY ČESKÝCH ŽEN VE 20. STOLETÍ..... | 18 |
| 2 VZDĚLÁVÁNÍ A KARIÉRA ČESKÝCH ŽEN V SOUČASNOSTI | 23 |
| 2.1 VZDĚLÁVÁNÍ..... | 23 |
| 2.1.1 Genderové rozdíly ve vzdělávání..... | 25 |
| 2.1.2 Rovné příležitosti ve vzdělávání..... | 27 |
| 2.1.3 Neformální a informální vzdělávání..... | 28 |
| 2.2 KARIÉRA..... | 30 |
| 2.2.1 Diskriminace v zaměstnání..... | 31 |
| 2.2.2 Kariéra a rodina..... | 36 |
| 2.2.3 Rovné příležitosti..... | 38 |
| 2.2.3.1 Genderově integrované organizace..... | 38 |
| 2.2.3.2 Sladění pracovního a rodinného života žen..... | 39 |
| 2.2.3.3 Audit rovných příležitostí..... | 40 |
| 2.2.4 Rozvoj potenciálu žen..... | 41 |
| II PRAKTICKÁ ČÁST | 43 |
| 3 METODOLOGICKÁ ČÁST | 44 |
| 3.1 STANOVENÍ PROBLÉMU A FORMULACE VÝZKUMNÝCH OTÁZEK..... | 44 |
| 3.2 VÝZKUMNÁ METODA..... | 45 |
| 4 POPIS VÝZKUMU | 46 |
| 4.1 DOTAZNÍK..... | 46 |
| 4.1.1 Administrace dotazníků..... | 47 |
| 4.2 ZPRACOVÁNÍ ZÍSKANÝCH DAT..... | 47 |
| 4.2.1 Výzkumný vzorek..... | 48 |
| 4.3 ANALÝZA DAT..... | 51 |
| 4.3.1 Vzdělávají se současné české dospělé ženy, a jaká je jejich motivace pro vzdělávání?..... | 51 |
| 4.3.2 Je pro české dospělé ženy vzdělání důležitá hodnota?..... | 57 |
| 4.3.3 Mají ženy a muži v dospělém věku stejné podmínky pro rozvoj kariéry?..... | 58 |
| 4.3.4 Jsou ženy průběhu pracovní kariéry diskriminovány?..... | 62 |
| 4.4 ZHODNOCENÍ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ..... | 66 |
| 4.5 DOPORUČENÍ..... | 67 |
| ZÁVĚR | 69 |
| SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY | 70 |
| SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK | 74 |
| SEZNAM GRAFŮ | 75 |
| SEZNAM PŘÍLOH | 77 |

ÚVOD

V posledních sto padesáti letech došlo v naší společnosti k převratným změnám, v důsledku kterých se změnilo i postavení žen ve společnosti, a v důsledku kterých také dostaly ženy možnost volit, jakým způsobem života chtějí žít.

Vzdělání nebylo v minulosti ženám dostupné a také se neakceptovala hodnota osobnosti ženy jako plnohodnotné lidské bytosti. Díky emancipačním aktivitám žen i mužů, kteří pochopili společenskou hodnotu vzdělání, a zdůrazňovali hodnotu žen a právo žen na vzdělávání, se dnes všeobecně akceptuje rovnost žen a mužů v přístupu ke vzdělání. (Tokárová, 2007, str. 14) Ženy tak dnes mají možnost si zvolit, zda a v jakém oboru se chtějí vzdělávat, jestli se chtějí věnovat rodině nebo budovat kariéru, v jakém oboru si zvolí svoji profesi.

„Řada sociologů je přesvědčena, že člověk nikdy neměl tak širokou volbu a tolik podnětů při budování své identity, jako má dnes, a dosud nikdy nebylo natolik na něm, jak příběh svého života napíše.“ (Možný, 2002, str. 145) Přesto, že se současné české ženy těší oproti předchozím generacím žen velké svobodě rozhodování o vlastním životě, převládající stereotypní představy o rolích žen a mužů ve společnosti a situace spojené s mateřstvím stále ovlivňují to, jakým způsobem budou ženy „příběh svého života psát“.

Cílem bakalářské práce je zjistit, jaká je současná situace ve vzdělávání a v pracovním životě českých žen, s důrazem na rovné příležitosti a diskriminaci v rámci kariéry.

Pro zasazení problému do historického kontextu se první kapitola teoretické části zabývá tím, jakým vývojem prošlo vzdělávání a uplatnění žen v zaměstnání mimo rodinu od konce 18. století.

Druhá kapitola práce se zabývá vzděláváním a kariérou současných českých žen. V části o vzdělávání se pojednává zejména o problematice genderových rozdílů ve vzdělávání a rovných příležitostech ve vzdělávání. Část, která se věnuje kariéře žen, je zaměřena na oblast rovných podmínek v pracovním procesu, s ohledem na sladování kariéry a rodiny, a dále na diskriminaci, se kterou se ženy v průběhu své kariéry setkávají.

Praktická část bakalářské práce je, stejně jako část teoretická, rozdělena na část, která se věnuje vzdělávání žen, a na část, která se zabývá oblastí rovných příležitostí a diskriminace v zaměstnání.

Cílem praktické části bakalářské práce v oblasti vzdělávání je prozkoumat, jakým způsobem současné dospělé české ženy využívají svoji možnost se celoživotně vzdělávat, jakou motivaci pro svoje vzdělávání ženy mají, a jestli vzdělání považují za důležitou hodnotu ve svém životě.

Cílem praktické části bakalářské práce v oblasti rovných příležitostí v kariéře je zjistit, jaké mají současné dospělé české ženy názory a osobní zkušenosti s rovností podmínek a diskriminací v rámci svého pracovního života.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ A KARIÉRA ČESKÝCH ŽEN V MINULOSTI

Role ženy a role muže byla ve společnosti v různých dobách odlišná. V řadě kultur předcházely patriarchátu ve společnosti matriarchát, ženy zde měly výsadní postavení a na nejvyšším stupni ve společnosti byla matka rodu, která byla nejvyšší autoritou v rodině i ve společnosti. Ženský princip se projevoval i v náboženství, kdy se uctívala ženská bohyně. (Fromm, 2010, str. 66). V průběhu doby se měnily podmínky a okolnosti života, rozvíjelo se řemeslo, obchod a vojenství, vyvíjel se soukromý majetek, a společnost se postupně měnila ze společnosti matriarchální na společnost patriarchální. Ženy se postupem času začaly stávat zcela závislé na mužích, jejich postavení ve společnosti se měnilo k horšímu.

Muži zhruba až do devatenáctého století měli výhradní postavení a rozhodovací pravomoci ve společnosti, ale sem tam se objevily výjimky. Příkladem může být svatá Ludmila. Jak uvádí Čechura, Ludmila se účastnila převratných událostí, jakými bylo například přijetí křesťanství nebo založení Pražského hradu (Čechura, 1996, str. 10-12). Z hlediska vzdělávání je nejzajímavější a nejdůležitější ženou české historie císařovna Marie Terezie, která vládla v letech 1740-1780. Marie Terezie patřila k význačným českým panovnicím, byla to mimořádná, ctižádostivá a vzdělaná žena. Hovořila pěti jazyky, vyznala se v hospodářství i ve válečnictví. Podle Čechury navíc měla pověst příkladné matky (Čechura, 1996, str. 152-162).

Co se týkalo postavení obyčejných žen ve společnosti, tak až do 19. století převládal názor, že hlavním úkolem žen je pečovat o rodinu a děti, a cokoliv nad rámec těchto povinností není pro ženy vhodné. Ženy byly vychovávány v souladu s tradičními rodovými rolami, které byly nutné pro přežití rodiny a rodu. Ženy byly tímto způsobem vedeny od dětství, byly vychovávány k tomu, že jsou podřízené mužům a že nemají stejná práva jako muži. Ženy byly v minulosti v pozici, kdy neměly podněty a možnosti pro to, aby se zabývaly vzděláváním nebo ženskými právy.

Vzdělání žen sice bylo naprosto okrajovou záležitostí, ale neznamená to, že se ženy nevěděly vůbec. Ženy z bohatých rodin byly vzdělávány doma, další možnosti, kde se mohly vzdělávat, byly klášterní školy. Kláštery byly v minulosti považovány za centra vzdělanosti, a v klášterních školách se vzdělávání a výchově dívek věnovalo několik řádů – například řád cisteriánek, benediktynek nebo dominikánek. Po Bílé Hoře se sice ve spo-

lečnosti zvýšil respekt ke vzdělání, ve společnosti se začaly o vzdělání vést diskuze, ale ženy se vzdělávaly velmi zřídka.

Myšlenkou vzdělání žen se zabýval Jan Amos Komenský (1592–1670), který je považován za jednoho z největších českých myslitelů, a je zakladatelem moderní pedagogiky. Komenský zastával názor, že vzdělání má být přístupné všem bez rozdílu, i chudým lidem, i ženám. Byla to na danou dobu dost neobvyklá myšlenka, protože vzdělání v této době bylo luxusní záležitostí.

Zásadní změna ve školství byla provedena za vlády císařovny Marie Terezie. Od 1. ledna 1775 začal platit Tereziánský školní zákon, který stanovil povinnost vzdělání pro všechny děti bez rozdílu pohlaví a sociálního postavení, ve věku od šesti do dvanácti let. Bahenská uvádí: „Rozvoj dívčího školství v našich zemích je tradičně spojován až s druhou polovinou 19. století, avšak první pokusy o institucionální vzdělávání dívek je nutno hledat ještě v tereziánské epoše, tedy v sedmdesátých letech 18. století. V r. 1775 byla pro všechny země monarchie zavedena povinná školní docházka a vzorem pro všechny základní školy se stala škola na Malé Straně, kde již tehdy existovalo dívčí oddělení.“ (Bahenská, 2005, str. 9) Do tohoto období je tedy možné zařadit počátek rozvoje vzdělávání žen ze všech sociálních vrstev.

1.1 Vývoj vzdělávání a kariéry českých žen v 19. století

Devatenácté století je významným obdobím v dějinách lidstva. Došlo k velkým společenským, hospodářským i technologickým změnám, v důsledku průmyslové revoluce byly zpřetrhány tradiční vazby. Tyto změny ve společnosti se nemohly neodrazit v životě žen, a tak se postavení žen ve společnosti a uplatnění žen mimo rodinu začalo postupně měnit.

Ženy z nižších vrstev byly víceméně nuceny zapojit se do pracovního procesu z ekonomických důvodů, na těchto pracovních místech nebyly muži vnímané jako konkurence. Spíše se vedly spory o uplatnění žen na vyšších pozicích, jak dokumentuje Horská: „V hesle žena v Riegrově slovníku naučném z roku 1873 je možno se dočíst, že u nás se společnost nikterak nezdráhá stavěti pohlaví ženské v nejnižších pracích na roveň pohlaví mužskému, zato však je tím spíše omezuje ve vyšším vzdělání a ve vyhledávání samostat-

ného chleba živnostmi vyššími, než jsou nejhrubší práce nádenické.“ (Horská, 1999, str. 74) Právě ženy, které se snažily získat vzdělání a tím také lepší práci, vzbuzovaly nesouhlas, a na jejich počinání měla společnost sporný názor.

Důležitou dobou byla pro ženy 30. a 40. léta 19. století, do kterých u nás sahají počátky ženského hnutí. V této době probíhalo české obrození, a emancipace českých žen tak nezačínala jako vymezování se proti mužům, ale muži a ženy spolupracovali při probouzení českého národa (Lenderová, 1999, str. 236-237). V tomto období také začíná aktivita žen v rámci ženských spolků. Jeden z prvních spolků vznikl kolem roku 1936 pod vedením Bohuslavy Rajske.

Bohuslava Rajska (1807 – 1852) patří k průkopnicím emancipačních snah. Ženy, které byly kolem ní sdružené, byly ženy, které chtěly být nezávislé a schopné se o sebe samy postarat. Tyto ženy jsou považovány za první české feministky. Bohuslava Rajska absolvovala učitelský kurz a byla první českou učitelkou. Podílela se také na založení školy pro dívky v Budči, kterou krátce vedla.

Role ženských spolků byla jedinečná - dělaly osvětovou činnost, jejich aktivity vedly k tomu, aby se ženy mohly vzdělávat stejně jako muži. Také jim pomáhaly uplatnit se v práci a uživit se, což byla pro vdovy a neprovdané ženy životu nezbytná věc, a pro ženy provdané to byla možnost stát se méně závislými na mužích. Prosazování myšlenky ženských spolků nebylo snadné. V roce 1871 bylo v Praze 427 spolků a asociací, ale jen 8 z nich bylo ženských (Lenderová, 1999, str. 239). Mezi nejvýznamnější spolky patřily pražské spolky Americký klub dam, Ženský výrobní spolek, Minerva a brněnský spolek Vesna. Všechny jmenované spolky přetrvaly až do 20. století, takže jejich činnost ovlivnila mnoho generací žen.

Americký klub dam

Americký klub dam vznikl v roce 1865, byl zaměřen na charitu, péči o děti a mládež, a hlavně na vzdělávání. Zajímavé je, že přestože členkami mohly být pouze ženy (v počátku nejčastěji ženy vědců, umělců a politiků), stál u zrodu spolku také muž - Vojtěch Náprstek, průmyslník a mecenáš, který byl od mládí zastáncem emancipace žen. Další, kdo se na založení spolku významně podílel, byla Karolína Světlá.

Karolína Světlá (1830 – 1899) je známá nejen jako žena, která se zabývala ženskou emancipací a ženským vzděláním, ale také jako spisovatelka. Kromě Amerického klubu dam se podílela i na založení Českého výrobního spolku, Ženského výrobního spolku a také prvního dívčího gymnázia Minerva.

Ve spolku mohli přednášet i muži, ale ženy si brzy začaly připravovat přednášky samy. Vládě a policii aktivity Amerického klubu dam vadily, takže spolek byl oficiálně rozpuštěn, i když v omezené formě fungoval dál. Až po nástupu komunismu v roce 1948 byl spolek zrušen definitivně a jeho činnost pak byla znovu obnovena v roce 1996. (Malinská, 2005, str. 27)

Ženský výrobní spolek

Ženský výrobní spolek byl založen v roce 1871. Ve vedení Amerického klubu dam i Ženského výrobního spolku se vyskytovaly stejné osobnosti (např. Karolína Světlá nebo Eliška Krásnohorská), a tento spolek dokonce vznikl při schůzi Amerického klubu dam. Spolek byl ale zaměřen více na střední vrstvy. Cílem spolku bylo vést ženy k praktické a ekonomicky výdělečné činnosti, a pomoci ženám při hledání práce. Na počátku 70. let vznikla soukromá *Škola obchodní a průmyslová Ženského výrobního spolku českého* a byla určena pro dívky, které hledaly odborné vzdělání a možnost uplatnění v praxi. Absolventky spolku zaměstnával jako učitelky nebo úřednice nebo jim bezplatně hledal zaměstnání. Díky činnosti spolku se začalo mluvit o tom, že škola má vést k ekonomické samostatnosti neprovdaných žen ze všech společenských vrstev (Bahenská, 2005, str. 109). Zajímavé také je, že Ženský výrobní spolek měl i svůj časopis *Ženské listy*. Činnost ženských listů byla zaměřena na otázku ženského hnutí a vzdělávání žen.

Eliška Krásnohorská (1847- 1926) se podílela na založení Ženského výrobního spolku, a později i na založení Spolku pro ženské studium Minerva a gymnázia Minerva. Byla také redaktorkou Ženských listů. Eliška Krásnohorská chtěla, aby všechny ženy měly možnost se vzdělávat, bez ohledu na to, jestli v budoucnu chtějí žít nezávisle nebo se věnovat rodině. Je také autorkou jedné z prvních úvah o ženském hnutí s názvem *Ženská otázka česká*.

Vesna

Spolek Vesna byl založen v roce 1870 a byl prvním ženským spolkem založeným na Moravě. V začátku svého působení si kladl za cíl vzdělávat ženy z českých rodin ve zpěvu a hudbě. Důležitým bodem zde bylo také prosazení české svébytnosti, protože v Brně v této době byla velmi početně zastoupena německá menšina. V roce 1872 byl přijat nový název *Ženská vzdělávací jednota Vesna* a působení spolku se ještě více zaměřilo na vzdělávací aktivity. Vesna pořádala přednášky z různých oborů. V roce 1886 se podařilo otevřít *První českou pokračovací školu dívčí*. Zajímavé je, že Vesna pronajala prostory v Údolní ulici (kde sídlí dodnes), vznikajícímu Vysokému učení technickému- první vysoké technické škole na Moravě.

Minerva

Osmdesátá a devadesátá léta 19. století znamenala přelom ve vzdělávání žen. Ve společnosti v té době stále převládal názor, že žena nepotřebuje vyšší vzdělání a myšlenka stredoškolského nebo dokonce vysokoškolského vzdělání se prosazovala velmi těžce. Přesto se podařilo v roce 1890 založit Spolek pro ženské studium Minerva, a při tomto spolku také *gymnázium Minerva*. Gymnázium Minerva je nejstarším dívčím gymnáziem v Rakousku-Uhersku. Studium bylo šestileté a nebylo možné zde složit maturitní zkoušku, první maturantky musely složit maturitní zkoušku na chlapeckém gymnáziu.

Mimo uvedené gymnázium Minerva vznikaly i další střední dívčí školy, žádné ale nebyly ukončeny maturitou, takže dívky nemohly jít studovat na univerzitu. Právě až na gymnáziu Minerva bylo možné od roku 1907 skládat maturitní zkoušky. Střední dívčí školy nebyly součástí vzdělávacího systému a školy financovaly církve, obce nebo spolky.

Studium na soukromých školách se týkalo jen dívek z majetných rodin. Dívky z nižších společenských vrstev měly příležitosti vzdělávání omezené, jednou z možností bylo vzdělávat se na přednáškách, které pořádala od roku 1896 *Dělnická akademie*. Tokárová uvádí, že emancipační hnutí v Evropě mělo ve svých začátcích dva samostatné proudy: hnutí měšťanských žen a proletářské hnutí žen (Tokárová, 2007, str. 63). Právě činnost Dělnické akademie lze do proletářského hnutí žen zařadit.

Úspěch Minervy podnítil ženy k dalšímu tlaku na vládu a chtěly, aby mohly studovat také na univerzitě. Toto se podařilo prosadit až v roce 1895, kdy bylo umožněno několika ženám na univerzitě studovat, ale bez možnosti složit závěrečnou zkoušku. Řádné studium bylo ženám umožněno až v roce 1897, nejdříve na filozofických fakultách, od roku 1900 i na lékařských fakultách, na právnických fakultách mohly ženy studovat až za první republiky. O studium žen na vysokých školách se zasadil i Tomáš Garrigue Masaryk.

Přestože v 19. století bojovaly ženy za stejná práva, která měli muži, chtěly mít stejný přístup k vzdělání, chtěly se zapojit do veřejného i pracovního života, a došlo v této oblasti k pokroku oproti dřívějším dobám, stále přetrvávala v myslích většiny společnosti představa, že žena se má dobře provdat a má být v první řadě řádná hospodyně a matka. Většina společnosti stále považovala vzdělání žen za nepotřebný přepych a tak postavení vzdělaných žen nebylo jednoduché. Muži navíc o vzdělanou ženu moc nestáli a vzdělané ženy tak často trávily svůj život v osamění, často jako vychovatelky nebo učitelky. Jako by stále platilo to, co kdysi prohlásil Honoré de Balzac: „Raději bych snesl ženu vousatou než tu, která se má za chytrou.“ (Utrio, 1984, str. 193)

Žen, které si vydobýly nezávislý život a postavení, bylo ve společnosti velmi málo. V této souvislosti je zajímavé, že většina žen z této doby, které se zasloužily o emancipaci žen, byly ženy vdané, žily v tradiční domácnosti a díky manželovi byly dobře zabezpečené, takže si mohly dovolit se věnovat emancipační činnosti. (Bahenská, 2005, str. 150) Mnoho dalších žen v takové situaci nebylo a tak možná nejen že si neuměly představit, že by ve svých životech mohly něco změnit, ale ani na svém postavení nic měnit nemohly.

1.2 Vývoj vzdělávání a kariéry českých žen ve 20. století

Na přelomu 19. a 20. století se ženy postupně začaly realizovat ve všech oblastech lidské činnosti, pracovaly jako učitelky, úřednice, dělnice, měly svoje živnosti. Na počátku 20. století stále pokračoval proces, který začal ve století předchozím. Zájem žen o studium se zvyšoval. A i když nejčastějším typem vzdělání žen bylo pouze vzdělání základní, usilovaly ženy i o studium vyšší. Od roku 1900 mohly ženy studovat na lékařských fakultách, postupně se pak přidávaly další obory, které ženy mohly studovat.

Možnost stát se studentkami rovnocennými s muži byla ale ženám dána až ministerským výnosem z roku 1919. Úplnou volnost ve výběru vzdělávání získaly dívky až v roce 1921, kdy bylo připuštěno dívčí studium na chlapeckých školách bez jakéhokoliv omezení.

Svět po první světové válce byl v ekonomické krizi, a to se samozřejmě dotklo i vývoje ženského emancipačního hnutí. Ženy byly vzdělanější než v minulosti, často byly zaměstnané, ale otázka rovnosti mužů a žen se ve společnosti příliš neřešila. Zabývaly se jí hlavně ženy z vyšších vrstev, kterých se nedotýkala zhoršující se ekonomická situace. V době hospodářské krize v letech 1929 – 1933 muži vnímali ženy jako konkurenci při hledání zaměstnání. Až po ukončení krize se postupně začala prosazovat ve společnosti myšlenka, že by ženy mohly pracovat na místech, která dříve patřila pouze mužům. Stejně jako v předchozím století sehrály ve vývoji důležitou roli ženské organizace, například *Sdružení vysokoškolsky vzdělaných žen*, v němž se angažovala Milada Horáková. (Štrbáňová, 2008)

Milada Horáková (1901- 1950) vystudovala Právnickou fakultu Karlovy univerzity. Už během studií se angažovala v Červeném kříži a po nástupu do zaměstnání se začala věnovat postavení žen ve společnosti. Nejprve pracovala na pražském magistrátě v oddělení péče o matku a dítě, později se angažovala v Ženské národní radě, kde připravovala návrhy směřující k řešení postavení žen. V roce 1925 se Ženská rada začlenila do Mezinárodní ženské rady a Milada Horáková zastupovala české ženy i na mezinárodních setkáních. Jméno Milady Horákové je spojováno hlavně s její poválečnou činností a politickými procesy v padesátých letech a její aktivita na poli ženských práv není tolik známá, i když byla pro ženské hnutí důležitá. (Ústav pro studium totalitních režimů, 2009)

Během 2. světové války bylo mnoho žen nuceno nastoupit do zaměstnání. Muži odcházeli na frontu a ženy musely vykonávat i práce, které v minulosti patřily výlučně mezi práce mužské. Po roce 1948 ženy začaly pracovat ještě ve větší míře. Zapojení žen do pracovního procesu přispívala opatření ze strany státu, byly stavěny školky a jesle pro děti, které nabízely i celotýdenní péči. Ženy v 50. letech nejenom nastupovaly ve velkém počtu do zaměstnání, ale také do škol, kde si doplňovaly a zvyšovaly vzdělání.

V roce 1950 byl proveden první výzkum, který se týkal vzdělanosti populace. Více než čtyři pětiny lidí mělo dokončené základní vzdělání. Jeden z deseti obyvatel starších patnácti let měl ukončené nižší odborné vzdělání, jeden z dvaceti střední vzdělání a pouze 1% lidí získalo vysokoškolský titul. Muži měli vyšší podíl v středním a vysokém vzdělání než

ženy, z vysokoškolsky vzdělaných osob tvořily ženy pouze jednu šestinu. (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2009)

S velkým nárůstem zaměstnanosti se ženy postupně stávaly ekonomicky méně závislé na mužích, ale v zaměstnání zůstávala stále nerovnost, jak ve výši platů, tak v přístupu k řídicím pozicím, ženy zastávaly spíše podřadné profese a funkce. Stále také zůstával zachován model tradičního fungování rodiny. Ženy tak měly dvojí úvazek, zaměstnání a domácnost.

Od roku 1996 je realizován mezinárodní projekt *Paměť žen*, cílem projektu je zachytit názory a zkušenosti žen tří generací narozených mezi lety 1920-1960. Rašticová uvádí několik příkladů z tohoto výzkumu, které na osobních příbězích žen dokládají nerovné postavení žen a mužů v tehdejší době. Jedním z nich je příběh paní Slávky, narozené 1935: „Vadilo mi, že ohodnocení ženy nebo její postavení jako rovnocenného partnera v práci nebylo dodržováno tak, jak se o tom psalo a mluvilo. Jestliže žena byla schopná a mohla zastávat vedoucí postavení, tak nemohla, protože živitelem byl muž, ten musel mít vždycky vyšší plat, aby rodinu uživil, a ženě, ať už je sama nebo vdaná, stačí menší plat, i když odvádí větší kus práce. Cítila jsem to jako nespravedlnost. Když má žena vzdělání a schopnosti, proč má být diskriminovaná vedle muže, který třeba vzděláním odpovídá, ale ty schopnosti už nejsou tak stoprocentní... Muži jsou v podstatě sobci, nedovedou se rovnoměrně dělit s rodinou, dětmi a tím ostatním. U nich vždycky na prvním místě bude povolání, pak jejich koníčky, pak dlouho nic a někde se možná objeví i žena a možná i děti nebo rodina. Oni se totiž domnívají, že stačí rodinu zabezpečit hmotně a na ostatní snad ani nemyslí. Muž se potřebuje zregenerovat, potřebuje najít inspiraci, potřebuje čas k dalšímu vzdělávání, žena by jej třeba taky potřebovala, ale to už jaksi není v plánu. Muž si stále i v tomto století bere ženu víceméně jako svoji služebnou či komorníka, ne jako rovnocenného partnera. Možná, že se mýlím, ale je to moje celoživotní zkušenost.“ (Rašticová, 2012, str. 74)

Ženy, které prožily válku, byly zvyklé na bídu a špatné podmínky, takže jim jejich způsob života připadal normální. Až později, v 60. letech, si ženy začaly více uvědomovat nerovnost ve společnosti mezi muži a ženami. Pravděpodobně to souvisí také s tím, že v 60. letech 20. století došlo ve světě k aktivizaci ženských hnutí. Postupně se v tzv. *druhé vlně feminismu* vyvinuly dva směry - socialistický a liberalistický. Žen v Československé republice se týkal směr socialistický, který navazoval na proletářské hnutí žen. Jeho cílem bylo dosáhnout rovnosti pohlaví prostřednictvím třídní rovnosti, demokratizace vzdělání a

organizování aktivit žen v oblasti politiky, kultury a vědy, tento cíl byl také programovým cílem státní politiky. (Tokárová, 2007, str. 73) Ženské hnutí se tedy v této době netýkalo jen otázky samotných žen, ale mělo pomáhat plnit cíle státní politiky.

60. léta přešla v Československu do normalizace let sedmdesátých. Na mezinárodní úrovni proběhl v roce 1975 Mezinárodní rok žen a Světový kongres žen, kde se mimo jiné mluvilo o odstranění všech forem diskriminace žen, o stejné zodpovědnosti žen a mužů v zaměstnání, v rodině a při výchově dětí. Podle Štrbářové byla ale realita ve společnosti taková, že genderové problémy byly tabuizovány a zesměšňovány. Tehdejší režim sice navenek mluvil o rovnoprávnosti, ale ve skutečnosti pro rovné šance žen neudělal skoro nic, jen zvyšoval jejich zaměstnanost a ženy byly akceptovány jen v některých oblastech (medicína, učitelství, farmacie, humanitní vědy a umělecké profese). Ženy pracovaly na málo prestižních a hůře placených místech a v některých oborech tak pracovalo více žen než mužů. Docházelo k tzv. *feminizaci*, která v povědomí společnosti znamenala nižší úroveň oboru. Žen v řídicích funkcích bylo velmi málo, i v oborech, kde vysokoškolsky vzdělaných žen bylo stejně jako vysokoškolsky vzdělaných mužů. Tato situace ještě byla umocněná tím, že řídicí pozice mohly zastávat většinou jen členky KSČ. (Štrbářová, 2008)

Situace v osmdesátých letech byla obdobná jako v předchozí době, za zmínku stojí, že se konalo několik světových kongresů a konferencí žen, jeden z nich v roce 1981 v Praze. Zde se zformulovala doporučení na zlepšení postavení žen, a v dokumentech byly konkrétní kroky pro řešení těchto problémů. Vlády zemí se rozhodly tato doporučení respektovat, ale vždy na následující konferenci se zjistilo, že se téměř nic nezlepšilo. (Tokárová, 2007, str. 81-83)

Co se týká vzdělání žen u nás, stále přetrvával rozdíl ve vzdělání žen a mužů: vysokoškolského vzdělání dosáhl každý čtrnáctý muž, ale jen zhruba třicátá žena, vyučen byl každý druhý muž, ale jen každá čtvrtá žena; základní vzdělání měl jen každý třetí muž, ale přes 54% dospělých žen. (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2009)

Období po roce 1989, kdy u nás došlo ke změnám v politickém systému, přineslo pro všechny lidi nové možnosti, jak v profesním životě, tak ve vzdělávání.

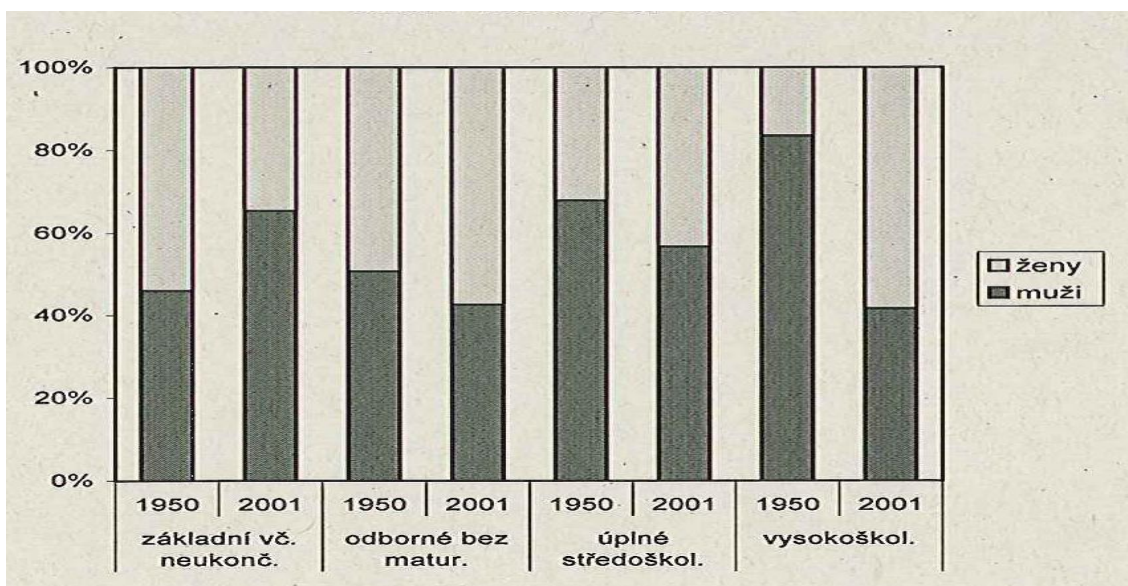
Aktivity mezinárodních ženských organizací se v 90. letech zaměřily více na zdůrazňování rovnosti z pohledu všeobecných lidských práv. Největší význam v této době měla *Světová konference o ženách*, konaná v roce 1995 v Pekingu, které se zúčastnilo 47 tisíc

žen ze 189 zemí. V závěrečném dokumentu *Akční platforma* se konstatovalo, že ženy v žádné zemi nemají stejné podmínky jako muži. Podepsáním tohoto dokumentu se země zavázaly podporovat rovnoprávnost žen, ochraňovat jejich práva, bojovat proti bídě žen, násilí proti ženám a odstranit rozdíly ve věcech vzdělávání a zdraví. (Tokárová, 2007)

Dalším významným počinem devadesátých let byla zpráva o celoživotním vzdělávání pod názvem *Učení je skryté bohatství*, kterou Mezinárodní komise UNESCO vydala v roce 1996. Důležitým bodem této zprávy je, že vzdělávání by mělo zohledňovat všechny aspekty lidské existence, včetně způsobu uvažování a psychických a komunikačních schopností. Ve zprávě je také zdůrazněno, že je důležitá vlastní aktivita každého člověka. Rok 1996 byl také vyhlášen *Evropským rokem celoživotního učení*.

Z předchozího stručného náčrtu vývoje vzdělávání a kariéry žen během dvacátého století je jasné, že přes všechny obtíže, krize, války, totalitu, došlo k velkému posunu postavení žen ve společnosti. Ilustruje to graf, který ukazuje vývoj vzdělanosti obyvatelstva od roku 1950 do roku 2001.

Graf č. 1: Struktura vzdělání podle pohlaví podle výsledků sčítání 1950 a 2001 v %



Zdroj: Český statistický úřad, 2011

2 VZDĚLÁVÁNÍ A KARIÉRA ČESKÝCH ŽEN V SOUČASNOSTI

V současnosti došlo oproti předchozímu období k velkému kvalitativnímu posunu pozice žen ve společnosti. Postavení žen ve společnosti za posledních 150 let se zásadně změnilo. Na tomto místě je nutné připomenout, že „když se dnes všeobecně akceptuje rovnost žena a mužů v přístupu ke vzdělání, je to výsledkem emancipačních aktivit žen i mužů, kteří pochopili společenskou hodnotu vzdělání a v emancipačních hnutích za sociální spravedlnost zdůrazňovali hodnotu ženy a právo ženy na vzdělávání.“ (Tokárová, 2007, str. 14)

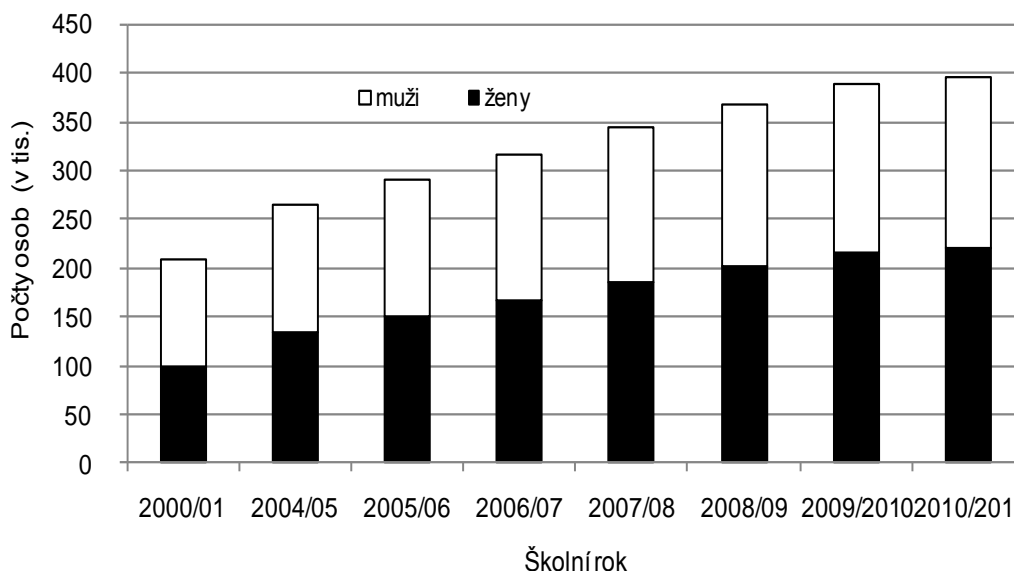
Ženy dnes mají stejná práva, jako mají muži, mají možnost vzdělávat se stejně jako muži, mohou budovat kariéru v jakémkoliv oboru. Vzdělanost velkého počtu žen ze všech sociálních vrstev je ve společnosti novým jevem. Přes všechny uvedené pozitivní změny přetrvávají některé problémy. Jednou ze skutečností, která způsobuje, že ženy mají často komplikovanější situaci než muži, je mateřství a z něho vyplývající povinnosti. Problémy, které ženy řeší v souvislosti s mateřstvím a péčí o rodinu, se více než vzdělávání týkají pracovního života žen. V současnosti jsou ženy v době, kdy se soustavně vzdělávají, většinou svobodné a bezdětné, čili neomezené žádným způsobem. Doba, kdy začínají budovat kariéru, pak často spadá do doby zakládání rodiny a narození dítěte, a z tohoto faktu pak vznikají pro ženy složité situace a dochází k nerovnosti podmínek mužů a žen. Další problémy a nerovnosti podmínek v pracovním životě i ve vzdělávání vyplývají ze stereotypního vnímání role žen a mužů v rodině a ve společnosti.

2.1 Vzdělávání

„Vzdělání je v moderní společnosti nedílnou součástí každodenní životní a pracovní aktivity člověka, patří k základům jeho osobnostního potenciálu, je zdrojem duchovního i materiálního bohatství. Touto hodnotou se vzdělání stalo postupně, v průběhu civilizace, v procesu porozumění, že výchova a vzdělávání jsou nositeli pokroku, generačního přenosu kulturních hodnot a prostředkem kultivace a poznání.“ (Tokárová, 2007, str. 13)

V současné době došlo k velkému nárůstu středoškolsky i vysokoškolsky vzdělaných žen, na vysokých školách dnes tvoří ženy dokonce přes 50% studujících.

Graf č. 2: Počty studentů vysokých škol ve sledovaných letech podle pohlaví



Zdroj: Český statistický úřad, 2011

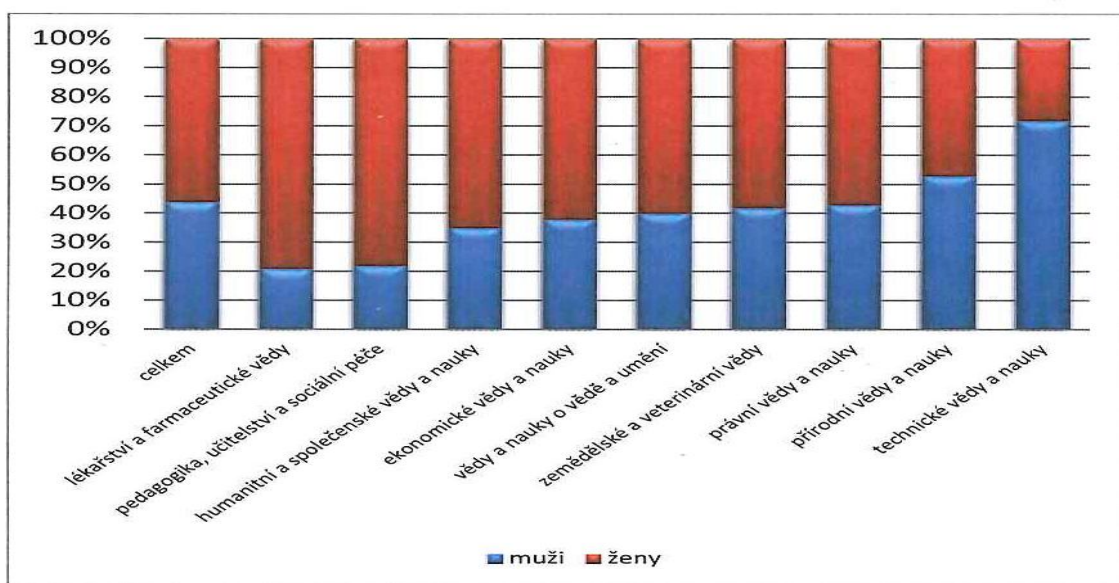
Zdálo by se tedy, že není potřeba věnovat se otázce vzdělávání žen, protože tento problém byl již zcela vyřešen. Výzkumy ale ukazují, že stále ve vzdělávání určité nerovnosti přetrvávají. V roce 2009 byl ve spolupráci s *Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR* proveden výzkum, který byl zaměřen na zjištění hlavních aktuálních problémů ve vzdělávání dospělých. V popisu výsledků výzkumu byla uvedena jako ohrožená skupina obyvatel skupina *matky na mateřské dovolené*, kdy by stát měl podporovat vzdělávání žen na mateřské dovolené. (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2009)

Dalším příkladem je studie *Evropské komise* z roku 2010, která se zabývá tím, jak evropské země přistupují k nerovnosti žen a mužů při vzdělávání. Studie zahrnuje 29 zemí, a výsledky ukazují, že rozdíly mezi ženami a muži přetrvávají jak při výběru studia, tak ve studijních výsledcích. Mnoho mladých mužů a žen na odborných školách nebo ve středním všeobecném vzdělávání si stále vybírá své budoucí povolání v duchu tradičního rozdělení rolí žen a mužů. Téměř ve všech zemích představují ženy většinu studentů a absolventů vysokých škol a převažují v pedagogických, zdravotnických a sociálních oborech, huma-

nitních vědách a umění. Muži pracují převážně ve strojírenství, zpracovatelském průmyslu a stavebnictví. Klíčovým zjištěním zde je, že hlavním problémem jsou ženské a mužské role a stereotypy. (Evropská komise, 2010)

Tuto skutečnost dokumentuje graf, který vyjadřuje procentuální zastoupení mužů a žen v různých oborech vysokoškolského vzdělávání.

Graf č. 3: Absolventi VŠ podle skupin oborů v akademickém roce 2007/08



Zdroj: Rašticová, 2012, str. 80

2.1.1 Genderové rozdíly ve vzdělávání

Dříve než se budeme zabývat genderovými rozdíly ve vzdělávání, je potřeba objasnit pojem *gender*. Původ slova *gender* pochází z řečtiny, kde znamenal rod. „Náš gender je způsob, jakým okolí předvádíme, zda jsme muži nebo ženy, aniž bychom odhalili svá pohlaví. A zároveň je to způsob, jakým se k nám okolí chová, jak nás posuzuje jako muže a ženy.“ (Formánková, Rytířová, 2004, str. 22) Pojem *gender* nepopisuje pouze biologický rozdíl mezi muži a ženami, ale charakterizuje psychologické, sociální, kulturní a historické rozdíly mezi muži a ženami

Genderové rozdíly ve vzdělávání se asi týkají více vzdělávání na základních a středních školách než vzdělávání celoživotního, ale je důležité zde tuto problematiku zmínit. Pokud jsou totiž genderové stereotypy v základním a středním školství autoritou učitelů podporovány, má to velký vliv na sebepojetí dívek a chlapců. Podporuje to v nich zkreslené a zastaralé pojetí rolí žen a mužů ve společnosti a děti pak předpokládají, že to co je jim předkládáno, je jediný správný model. Příkladem genderových stereotypů je básnička ve slabičce pro 1. třídu, která velmi jasně již od dětství vymezuje odlišné místo dívek a chlapců ve společnosti:

„K čemu jsou holky na světě?

Aby z nich byly maminky,

aby se pěkně usmály

na toho, kdo je malinký.

Aby nás měl kdo pohladit

a vyprávět nám pohádku.

Proto jsou tady maminky,

aby náš svět byl v pořádku.

Páni kluci jsou tu k tomu,

aby svět byl veselý.

Vystartují ráno z domu,

jako když je vystřelí.

Neleknou se blesku, hromu,

nevadí jim mráz a led.

Páni kluci jsou tu k tomu,

aby se svět točil vpřed.“ (Rašticová, 2011, str. 74)

Tato básnička by se neměla vyskytovat v moderních učebnicích, které by měly splňovat zásady genderově pozitivní výuky. Také pedagogové by měli tyto zásady dodržovat. Pro vyučujícího Jarkovská uvádí tyto zásady genderově pozitivní výuky:

- „snaží se reflektovat odlišný přístup k dívkám i chlapcům,
- respektuje rozdíly mezi pohlavími, ale a priori je nepředpokládá,
- usiluje o rovný přístup k chlapcům i dívkám,

- vyvaruje se genderově stereotypních výroků,
- vyhledává genderově nestereotypní učební materiály,
- pokud v používaných učebních materiálech objeví genderové stereotypy, mluví o nich, zpochybní jejich samozřejmost,
- vyhledává alternativní genderové vzory pro chlapce a dívky, např. ženy kosmonautky, muži na rodičovské dovolené,
- nezadává genderově stereotypně rozdělené úkoly (např. holky vyšívají, kluci zatloukají hřebíky).“ (Jarkovská, 2005, str. 10)

Genderové stereotypy prolínají celou společností, takže se nevyhýbají ani vzdělávání. Běžné je, že v učebnicích se používá pouze mužská forma tvarů, stejné to bývá ve studijních rádech. Také se automaticky předpokládá, že ženy jsou orientovány na humanitní předměty a muži na matematiku a fyziku. Ilustruje to příklad z publikace *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělávání*, kdy dívky z jedné z brněnské školy uváděly výrok svého učitele fyziky: „Chlapci to pochopí, děvčata se to naučí nazpaměť.“ (Jarkovská, 2005, str. 10) V tomto případě se jedná se genderově stereotypní myšlení vyučujícího, který předpokládá, že dívky nejsou schopné pochopit učivo z fyziky stejně jako chlapci.

2.1.2 Rovné příležitosti ve vzdělávání

Rovné příležitosti ve vzdělávání byly chápány odlišně v různých dobách a různých společnostech. V současné době existují různé koncepty rovných příležitostí ve vzdělávání a rozlišuje se:

- rovnost v přístupu ke vzdělávání: zajištění nějakého přístupu ke vzdělávání,
- rovnost podmínek vzdělávání: přístup ke vzdělávání srovnatelné kvality,
- rovnost výsledků: cílem vzdělávání má být odstranění počátečních vzdělávacích nerovností. (Matějů, Straková, 2006, str. 22-26).

Pokud se mluví o rovných příležitostech ve vzdělávání z gender hlediska, tak se jedná hlavně o to, aby se podporovaly a rozvíjely schopnosti jednotlivce bez ohledu, zda jsou tyto schopnosti připisovány mužům nebo ženám. Znamená to, že se lidé mohou rozvíjet podle vlastních potřeb a aspirací, a že tento přístup je ve společnosti podporován.

S rovností příležitostí je spjat termín *gender mainstreaming*. Jarkovská definuje tento termín takto: „Je to systematická integrace potřeb, priorit a pozic žen a mužů ve všech politikách a opatřeních s cílem prosadit rovnost mezi pohlavími. Jde o to, aby při plánování nejrůznějších opatření bylo uváženo, jaký vliv budou mít na muže a ženy a zda není některé pohlaví znevýhodněno.“ (Jarkovská, 2005, str. 15) Rovnosti příležitostí bude dosaženo pouze v případě, že problémy žen nebudou chápány odděleně od problémů mužů a celé společnosti.

V 90. letech 20. století se Česká republika zapojila do aktivit mezinárodních organizací, které se zabývají zjišťováním vzdělanostních nerovností. Ze zpráv mezinárodních srovnávacích projektů vyplynulo, že jsou v České republice nerovnosti v přístupu ke vzdělání, které mají kořeny hlavně v sociální struktuře společnosti. (Matějů, Straková, 2006, str. 10-11) V České společnosti je otázka rovných příležitostí ve vzdělávání žen spíše okrajovou záležitostí, protože nerovné příležitosti u nás vyplývají spíše ze sociálních nerovností a otázka ne/rovných příležitostí je v životě žen spojena hlavně s profesním životem.

V současné době je pozice žen ve vzdělávání velmi dobrá. Podle uváděných čísel by se mohlo zdát, že jsou diskriminováni muži, ze středoškoláků i vysokoškoláků tvoří totiž ženy nadpoloviční většinu. Rozdíly jsou v různých věkových skupinách, vyšší procento vysokoškolsky vzdělaných žen je ve skupině do 39 let (Jarkovská, 2010, str. 13-14). V publikaci *Ženy a česká společnost* se uvádí, že problémem není výše vzdělávání, ale spíše horizontální tj. oborová segregace, a skutečnost, že finanční návratnost vzdělání je pro ženy nižší než pro muže (Jarkovská, 2010, str. 15). Stále ještě totiž dochází k tomu, že ženy na stejných místech jako muži mají nižší platy.

2.1.3 Neformální a informální vzdělávání

V předchozích kapitolách se v souvislosti se vzděláváním žen pojednávalo hlavně o formálním vzdělávání. Tato část se bude zabývat vzděláváním neformálním a informálním, které je důležitou součástí procesu vzdělávání a rozvoje osobnosti člověka. Zvyšování kvality života a kultivace nás samých je jedním ze smyslů života a celoživotní rozvoj by měl být součástí každodenní reality.

V roce 2000 bylo vydané *Memorandum o celoživotním učení*, které uvádí, že požadované dovednosti a kompetence je možné získat různými způsoby - kromě formálního vzdělávání také neformálním i informálním vzděláváním. (Šerák, 2009, str. 15)

Informálním vzděláváním rozumíme různé způsoby samostudia - četbu, přednášky, sledování odborných pořadů v médiích, informace získané na internetu. V ČR se tímto způsobem vzdělává velká část populace.

V letech 2004 – 2008 pracovníci Ústavu pedagogických věd Filozofické fakulty Masarykovy univerzity ve spolupráci s Fakultou sociálních studií provedli výzkum, který se zabýval vzděláváním dospělých. Výstupem tohoto výzkumu je publikace *Učíme se po celý život? - O vzdělávání dospělých v České republice*. V rámci tohoto výzkumu byl proveden také výzkum v oblasti informálního vzdělávání. Mezi aktivity, které vedou k informálnímu učení, byly do tohoto výzkumu zařazeny pouze kulturní aktivity: návštěva knihoven, četba novin a časopisů, četba beletrie, četba odborné literatury, návštěva hradů a zámků, nebylo zařazeno sledování televize, filmů ani práce s počítačem. Výsledky ukázaly, že poměrně velká část lidí uvádí, že se informální vzdělává, asi 59 % dospělých, častěji ženy než muži, a i v tomto případě bylo dosažené vzdělání důležité pro motivaci k dalším vzdělávacím aktivitám. (Rabušicová, Rabušic, 2008, str. 87-93)

Neformální vzdělávání zahrnuje organizované aktivity v rámci různých typů kurzů a školení, v rámci profese i ve volném čase. V současné době se rozvíjí především další profesní vzdělávání. (Šerák, 2008, str. 17)

Ženy se neformálního vzdělání zúčastňují zhruba ve stejné míře jako muži, jen zaměření vzdělávání je odlišné. Muži se věnují více oborům technickým, ženy spíše například vzdělávání, výchově, životnímu stylu. V současné době existuje široká škála organizací a vzdělávacích institucí, které jsou zaměřeny na vzdělávání žen, často se jedná o projekty financované z evropských fondů. Méně než muži se vzdělávají ženy ve věkové skupině 25 – 34 let. Většina žen v tomto období zakládá rodinu a investuje tak většinu času a energie do péče o děti a rodinu. Na svoje potřeby a vlastní rozvoj již nemají čas, nebo také finanční prostředky v době mateřské dovolené. U zaměstnaných žen zde může hrát roli i skutečnost, že hodně kurzů neformálního vzdělávání pořádají zaměstnavatelé v rámci profesního vzdělávání, a často neberou ohledy na časové potřeby žen s malými dětmi.

Šerák uvádí, že výzkumy ukazují, že v ČR obecně je celoživotní vzdělávání oproti EU na nižší úrovni a že nejčastější důvody neúčasti ve zdělávání jsou nedostatek času, negativní zkušenosti ze školy, nedostatek peněz, nedostatek sebedůvěry, nutnost postarat se o potomky, málo příležitostí ke vzdělávání, jeho nepotřebnost, špatná dostupnost vzdělávacích možností, nevhodný čas kurzů (Šerák, 2009, str. 18).

Keller předkládá těchto šest hlavních důvodů, které muži i ženy uvádějí jako odrazující faktory od dalšího vzdělávání: „nepotřebuji to, časové důvody, učení mě nebavilo, nedostatek příležitostí, finanční důvody, ztratil/a jsem zájem.“ (Keller, 2008, str. 106) Keller také uvádí informaci o tom, že ženy si častěji než muži samy platí vzdělání: „Je pravda, že ženy drží krok s muži jen za tu cenu, že častěji než oni si vzdělávací kurzy samy financují. V tomto kontextu to tedy vypadá, že ženy u nás přinášejí pro rozvoj vzdělanosti společnosti větší oběti než muži.“ (Keller, 2008, str. 106)

Ženy se v současné době vzdělávají stejně nebo více jako muži, jsou ochotné do vzdělání více investovat, dalo by se tedy předpokládat, že na trhu práce budou mít stejné postavení jako muži. Přesto, že se situace oproti předchozím dobám výrazně zlepšila, stále se nedá hovořit o tom, že ženy a muži mají v profesním životě rovné podmínky a že ženy znevýhodňovány nejsou.

2.2 Kariéra

V České republice je míra zaměstnanosti žen téměř shodná, jako je průměr zaměstnanosti žen v Evropské unii. Zaměstnaných žen je kolem 57% a ženy považují práci za důležitou hodnotu ve svém životě. (Český statistický úřad, 2011)

Významným mezinárodním dokumentem, který garantuje práva žen na pracovním trhu, je *Úmluva na odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)*, která byla přijata Valným shromážděním OSN v roce 1979. V článku 11 tohoto dokumentu je uznáno právo žen na práci a pojednává se zde o tom, že státy přijmou veškerá opatření k odstranění diskriminace žen a zajištění stejných práv žen a mužů:

- v zaměstnání mají ženy stejná práva jako muži,
- ženy mají stejná práva jako muži na svobodnou volbu zaměstnání, na zajištění místa, na zaměstnanecké výhody a odborná školení,

- státy musí zajistit ženám právo na stejnou odměnu a na stejné zacházení, pokud jde o práci stejné hodnoty,
- státy musí ženám zajistit stejné sociální zabezpečení a stejné podmínky placené dovolené a odchodu ze zaměstnání,
- ženy mají právo na ochranu zdraví při práci, včetně ochrany poslání ženy matky,
- během těhotenství bude ženám poskytována zvláštní ochrana,
- státy musí zakázat diskriminace z důvodu těhotenství a mateřské dovolené,
- státy jsou povinny zavést placenou mateřskou dovolenou bez hrozby ztráty zaměstnání. (Česká ženská lobby, 2010)

V ČR je právo na práci ukotveno v Zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. V základních ustanoveních se stanovuje, že státní politika zaměstnanosti v ČR je zaměřena, mimo jiné, na opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a k rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob. (ČESKO, 2004)

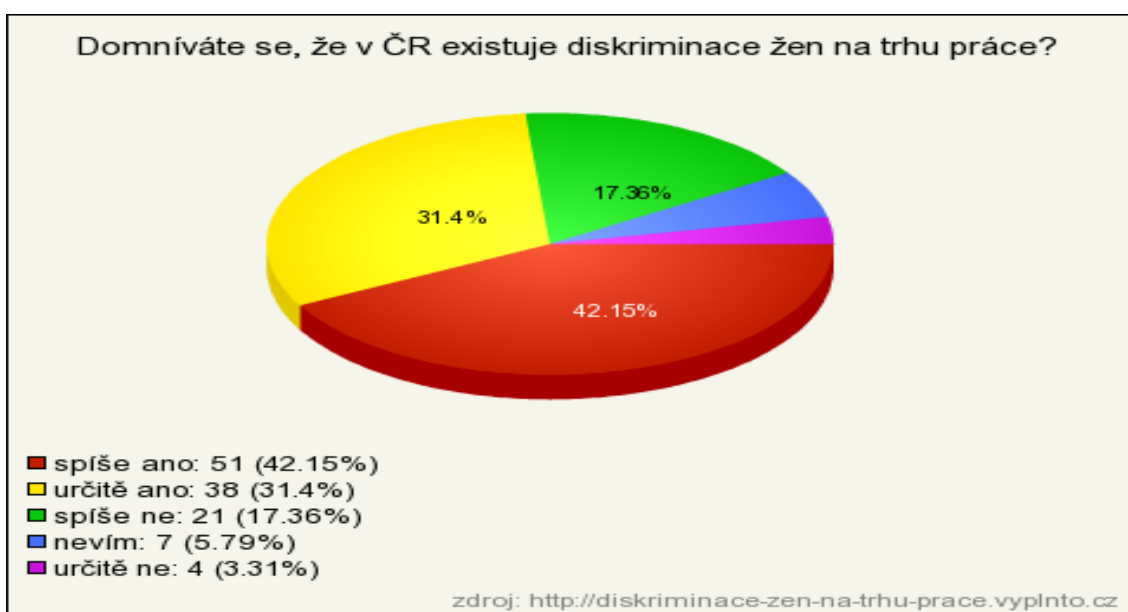
2.2.1 Diskriminace v zaměstnání

Pojem diskriminace pochází z latiny a znamená rozlišovat. Tento výraz vnímáme negativně jako rozlišování lidí na základě jejich příslušnosti k nějaké skupině, nejčastěji podle rasy, barvy pleti a pohlaví, bez toho, že by se posuzoval konkrétní člověk jako samostatný jedinec. Diskriminace může být přímá nebo nepřímá. O *přímou diskriminaci* se jedná, pokud se s někým zachází jinak než s ostatními z důvodu jeho odlišnosti. *Nepřímá diskriminace* je jednání, kdy se zdá, že s dotyčným je zacházeno stejně jako s ostatními, a rozhodnutí týkající se jeho osoby jsou neutrální, ale samotný rozhodovací postup již obsahuje diskriminační důvody (např. zaměstnavatel posune pracovní dobu o půl hodiny, takže matky, které potřebují dát děti do školky, nemohou stihnout včas začátek pracovní doby).

Přímo v zákoníku práce je zakotveno, že zaměstnavatelé jsou povinni všem zajišťovat stejné pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou přípravu, příležitost dosáhnout postupu v zaměstnání. Dále je v pracovních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace, kdy pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, proná-

sledování, pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci upravuje antidiskriminační zákon. (ČESKO, 2004) Legislativně je diskriminace žen na trhu práce ošetřena, neznamena to ale, že ženy v rámci kariéry diskriminovány nejsou. Na internetu je zveřejněn výzkum ohledně diskriminace žen na trhu práce, který proběhl v roce 2009. Výzkumu se zúčastnilo 121 respondentů, muži i ženy. Výsledky výzkumu ukazují, že většina lidí se domnívá, že diskriminace žen na trhu práce stále existuje.

Graf č. 4: Výsledky výzkumu Diskriminace žen na trhu práce



Zdroj: Královská, 2009

V publikaci *Efektivní přístupy k vedení diverzních týmů v českých podnicích* jsou uvedeny dva typy diskriminačního chování: genderová diskriminace v přístupu k zaměstnání a genderová diskriminace v zacházení v zaměstnání. Do genderové diskriminace v přístupu k zaměstnání se řadí to, že se obecně předpokládá, že žena se má starat o rodinu a muž je živitel. Také se sem řadí předpoklad, že úspěch ženy je způsoben náhodou, ne schopnostmi ženy, že pokud žena buduje kariéru, je sobecká. (Křížková, 2003 cit podle Rašticová, 2012, str. 90)

Diskriminace žen v zaměstnání začíná již při hledání pracovníků na volné pracovní místo. Už předchozí vyjádření *hledání pracovníků* by bylo v inzerátu na volné pracovní místo

genderově nekorektní a diskriminační. Správná formulace by měla být hledání pracovníků/pracovnic. Příkladem diskriminačního inzerátu by mohl být následující vymyšlený inzerát, jehož znění se podobá běžným inzerátům: „Pro našeho významného klienta, hledáme *vhodného kandidáta* na pozici hlavního finančního manažera, *kteřý* bude hlavně odpovědný za vedení finančního oddělení zahraniční společnosti. Společnost nabízí *pro úspěšného kandidáta* možnost profesního růstu, zajímavé finanční ohodnocení a služební automobil.“

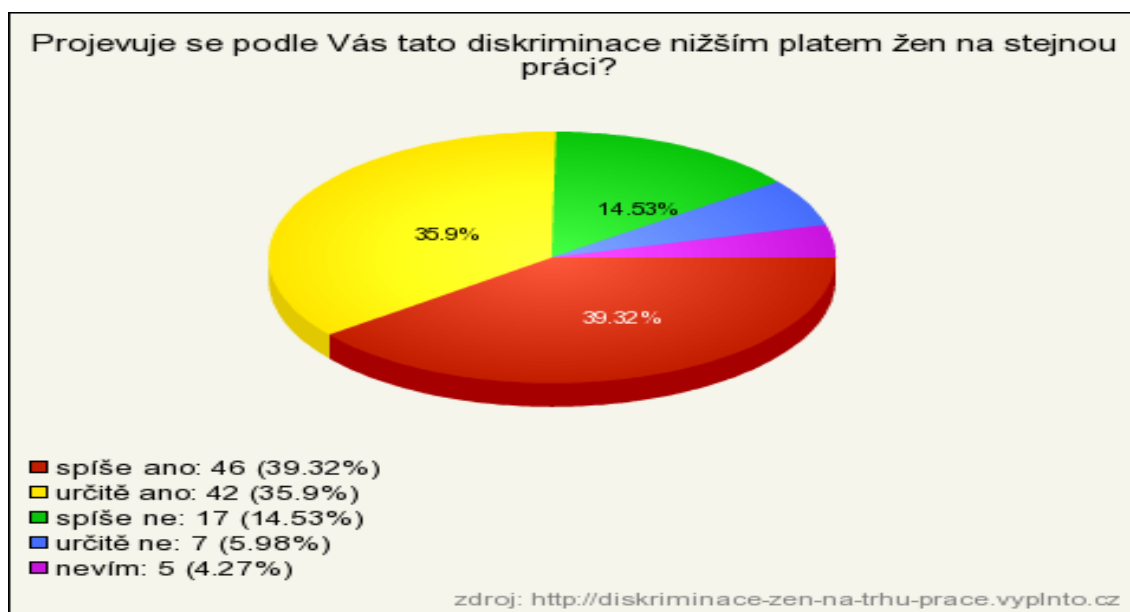
Diskriminace při pracovním pohovoru je také častým jevem. Personalisté kladou uchazečkám o zaměstnání osobní otázky, kdy zjišťují jejich věk, jestli jsou vdané, jestli mají děti a plánují mít děti. Na tyto otázky sice uchazečka nemusí odpovědět, ale není moc vhodné při výběrovém řízení odmítnout odpovědět na položené otázky. Může to vyvolat celkově negativní dojem, nebo to, že uchazečka o zaměstnání nespolupracuje, je nekomunikativní, nebo že je konfliktní. Tento druh diskriminace při výběrových řízeních je běžným jevem. Problém je, jak diskriminační jednání dokázat. Je sice možné dát podnět Státnímu ústavu inspekce práce nebo dát žalobu k soudu, ale zaměstnavatelům se ve většině případů podaří svoje rozhodnutí obhájit tím, že jiný kandidát splňoval lépe podmínky pro danou pozici.

Pokud už žena zaměstnaná je, velmi často se dostane do situace, kdy za stejnou práci na stejné pozici jako muž dostane menší plat. Rašticová uvádí, že největší platy, u mužů i žen, mají zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci. V této kategorii jsou také největší rozdíly mezi platy mužů a žen, v roce 2007 rozdíl činil přes 30%. Nejmenší rozdíly mezi platy žen a mužů jsou u řemeslníků a nekvalifikovaných pracovníků, tedy ve skupině s nejnižšími platy, zde byl rozdíl v roce 2007 17,5%. (Rašticová, 2012, str. 82-83) Platí tedy, že čím vyšší bude mít žena vzdělání, tím vyšší bude její příjem ve srovnání s ženou s nižším vzděláním, ale ne ve srovnání s méně vzdělaným mužem (Jarkovská, 2010, str. 18).

Možný uvádí, že poměr hodinových výdělků žen a mužů v české ekonomice byl na konci roku 2000 v relaci 1:1,35 a odráží částečně i různé kvalifikační zařazení žen a mužů – v tomtéž tarifním stupni je poměr asi 1:1,2 (Možný, 2002, str. 103).

Výše uvedená fakta dokreslují také výsledky již citovaného výzkumu ohledně diskriminace žen na trhu práce z roku 2009, která ukazuje, že velká většina respondentů si myslí, že ženy jsou oproti mužům platově diskriminovány.

Graf č. 5: Výsledky výzkumu Diskriminace žen na trhu práce



Zdroj: Královská, 2009

Další oblastí, kde mohou ženy být diskriminovány, je přístup ke vzdělávání. Jedná se o případy, kdy zaměstnavatelé organizují profesní vzdělávání, ale nezohledňují časové možnosti žen, které mají děti. Kurzy jsou po večerech nebo o víkendech, kdy se ženy nemohou zúčastnit. Dále mohou nastat případy, kdy ženám není zaměstnavatelem umožněno doplnit si vzdělání. Na stránkách internetové poradny pro občanská a lidská práva je uveden příklad, kdy paní pracovala na městském úřadě. Došlo ke změně právních předpisů a na danou pozici se začalo vyžadovat vyšší vzdělání. Zaměstnavatel s ní odmítl uzavřít dohodu o zvyšování kvalifikace, kterou ale s dalšími dvěma kolegy, kteří byli ve stejné situaci, sepsal. (Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2009)

Diskriminace žen v kariérním růstu je další způsob, jakým mohou být ženy v pracovním procesu diskriminovány. V současné době tvoří ženy polovinu pracující populace, ale na

vedoucích pozicích je jen necelá třetina zaměstnaných žen, v nejvyšším managementu firm tvoří ženy 4% z celkového počtu řídicích pracovníků.

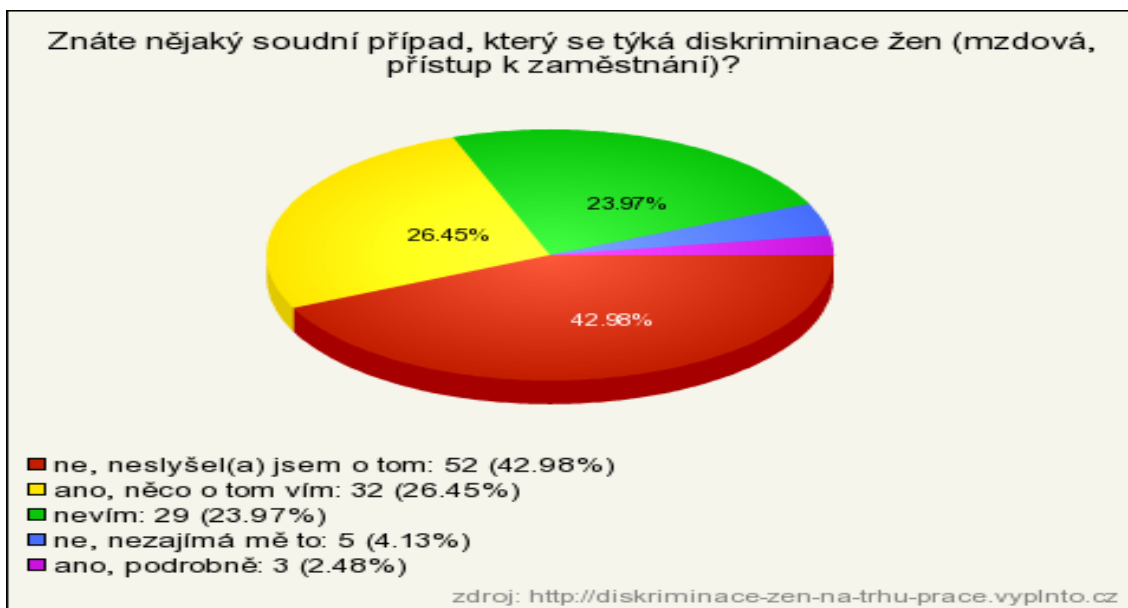
V této oblasti se setkáváme také s pojmem *skleněný strop*. Výraz skleněný strop znamená soubor bariér, který brání ženám v postupu na střední nebo vyšší řídicí pozice. Tento jev nebývá patrný na první pohled, ukazuje na něj skutečnost, že v organizaci je hodně zaměstnankyň na základních pracovních pozicích, ale málo žen v pozicích řídicích. Příčinou může být firemní (ne)kultura nebo také genderové předsudky, které podceňují schopnosti a autoritu žen.

Společnost Gender Studies uvádí příklad rozbourávání skleněného stropu, kdy se jednalo o to, že ve firmě, kde pracovalo hodně středoškolaček, se kandidát na vedoucí pozici vždy vybral externě. Oddělení lidských zdrojů iniciovalo projekt, jehož cílem bylo zvýšit jejich šance na povýšení. Bylo vybráno deset nadaných žen, které absolvovaly komplexní roční vzdělávací program. Výsledkem bylo, že všechny vybrané zaměstnankyně do roka získaly místo na vyšších příčkách firemního žebříčku. (Velíšková, 2007, str. 31) Podobné postupy nejsou jen přínosem pro zaměstnankyně, ale i pro firmy. Jednak se snižují náklady na výběrové řízení a je to i motivující faktor, kdy lidé mají jasný signál od vedení firmy, že oceňuje jejich práci a také že mají prostor pro osobní růst.

Mimo výše uvedené druhy diskriminačního chování se ženy setkávají v práci také se sexuálním obtěžováním. Za sexuální obtěžování může být považována poměrně široká škála projevů, od dvojsmyslných poznámek až po fyzické obtěžování.

Legislativně je diskriminace žen v zaměstnání ošetřena, a pokud si ženy myslí, že byly diskriminovány, mohou podat stížnost na Státní úřad inspekce práce nebo mohou podat žalobu k soudu. V publikaci *Ženy a česká společnost* se uvádí, že obecné povědomí o diskriminaci na trhu práce je velmi nízké, a podle výzkumu veřejného mínění by pouze 31% Čechů znalo svá práva, pokud by se stali obětí diskriminace. (Jachanová Doležalová, Víznerová, 2010, str. 58) Tomuto zjištění odpovídá i výsledek výzkumu z roku 2009, kdy více než 70% respondentů uvedlo, že neslyšeli o soudním případě, který se týkal diskriminace žen na trhu práce.

Graf č. 6: Výsledky výzkumu Diskriminace žen na trhu práce



Zdroj: Královská, 2009

2.2.2 Kariéra a rodina

V České republice je sice vysoká zaměstnanost žen, ale je zde největší rozdíl v zemích EU mezi zaměstnaností žen bezdětných a žen s malými dětmi (Jachanová Doležalová, Víznerová, 2010, str. 54). Kombinace zaměstnání a rodičovství ženy v profesním životě znevýhodňuje a ženy jsou zaměstnavateli vnímány jako riziková skupina. Samozřejmě že ještě daleko více jsou znevýhodněny ženy samoživitelky. Následující tři oblasti přispívají z největší části k znevýhodňování žen, které mají děti:

- genderové stereotypy, kdy většina společnosti má stále zakódováno, že muž je živitel rodiny a žena se přirozeně stará o provoz rodiny a domácnosti a pokud pracuje, je to jen něco navíc,
- přerušení kariéry mateřstvím, odchod žen na mateřskou dovolenou, kdy ztrácí kontakt s pracovním prostředím,
- po návratu z mateřské dovolené zaměstnavatelé nezohledňují skutečnost, že ženy s malými dětmi potřebují přizpůsobit pracovní podmínky, aby mohly efektivně skloubit pracovní i rodinné povinnosti.
-

Společnost Gender Studies si nechala v roce 2009 vypracovat výzkum ohledně diskriminace žen s malými dětmi. V tomto výzkumu 54% žen uvedlo, že měly někdy pocit, že byly kvůli svému rodičovství diskriminovány. Ženy se cítily být diskriminovány při výběrových řízeních v případech, kdy chtěly nastoupit do nového zaměstnání a měly malé děti. Po návratu do zaměstnání po mateřské dovolené by ženy rády skloubily zaměstnání a péči o děti, chtěly by mít zkrácené úvazky, pružnou pracovní dobu nebo možnost pracovat z domova, ale často zaměstnavatel nebyl ochoten těmto žádostem vyjít vstříc. Jen 23% žen uvedlo, že jim zaměstnavatel umožnil pružnou pracovní dobu a 10 %, že mohly kombinovat práci v kanceláři s prací z domu. (Gender Studies, 2009) Zaměstnavatelé často považují skloubení rodinného života a práce za soukromou věc žen, přitom možnost mít částečný pracovní úvazek, pružnou pracovní dobu, pracovat z domova, mít sdílený úvazek nebo stlačený pracovní týden by pomohlo nejen jednotlivým ženám, ale v konečném důsledku i firmám, které by tak získaly loajální a motivované zaměstnankyně.

Rašticová cituje prof. Illnerovou, bývalou předsedkyni Akademie věd ČR, která popsala omezení žen v kariéře tímto způsobem: „Domnívám se, že v České republice mají ženy vědkyně stejné pracovní příležitosti jako muži vědci. Přesto jsou však ve svých pracovních perspektivách omezovány. Prvním samozřejmým omezením je mateřství. Mateřství je natolik krásné, že by se žádná vědkyně neměla o ně dobrovolně ochuzovat. Druhým omezením je očekávání společnosti. Společnost stále očekává, že to budou jen ženy-matky, babičky, které na sebe vezmou větší díl odpovědnosti za chod rodiny; očekávání od mužů-otců, dědečků je nižší. Rovnocenné partnerství dvou jedinců je však předpokladem rozvoje plných schopností i u ženské části populace. A konečně třetí omezení existuje v samotných ženách. Leckdy nevěří ve své schopnosti a nedávají si dostatečně ambiciózní cíle. Společnost musí podporovat sebedůvěru žen – sebevědomých mužů máme dostatek.“ (Rašticová, 2012, str. 89)

Tokárová toto třetí omezení nazývá *syndromem naučené bezmocnosti*. Ten podle ní spočívá v tom, že ve vědomí žen je hluboce zakořeněný pocit méněcennosti, a to i u žen vzdělaných a úspěšných, a přesvědčení, že problémy, které ženy mají, je nutné snášet, a pokusy o změny jsou zbytečné (Tokárová, 2007, str. 145). V současné době je v rámci zájmového vzdělávání velká nabídka kurzů pro ženy, jejichž tématem je práce na zvyšování sebevědomí a objevování svých schopností. I toto je jedna z cest, která mužům a ženám může pomoci k vzájemnému respektu a rovným podmínkám ve všech oblastech života.

2.2.3 Rovné příležitosti

V současné době ženy a muži stále ještě ve společnosti stejným způsobem vnímání nejsou. Očekává se, že muž bude živit rodinu, žena pečovat o rodinu, a v návaznosti na to se od žen často nečeká v práci profesionalita a vysoká výkonnost. Politika rovných příležitostí má sloužit k tomu, aby byl vytvořen co největší prostor pro sladění pracovního a rodinného života. V praxi uplatňování rovných příležitostí znamená:

- „začlenění principu rovných příležitostí do všech úrovní pracovního procesu,
- uplatňování politik podporujících sladění péče o rodinu s prací,
- opatření na podporu profesního rozvoje žen.“ (Formánková, Rytířová, 2004, str. 31)

Mimo již výše zmíněná legislativní opatření (Zákoník práce a CEDAW) byla v roce 1993 do právního řádu ČR včleněna *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen* a v roce 1998 přijala Česká republika dokument *Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů*, kde mezi prioritami je také zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě. V roce 2001 byla zřízena *Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen*, která má v kompetenci přípravu a prosazování opatření k prosazování rovných příležitostí žen a mužů. V roce 2009 byl přijat antidiskriminační zákon, který definuje veřejného ochránce práv jako antidiskriminační úřad ČR, takže ženy mohou podávat stížnosti na diskriminaci také přímo k ombudsmanovi.

2.2.3.1 Genderově integrované organizace

Organizace, ve kterých se kultura firmy odvíjí od prosazování genderové rovnosti, jsou označovány termínem *genderově integrované organizace*. Tyto firmy prosazují genderovou rovnost především v následujících oblastech:

- „požadavek genderové rovnosti je konkrétním výrazem respektování sociální diversity pracovníků, kdy nikdo nesmí být odmítán nebo znevýhodňován z nějakého osobně nezaviněného důvodu (rasa, pohlaví, národnost, věk, tělesné postižení),
- pracovní i soukromý a rodinný život představují stejně důležité hodnoty,

- podnik je odpovědný za společenské důsledky - respektování morálky, slušnosti, kvalitu života atp.,
- každý organizační problém má svůj sociální rozměr - vše co se řeší v organizaci, se vždy dotýká lidí.“ (Křížková, Pavlica, 2004, str. 43)

Ve firmách by měla být nastavena pravidla a postupy takovým způsobem, aby se ve všech oblastech pracovního života prosazovaly výše zmíněné hodnoty, a rovnost mužů a žen. Zaměstnavatelé by se měli snažit pomocí různých opatření pomáhat ženám sladit pracovní a rodinný život.

2.2.3.2 *Slad'ování pracovního a rodinného života žen*

V největší míře právě na jednotlivých firmách záleží, jaké prostředí v organizaci vytvoří, aby ženy s malými dětmi měly dobré podmínky pro práci a měly možnost sladit profesi a péči o děti. Poměrně málo známým termínem je *management mateřské a rodičovské dovolené*. Jedná se o personální práci s ženou již před nástupem na mateřskou dovolenou (dohoda o nástupu a době nástupu zpět do práce), průběžnou komunikaci během mateřské dovolené, případně spolupráci během mateřské dovolené. Tento typ komunikace s ženami na mateřské dovolené je ve firmách spíš výjimkou.

Ženám po mateřské dovolené může zaměstnavatel vyjít vstříc následujícími alternativními typy pracovních úvazků:

- **práce na částečný úvazek**, kdy je dohodnutá kratší pracovní doba, než je stanovená zákonem,
- **flexibilní pracovní doba**, kterou je možné dohodnout při plném úvazku, pro ženy to znamená, že si začátek a konec pracovní doby mohou volit sami a mají určenou část dne, kdy musí být na pracovišti,
- **práci z domova** využívají ženy nejčastěji, a to jak jednorázově (např. při nemoci dítěte) nebo pravidelně,
- **sdílené pracovní úvazky** znamenají, že se o jedno místo dělí dva lidé, nejčastěji právě dvě ženy s malými dětmi, a mají stejnou pracovní náplň,
- **stlačený pracovní týden** znamená, že pracovní doba je odpracována v méně dnech s delší pracovní dobou, kdy maximální denní doba práce je 12h.

Na zavádění flexibilních pracovních úvazků jsou různé názory. Jeden názor tvrdí, že tato opatření pomohou skloubit práci a rodinu. Další názor poukazuje na to, že těmito opatřeními nerovnost žen nezmizí, protože se to týká pouze žen, které budou obstarávat rodinu i práci, a muži stále budou mimo. Obě tvrzení jsou pravdivá. Ženám tyto formy úvazků pomohou sladit práci i péči o děti, ale pokud se muž v rodině aktivně nezapojí, stále se bude jednat jen o to, že ženy budou vykonávat placenou i neplacenou práci. Ideální by bylo zavést další opatření, která se týkají žen i mužů s malými dětmi, jako je například rodičovská dovolená pro otce. Mimo zavádění takovýchto opatření je nutné stálou osvětou měnit náhled celé společnosti na rovné příležitosti.

2.2.3.3 *Audit rovných příležitostí*

Jednou z aktivit, které upozorňují na problematiku rovných příležitostí a pomáhají měnit klima ve společnosti, je Audit rovných příležitostí, který pořádá společnost Gender Studies, který probíhá v rámci projektu *Zaměstnavatelé pro sladování rodinného a pracovního života*. Audit se zaměřuje v první řadě na rovné příležitosti žen a mužů ve firmách, ale všímá si i dalších oblastí jako je např. komunikace ve firmě. Audit rovných příležitostí trvá tři až čtyři měsíce, během kterých se pořádají rozhovory, workshopy a dotazníková šetření. Auditem se zhodnotí stávající situace, specifikují se problémové oblasti a navrhne se akční plán pro řešení problémových oblastí. Ve firmách se tak zvyšuje povědomí o rovných příležitostech, zaměstnavatelé dostávají zpětnou vazbu od externího subjektu a také osvědčení o absolvování auditu. Zatím tímto auditem úspěšně prošlo v České republice sedmáct firem. (Firma roku: Rovné příležitosti, 2012)

Probíhá také soutěž o firmu roku, kde jednou z hlavních sledovaných oblastí jsou rovné příležitosti. Naposledy byly výsledky vyhlášeny v roce 2012, kdy se na prvních dvou místech umístili společnosti T-mobile Czech republic a GE Money Bank. Firma T-mobile byla oceněna prvním místem za to, že k problematice rovných příležitostí přistupuje komplexně, došlo ke zvýšení počtu žen v řídicích pozicích a podporuje flexibilní pracovní úvazky. U GE Money Bank každý otec čerstvě narozeného dítěte může čerpat navíc 5 dnů dovolené a firma zapojuje zaměstnance na rodičovské dovolené jako lektory při různých školeních. (Firma roku: Rovné příležitosti, 2012)

Audit rovných příležitostí a soutěž Firma roku jsou dobré jednak pro zvýšení prestiže firem, které se zúčastní a uspějí, a následně jsou dobré i pro celou společnost. Zvyšuje se

povědomí o problematice, standardy oceněných firem se stávají dobrými příklady pro další zaměstnavatele a postupně by se mohly stát běžnými ve všech firmách.

2.2.4 Rozvoj potenciálu žen

V předchozím textu byl kladen důraz na to, co mohou a dělají pro rovné příležitosti mužů a žen zaměstnavatelé a společnost. Neméně důležitým bodem je také to, co mohou pro zlepšení situace dělat samy ženy. V první řadě potřeba, aby současné dospělé ženy nečekaly, až se změní poměry, a začaly být samy aktivní. Je potřeba, aby ženy byly ochotné vystoupit ze své zóny pohodlí, byly ochotné podívat se na svoje životy a možnosti z jiného úhlu pohledu, a byly ochotné začít svoje životy aktivně měnit.

To, co mohou ženy dělat pro zlepšení rovných příležitostí žen a mužů samy, se dá rozdělit na tato tři základní témata:

- vlastní rozvoj: práce na sobě pro sebe - odstraňování svých vlastních nedostatků, nacházení svých schopností, hledání a naplňování svého životního cíle a poslání,
- zapojení se do veřejného života: práce pro sebe a pro ostatní ženy - každá úspěšná žena je ve společnosti potřebná, svými postoji a životním příběhem může inspirovat ostatní ženy,
- výchova dětí: práce pro další generace žen - výchova všech dětí tak, aby považovaly za samozřejmé, že ženy a muži jsou rovnocenní lidé, mají stejná práva a příležitosti, že jejich úkolem není vzájemný boj, ale spolupráce.

Křížková a Pavlica se tématu úspěchu a rozvoje žen věnují v publikaci *Management genderových vztahů*. Uvádějí, že bylo zjištěno, že úspěch žen v pracovním a osobním životě většinou souvisí se schopností řešit tato životní témata:

- autenticita: jednání v souladu se svými hodnotami,
- pěstování vztahů: vytvoření sociálního zázemí,
- aktivní přístup k osudu: být sama sebou a mít osud ve svých rukou,
- vyjasnění identity: schopnost přijímat a zpracovávat zpětnou vazbu od ostatních,

- integrace životních rolí: tato oblast je považována za ústřední téma pracujících žen, jde o vyřešení konfliktu, který vzniká z rozličných povinností vyplývajících z role ženy-matky a ženy- zaměstnankyně. (Křížková, Pavlica, 2004, str. 131-138)

Klade se zde také důraz na učení se jako hlavní prostředek pro rozvoj jednotlivců i celé společnosti, a je zde také zdůrazněna myšlenka, že všichni před sebou mají úkol naučit se vnímat a jednat tak, aby se zamezovalo diskriminaci ve společnosti. (Křížková, Pavlica, 2004, str. 131-138)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 METODOLOGICKÁ ČÁST

Výběr tématu výzkumu byl veden snahou zjistit, zda v naší společnosti stále přetrvává diskriminace žen v práci, jak se uvádí v literatuře, zda se dospělé ženy vzdělávají a co je motivací pro jejich vzdělávání.

Na začátku výzkumného projektu jsem si stanovila problém a naformulovala jsem výzkumné otázky. Dále jsem si zvolila formu a metodu výzkumu a vytvořila jsem dotazník. Po navrácení vyplněných dotazníků jsem tyto zpracovala a interpretovala.

3.1 Stanovení problému a formulace výzkumných otázek

Vzhledem ke skutečnosti, že v rámci vzdělávání žen se řeší spíše genderové předsudky, které nemají vliv na to, zda se ženy mohou nebo nemohou vzdělávat, ve výzkumu jsem se diskriminací zabývala pouze v souvislosti s pracovním životem žen. Co se týká vzdělávání, zaměřila jsem se hlavně na to, jestli a jakým způsobem se dospělé ženy vzdělávají, a jestli je pro ně vzdělání v jejich životech důležitá hodnota.

Zvolila jsem metodu popisného výzkumu, takže jsem stanovila deskriptivní otázky, které směřují k popisu situace ve vzdělávání, rovných příležitostech a diskriminace v pracovním životě současných českých žen.

Oblast vzdělávání - výzkumné otázky

- I. Vzdělávají se současné české dospělé ženy, a jaká je jejich motivace pro vzdělávání?
- II. Je pro české dospělé ženy vzdělání důležitá hodnota?

Oblast rovných příležitostí v zaměstnání - výzkumné otázky

III. Mají ženy a muži v dospělém věku stejné podmínky pro rozvoj kariéry?

IV. Jsou ženy průběhu své pracovní kariéry diskriminovány?

3.2 Výzkumná metoda

Jako výzkumnou metodu jsem zvolila kvantitativní výzkum a metodu dotazníkového šetření. Vzhledem k tomu, že jsem zvolila popisné otázky, neformulovala jsem hypotézy.

4 POPIS VÝZKUMU

V oblasti vzdělávání žen byl výzkum zaměřen hlavně na otázku, jestli se dospělé ženy vzdělávají, z jakého důvodu se vzdělávají, jaký typ vzdělávání v dospělém věku preferují, a jestli je vzdělání v jejich životě důležitá hodnota. V oblasti pracovní jsem zjišťovala názory a zkušenosti žen na rovné podmínky v zaměstnání a diskriminaci v pracovním procesu.

Cílem výzkumu bylo zjistit a popsat situaci ve výše zmíněných oblastech.

4.1 Dotazník

Jako výzkumnou metodu jsem zvolila dotazníkové šetření. Dotazník obsahoval 16 otázek a byl sestavený tak, aby korespondoval s těmito výzkumnými otázkami: *Vzdělávají se současné české dospělé ženy? Z jakého důvodu se ženy vzdělávají? Je pro české dospělé ženy vzdělání důležitá hodnota? Mají ženy a muži v dospělém věku stejné podmínky pro rozvoj kariéry? Jsou ženy průběhu své pracovní kariéry diskriminovány?* Většinou se jednalo o uzavřené strukturované otázky, ve dvou případech byla použita otevřená nestrukturovaná otázka.

Prvních sedm otázek bylo zaměřeno na vzdělávání:

- 1. Vzděláváte se v současné době? V případě že ano, je možné zatrhnout i více odpovědí.*
- 2. V případě, že se v současné době nevzděláváte: vzdělávala jste se v minulosti (v dospělém věku)?*
- 3. Pokud jste se v minulosti v dospělém věku vzdělávala, o jaký typ vzdělávání se jednalo? Je možné zatrhnout i více odpovědí.*
- 4. Máte v úmyslu se vzdělávat v budoucnosti?*
- 5. Jakému druhu vzdělávání dáváte přednost? Je možné zatrhnout i více odpovědí.*
- 6. Jaké máte důvody pro vzdělávání? Je možné zatrhnout i více odpovědí.*
- 7. Je pro Vás vzdělávání ve Vašem životě důležitá hodnota?*

Další čtyři otázky byly zaměřeny na rovné podmínky a diskriminaci žen v profesním životě:

8. *Myslíte si, že ženy a muži v dospělém věku mají stejné podmínky pro rozvoj kariéry?*
9. *Pokud jste u předchozí otázky uvedla ne, napište prosím důvody nerovných podmínek v profesním životě.*
10. *Setkala jste se během svého profesního života s diskriminací z důvodu, že jste žena?*
11. *V případě, že jste u předchozí otázky uvedla ano, o jaký typ diskriminace se jednalo?*

Posledních pět otázek se týkalo osobních informací o ženách:

12. *Věk*
13. *Dosažené vzdělání*
14. *Zaměstnání*
15. *Rodinný stav*
16. *Máte děti?*

4.1.1 Administrace dotazníků

Administrace dotazníků byla provedena během měsíce února. Dotazníky jsem předávala respondentkám prostřednictvím mailu, osobně nebo prostřednictvím dalších osob. O vyplnění dotazníku jsem požádala kolegyně v práci a ve škole, kamarádky a rodinu. Dále jsem požádala svoje kamarádky o distribuci dotazníků okruhu jejich známých.

4.2 Zpracování získaných dat

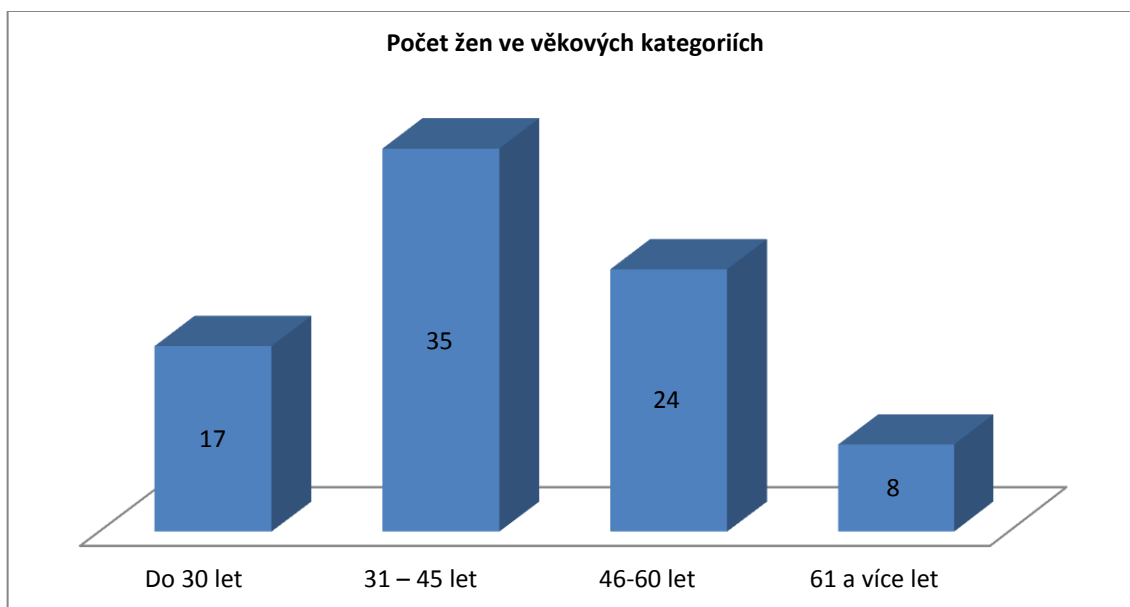
Po ukončení sběru vyplněných dotazníků, jsem je zkontrolovala a vyřadila jsem ty, které byly vyplněné tak neúplně, že nebylo možné je dál zpracovávat. Celkem k dalšímu zpracování zůstalo 84 dotazníků. Údaje z dotazníků jsem pak zpracovala do tabulek, které byly vytvořené pro každou otázku, a sloužily jako podklad pro vyhodnocení dotazníkového šetření.

4.2.1 Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek je 84 dospělých žen, které jsou různého věku, vzdělání, zaměstnání a rodinného stavu.

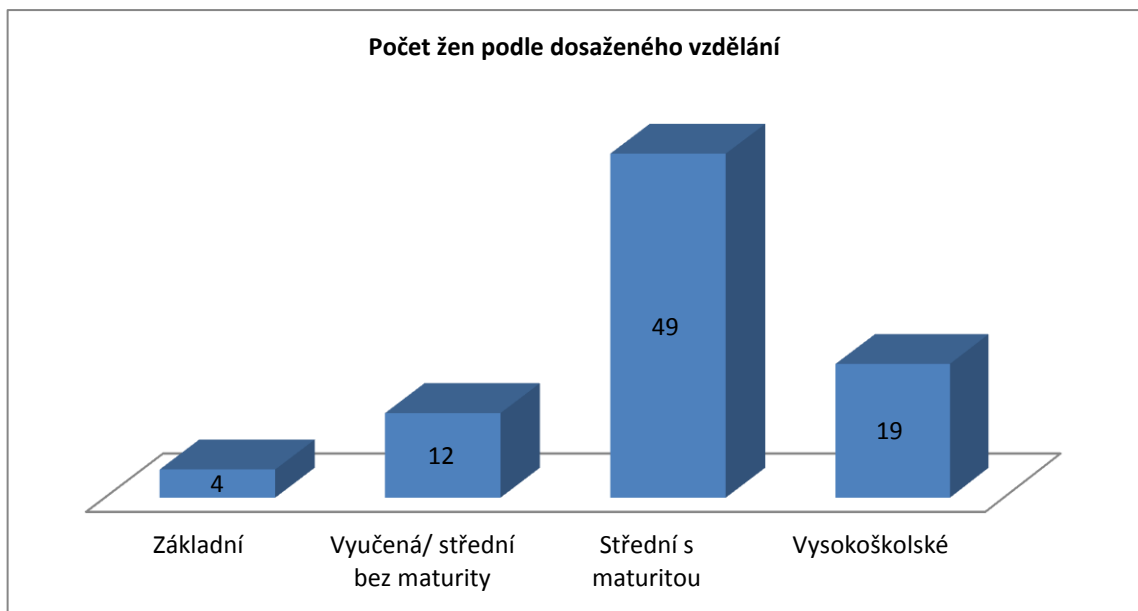
Podle věku byly ženy rozděleny do těchto kategorií: do 30 let, 31 – 45 let, 46 – 60 let, 61 a více let. V kategorii do 30 let bylo 17 respondentek, 35 respondentek bylo v kategorii 31-45 let, 24 respondentek v kategorii 46 – 60 let, nejméně byla zastoupena kategorie žen nad 61 let – 8 respondentek. Počty respondentek a rozložení podle věku ukazuje graf č. 7.

Graf č. 7: Věkové složení respondentek



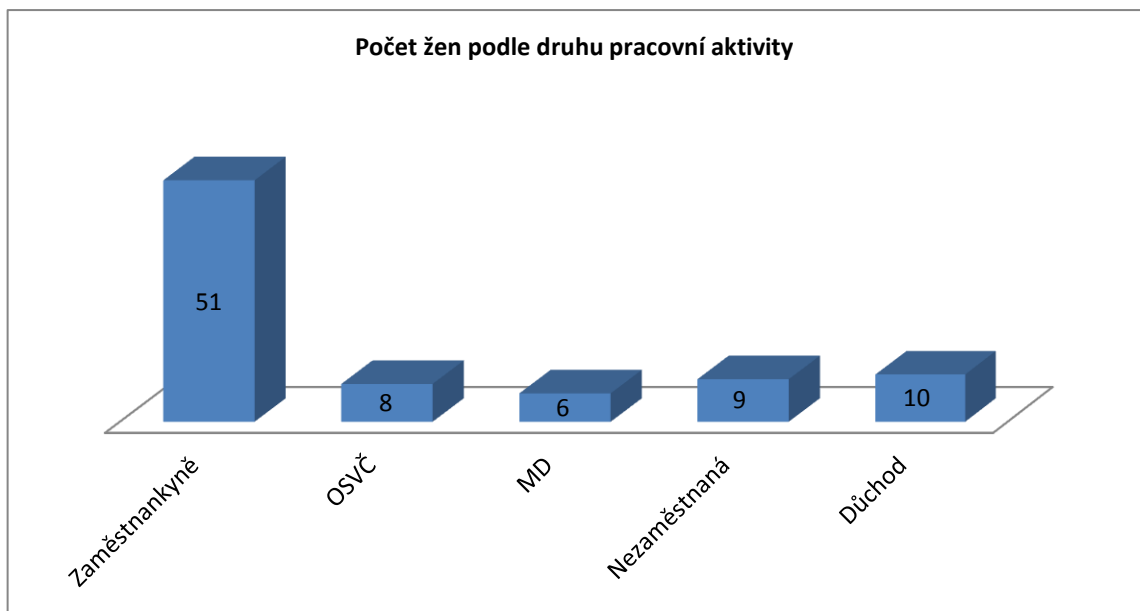
Podle výše dosaženého vzdělání byly respondentky rozděleny do těchto kategorií: základní, vyučená/střední bez maturity, střední s maturitou, vysokoškolské. V kategorii se základním vzděláním byly 4 respondentky, 12 respondentek bylo v kategorii vyučená/střední bez maturity, nejvíce, 49 žen, bylo se středoškolským vzděláním, druhá nejpočetnější byla skupina vysokoškolsky vzdělaných žen - 19 respondentek. Počty respondentek podle dosaženého vzdělání zobrazuje graf č. 8.

Graf č. 8: Zastoupení respondentek podle dosaženého vzdělání



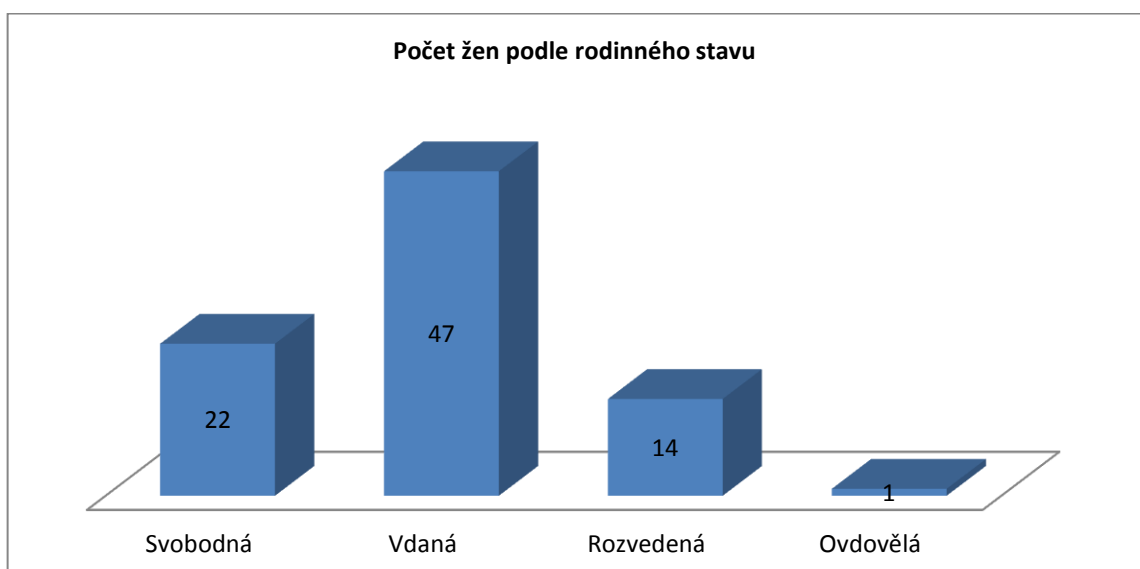
Podle druhu pracovní aktivity byly v dotazníku ženy rozděleny na pracující a nepracující. Pracující ženy dále na kategorie: zaměstnankyně a OSVČ. Nepracující ženy byly rozděleny na kategorie: mateřská dovolená (MD), nezaměstnaná, důchod. Do kategorie důchod jsou zahrnuty i případy invalidního důchodu. Nejvíce byla zastoupena kategorie zaměstnankyň - 51 respondentek, 8 respondentek bylo OSVČ, 6 respondentek bylo na mateřské dovolené, 9 respondentek nezaměstnaných a 10 respondentek v důchodu. Počty respondentek rozdělené podle současné pracovní aktivity zobrazuje graf č. 9.

Graf č. 9: Zastoupení respondentek podle druhu pracovní aktivity



Podle rodinného stavu byly stanoveny kategorie: svobodná, vdaná, rozvedená, ovdovělá. V dotazníku bylo v kategorii vdaná zahrnuto také registrované partnerství, vzhledem k tomu, že žádná z žen tuto možnost neuvedla, ve zpracování dotazníku je uvedena pouze kategorie vdaná. Svobodných respondentek bylo 22, vdaných 47, rozvedených žen bylo 14, ovdovělá byla jedna žena. 63 respondentek mělo děti, 21 bylo bezdětných. Počty respondentek rozdělené podle rodinného stavu zobrazuje graf č. 10.

Graf č. 10: Zastoupení respondentek podle rodinného stavu



4.3 Analýza dat

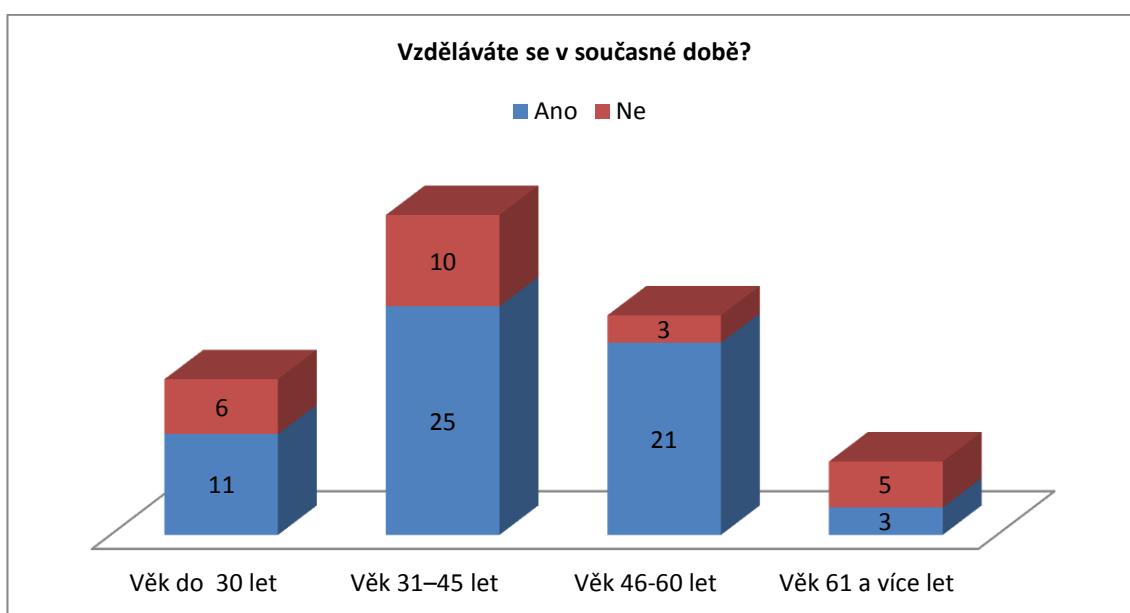
4.3.1 Vzdělávají se současné české dospělé ženy, a jaká je jejich motivace pro vzdělávání?

Dotazník otázka č. 1: Vzděláváte se v současné době?

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 84 žen, z nich 60 (71%) se v současné době vzdělává. Ve všech věkových kategoriích mimo kategorii nad 61 let výrazně převládá počet žen, které se vzdělávají. V kategorii nad 61 let se nadpoloviční většina žen (63%) v současné době nevzdělává.

Počty respondentek, rozdělené podle toho, zda se vzdělávají nebo nevzdělávají, a dále rozdělení podle věkových kategorií zobrazuje graf č. 11.

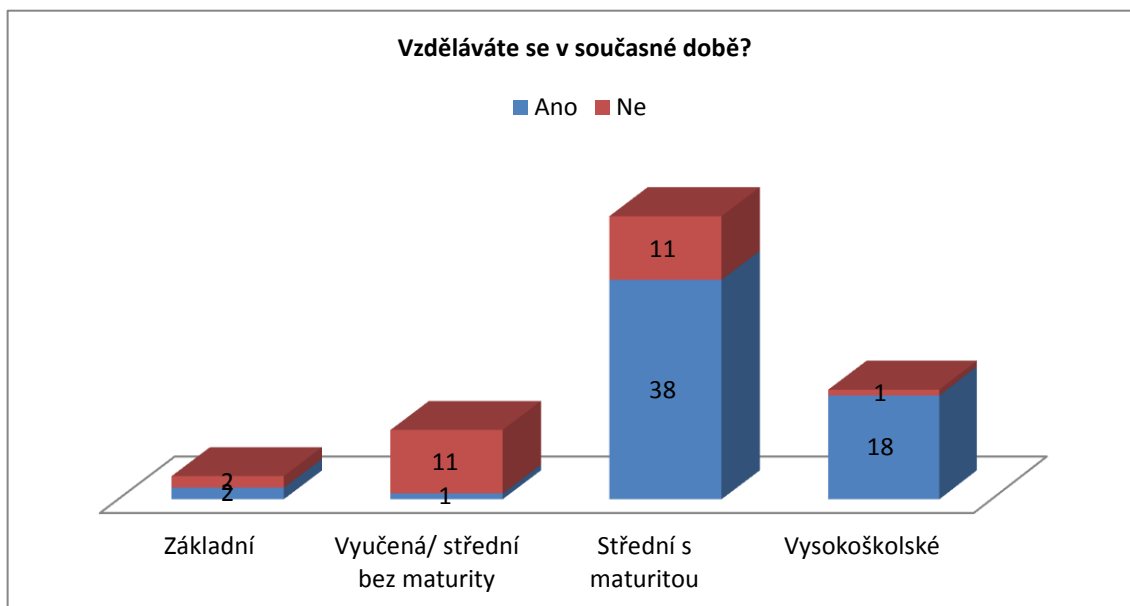
Graf č. 11: Počet žen, které se vzdělávají/nevzdělávají - rozdělení podle věku



Zajímavé je porovnání vzdělávajících se a nevzdělávajících se žen podle toho, jakého již dosáhly vzdělání. Skupina, která se nejméně vzdělává, je skupina žen vyučených, kdy z 12 žen se pouze 2 vzdělávají. V největší míře se vzdělávají vysokoškolsky vzdělané ženy - 18 z celkového počtu 19 žen, tj. 95%.

Počty respondentek, rozdělné podle toho, zda se vzdělávají nebo nevzdělávají, podle již dosaženého vzdělání zobrazuje graf č. 12.

Graf č. 12: Počet žen, které se vzdělávají/nevzdělávají rozdělení podle vzdělání



Dotazník otázka 2: V případě, že se v současné době nevzděláváte, vzdělávala jste se v minulosti?

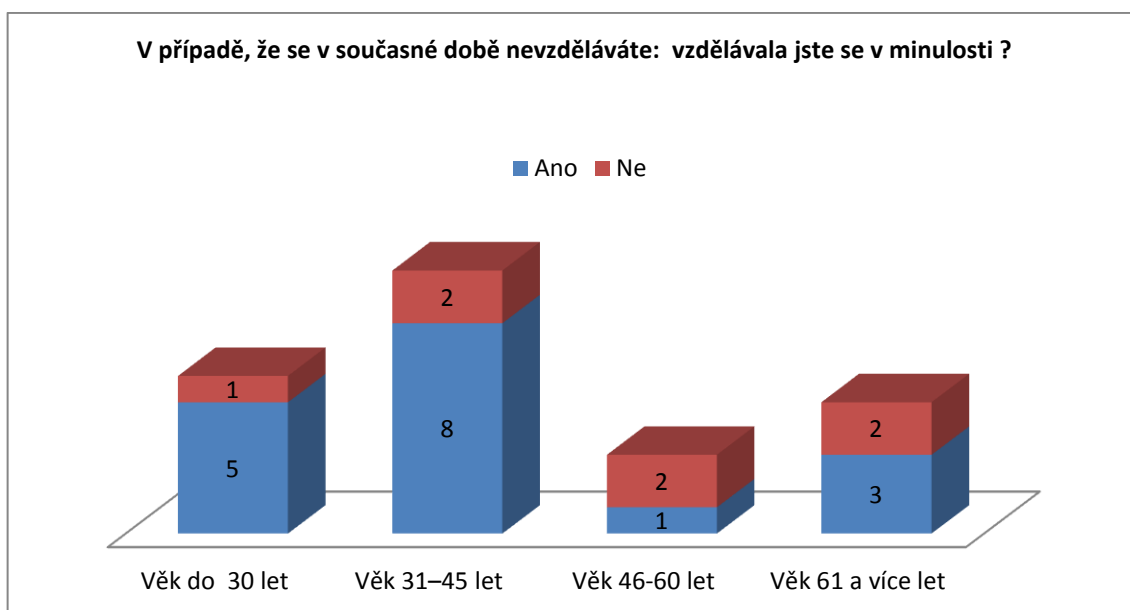
Dotazník otázka 3: Pokud jste se v minulosti v dospělém věku vzdělávala, o jaký typ vzdělávání se jednalo?

V předchozí otázce uvedlo 24 žen, že se v současné době nevzdělávají. U těchto žen mě zajímalo, jestli se někdy v předchozí době v dospělém věku vzdělávaly. Ženy uváděly, že se v předchozí době nejvíce vzdělávaly v rámci profesního vzdělávání, dodělávaly si střední nebo vysokou školu nebo absolvovaly rekvalifikační kurzy. Nejméně se věnovaly zájmovému vzdělávání nebo samostudiu.

Jen 7 žen z 24 uvedlo, že se ani v minulosti nevzdělávaly. Pokud bychom to porovnali s celkovým počtem respondentek, pouze 2% žen se vůbec v průběhu dospělosti nevzdělávala.

Počty respondentek, které uvedly, že v současné době se nevzdělávají, a jejich vzdělávání v minulosti, rozdělené podle věkových kategorií zobrazuje graf č. 13.

Graf č. 13: Počet žen, které se vzdělávaly v minulosti - ženy, které se v současné době nevzdělávají

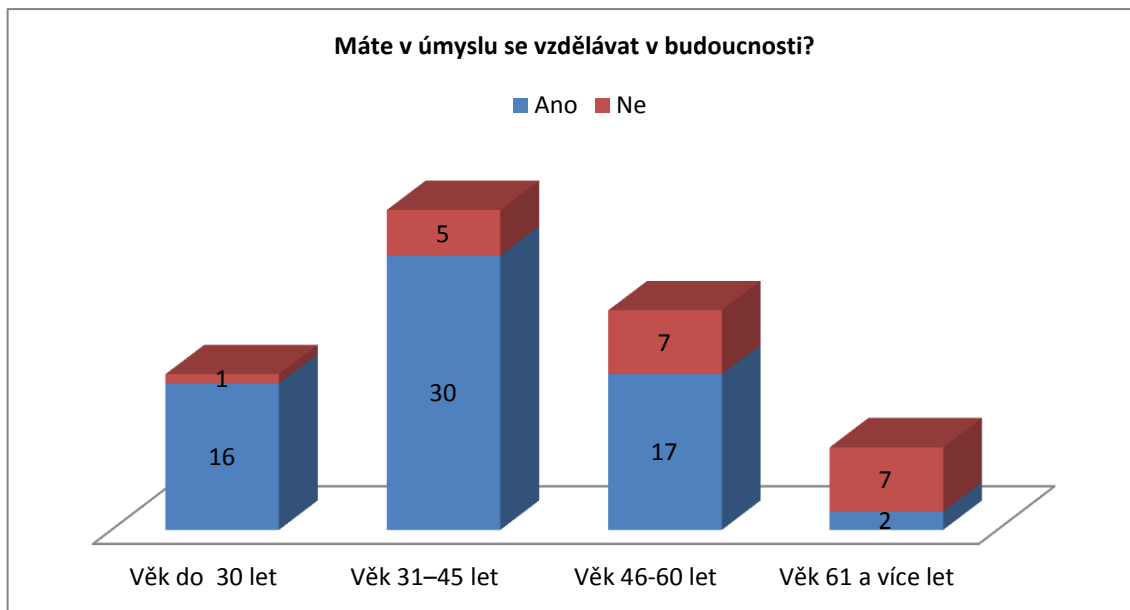


Dotazník otázka 4: Máte v úmyslu vzdělávat se v budoucnosti?

Zajímalo mě také, kolik žen plánuje se dále vzdělávat. 65 žen, tedy 76% z celkového počtu, má v úmyslu dále se vzdělávat. Rozložení podle věkových kategorií se hodně podobá výsledkům otázky č. 1, ve skupině nad 61 let většina žen se již dále vzdělávat nechce.

Počty žen, které mají v budoucnosti v úmyslu se vzdělávat a které se vzdělávat nechtějí, a rozdělení podle věkových kategorií, ukazuje graf č. 14.

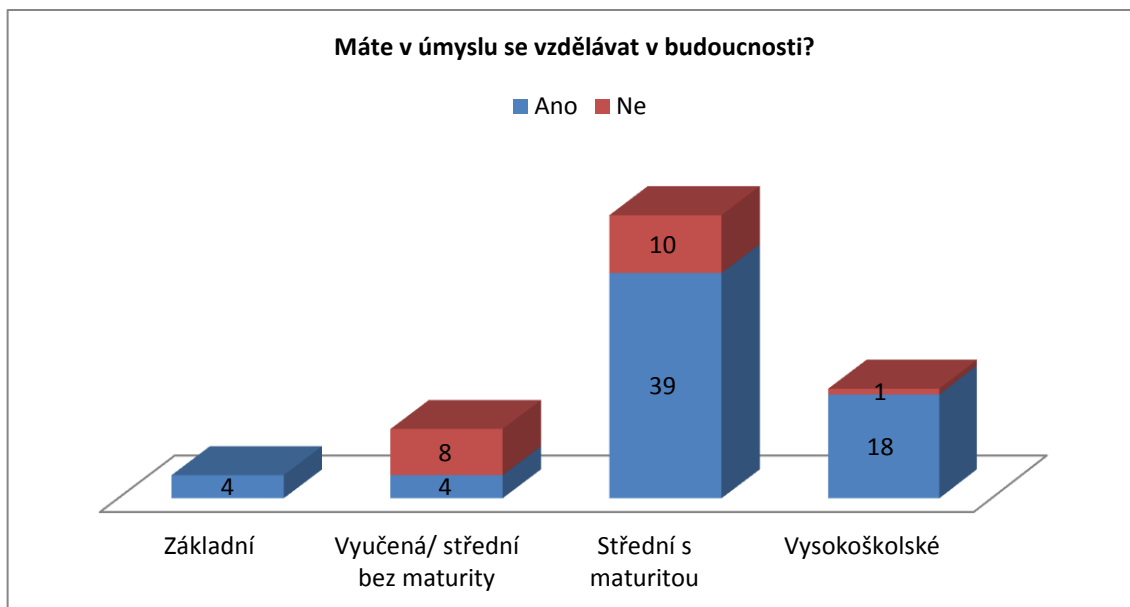
Graf č. 14: Počet žen, které se chtějí/nechtějí v budoucnosti vzdělávat



Zajímavým zjištěním je, že všechny ženy se základním vzděláním mají v úmyslu se dále vzdělávat, na rozdíl od žen vyučených, kde je to pouze jedna třetina.

Počty žen, které mají v budoucnosti v úmyslu se vzdělávat a které se vzdělávat nechtějí, a rozdělení podle dosaženého vzdělání, ukazuje graf č. 15.

Graf č. 15 : Počet žen, které se chtějí/nechtějí do budoucna vzdělávat- rozdělení podle věku



Dotazník otázka 5: Jakému druhu vzdělávání dáváte přednost?

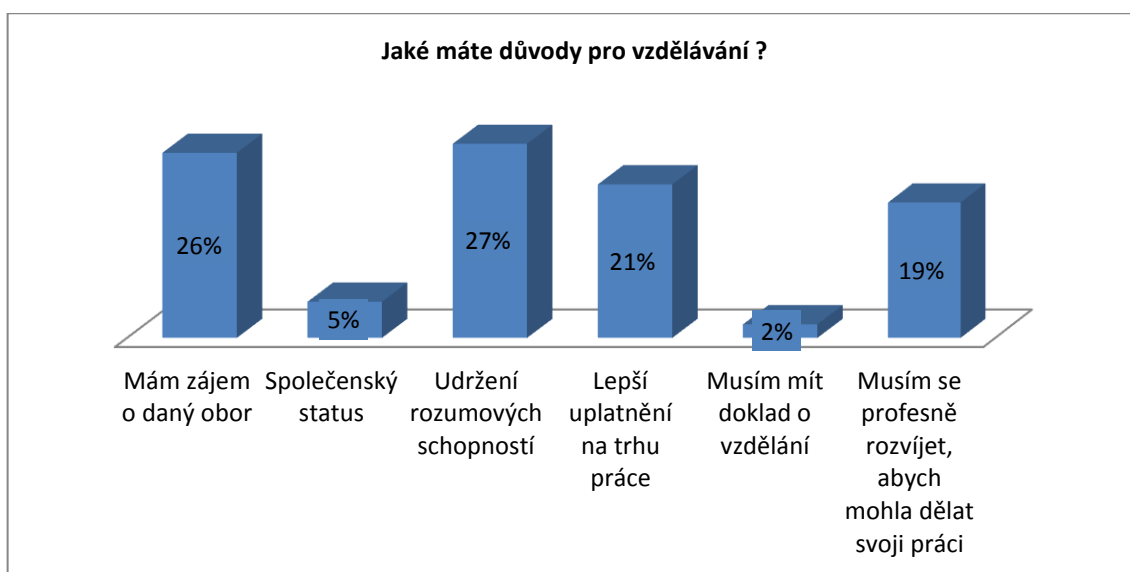
Otázka 5 zjišťovala, jaký typ vzdělávání je pro ženy nejzajímavější. Respondentky mohly zatrhnout v otázce i více odpovědí. Nejoblíbenějším druhem vzdělávání bylo pro ženy vzdělávání zájmové, následováno vzděláváním profesním a samostudiem. Formální vzdělávání středoškolské a vysokoškolské spolu s rekvalifikačními kurzy bylo pro respondentky méně oblíbeným způsobem vzdělávání. Hodně velké rozdíly byly mezi různými věkovými skupinami. Ženy ve věku do 30 let dávají přednost formálnímu vzdělávání, skupina žen od 31 do 45 let vzdělávání zájmovému. V kategorii 46-60 let ženy upřednostňují vzdělání profesní a zájmové. Stejně tak v kategorii nad 61 let, kde se respondentky jiným způsobem nevzdělávají.

Dotazník otázka 6: Jaké máte důvody pro vzdělávání?

Tato otázka zjišťovala, co ženy motivuje k tomu, aby se dále vzdělávaly. Nejčastěji ženy uváděly, že si chtějí udržet svoje rozumové schopnosti (27%), těsně následoval zájem o obor (26%). Důvody lepší uplatnění na trhu práce a nutnost profesního rozvoje byly zastoupeny o něco méně (21% lepší uplatnění na trhu práce, 19% - musím se profesně rozvíjet, abych mohla dělat svoji práci). Nejmenší motivací pro vzdělávání je pro ženy zlepšení společenského statusu (5%) a nutnosti mít doklad o vzdělání (2%).

Motivaci žen pro vzdělávání ukazuje graf č. 16.

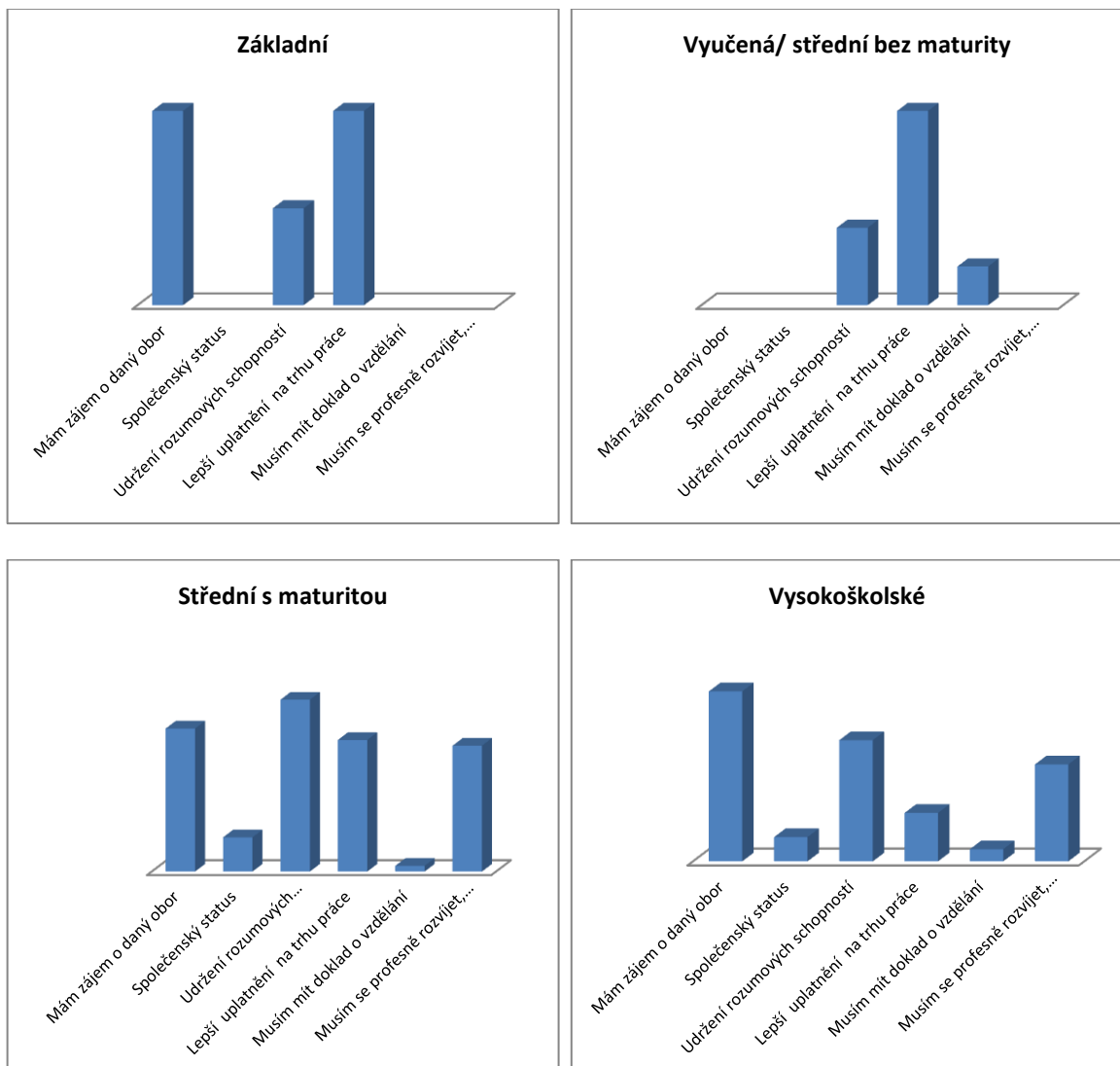
Graf č. 16: Důvody žen pro vzdělávání



Hodně velké rozdíly v motivaci pro další vzdělávání jsou, pokud respondentky rozdělíme podle dosaženého vzdělání. V kategorii žen se základním vzděláním a žen vyučených zcela chybí nutnost se profesně rozvíjet a společenský status, ženy vyučené nemotivuje ani zájem o nějaký obor. Ženy ve všech kategoriích se vzdělávají proto, aby se lépe uplatnily na trhu práce. Ženy se středoškolským a vysokoškolským vzděláním motivuje nejvíce zájem o obor, udržení rozumových schopností a nutnost se dále profesně rozvíjet.

Motivaci žen pro vzdělávání, kdy jsou ženy rozděleny do skupin podle dosaženého vzdělání, ukazuje graf č. 17.

Graf č. 17: Důvody pro vzdělávání – rozdělení podle dosaženého vzdělání



Shrnutí

Z prvního okruhu otázek vyplynulo, že většina současných dospělých žen (71%) se vzdělává. Méně se vzdělávají ženy nad 61 let a ženy vyučené. I většina žen, které se v současnosti nevzdělávají, se vzdělávaly v dospělosti v předchozí době, pouze 2% z celkového počtu respondentek se v dospělosti vůbec nevzdělávala. Do budoucnosti plánuje další vzdělávání také většina žen (76%). Nejvíce se ženy vzdělávají v rámci zájmového vzdělávání, rekvalifikační kurzy byly nejméně zastoupenou formou vzdělávání. Jedna respondentka uvedla, že navštěvuje univerzitu třetího věku. Nejčastější motivací respondentek pro vzdělávání je snaha udržet si svoje rozumové schopnosti, zájem o obor a zvýšení své ceny na trhu práce, byly zde poměrně velké rozdíly u žen s různým stupněm vzdělání.

4.3.2 Je pro české dospělé ženy vzdělání důležitá hodnota?

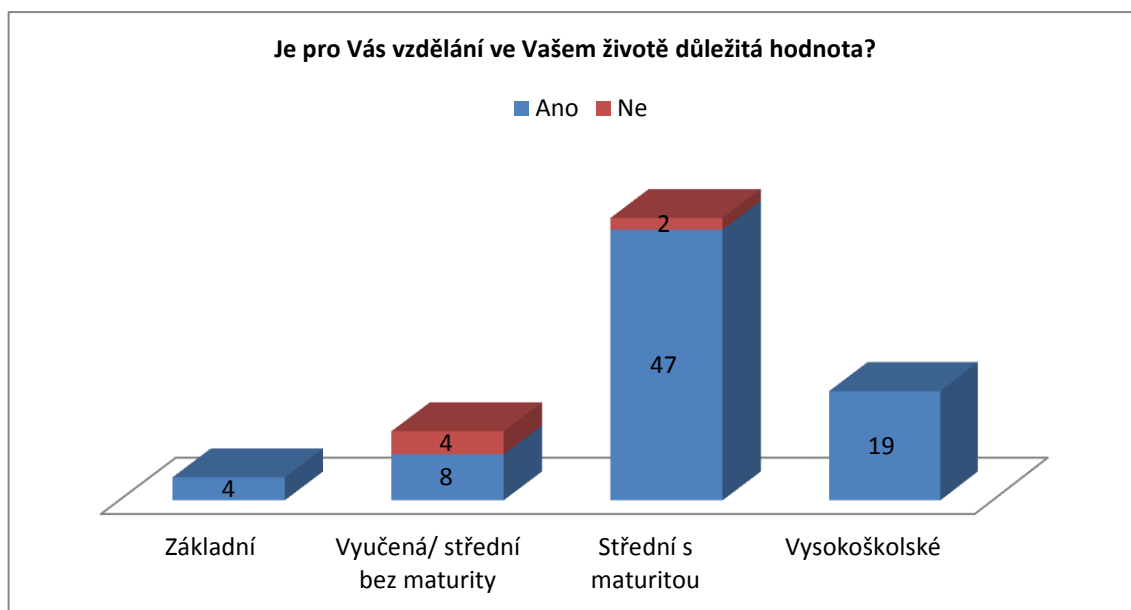
Dotazník otázka 7: Je pro vás vzdělání ve Vašem životě důležitá hodnota?

Téměř všechny ženy, 93%, na tuto otázku odpověděly, že vzdělání je pro ně důležitá hodnota, pouze pro 6 žen - 7% vzdělání důležitá hodnota není.

Zajímavé je zjištění, pokud respondentky rozdělíme do kategorií podle dosaženého vzdělání. Pro všechny ženy s vysokoškolským vzděláním je vzdělání důležitá hodnota. Třetina žen vyučených a 4% se středoškolským vzděláním vzdělání jako důležitou životní hodnotu ve svém životě nevnímá. Na rozdíl od nich všechny ženy se základním vzděláním uvedly, že vzdělání je pro ně v jejich životě důležitá hodnota.

Výsledky odpovědi na otázku, zda je pro ženy vzdělání důležitá hodnota, rozděleno podle dosaženého vzdělání, zobrazuje graf č. 18.

Graf č. 18 : Vzdělání jako hodnota v životě - rozdělení podle dosaženého vzdělání



Shrnutí

Pro velkou většinu žen je vzdělání v životě důležitá hodnota, pouze 6 respondentek, tj. 7% z celkového počtu žen uvedlo, že vzdělání pro ně důležitá hodnota není. Čtyři z těchto žen byly ženy vyučené a tak tato kategorie žen je skupina, kde je největší počet žen, pro které vzdělání v životě důležitá hodnota není. Nejvíce si oceňují vzdělání jako hodnotu ve svém životě ženy vysokoškolsky vzdělané. Všechny ženy se vzděláním základním, že vzdělání je pro ně důležitá hodnota.

4.3.3 Mají ženy a muži v dospělém věku stejné podmínky pro rozvoj kariéry?

Dotazník otázka 8. Myslíte si, že ženy a muži v dospělém věku mají stejné podmínky pro rozvoj kariéry?

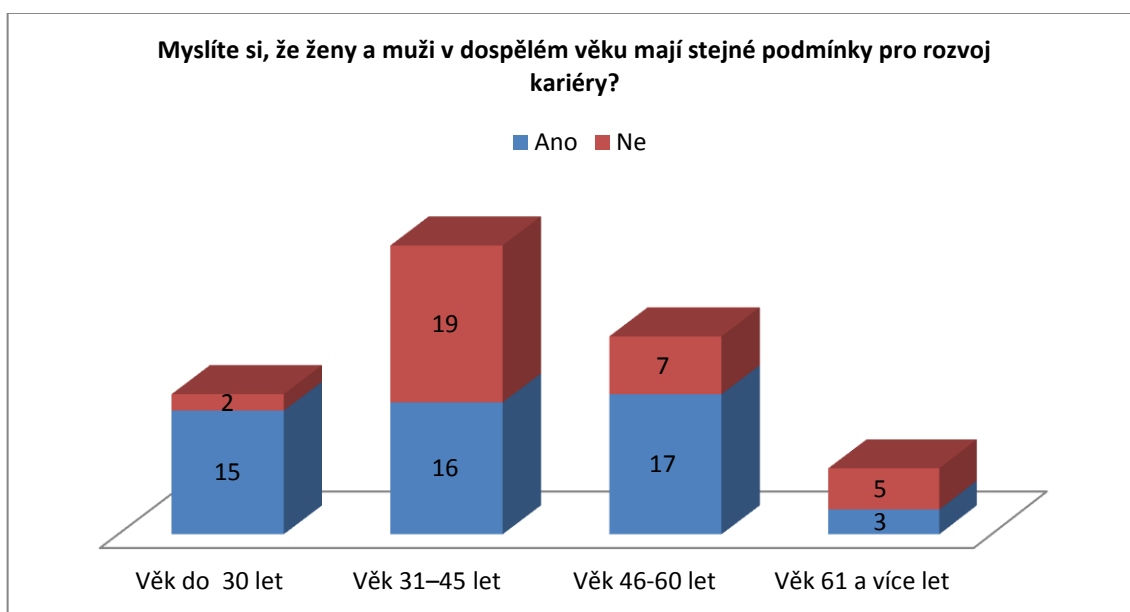
Na tuto otázku nadpoloviční většina žen, 61%, odpověděla, že si myslí, že ženy mají stejné podmínky pro rozvoj kariéry.

Rozdíly pak byly ve vnímání tohoto problému v různých věkových skupinách: ženy do 30 let ve většině případů (15 ze 17 - 88%) uvedly, že se domnívají, že ženy mají stejné

podmínky pro rozvoj kariéry. Ve skupině 31- 45 let byly výsledky podstatně jiné: jen 16 žen (46%) se domnívá, že ženy mají stejné podmínky jako muži, 54 % - 19 žen si myslí, že ženy stejné podmínky nemají. V kategorii 46-60 let už opět převládá názor, že ženy podmínky stejné jako muži mají (17 z 24 žen - 71%). Rozdílné hodnocení situace je v kategorii žen nad 61 let, kde také převládá názor, že ženy podmínky stejné jako muži pro rozvoj kariéry nemají (5 z 8 žen - 63%).

Názory žen na to, zda mají nebo nemají ženy a muži stejní podmínky pro rozvoj kariéry, rozděleno podle věkových skupin, zobrazuje graf č. 19.

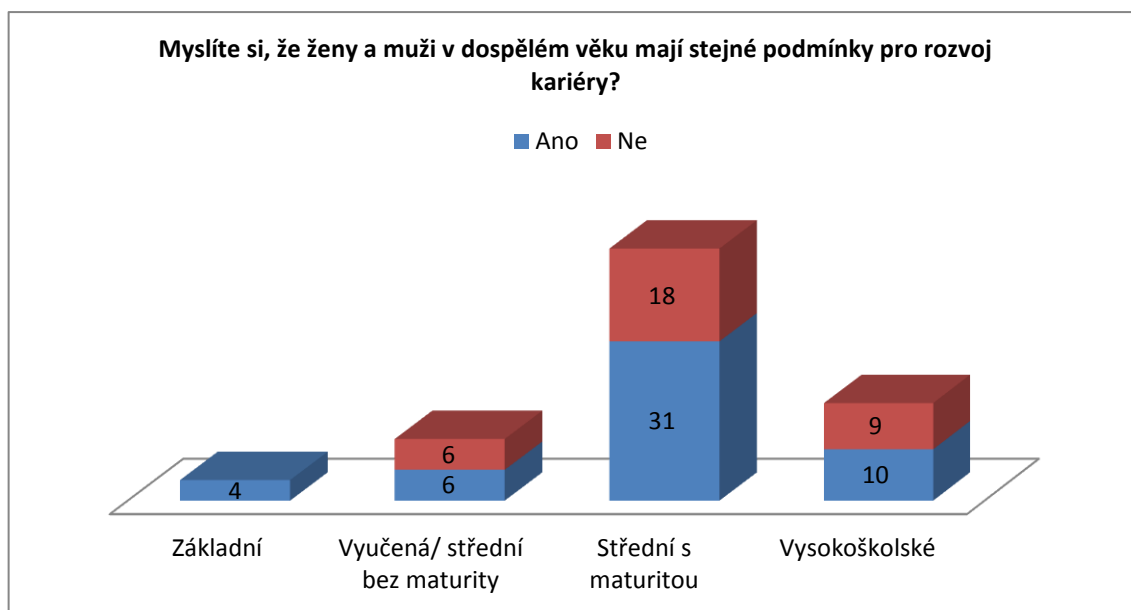
Graf č. 19: Názory žen na rovné podmínky pro rozvoj kariéry – rozdělení podle věku



I názory žen podle různého stupně dosaženého vzdělání se od sebe liší. Všechny ženy se základním vzděláním se domnívají, že ženy mají stejné podmínky pro rozvoj kariéry jako muži. Ve skupině vyučených žen se polovina žen domnívá, že ano, polovina žen, že ne. Středoškolsky vzdělané ženy si v 31 případech ze 49 (63%) myslí, že ženy mají stejné podmínky, i u vysokoškolsky vzdělaných žen převládá názor, že ženy a muži mají stejné podmínky pro rozvoj kariéry (53%).

Názory žen na to, zda mají nebo nemají ženy a muži stejní podmínky pro rozvoj kariéry, rozděleno podle dosaženého vzdělání, zobrazuje graf č. 20.

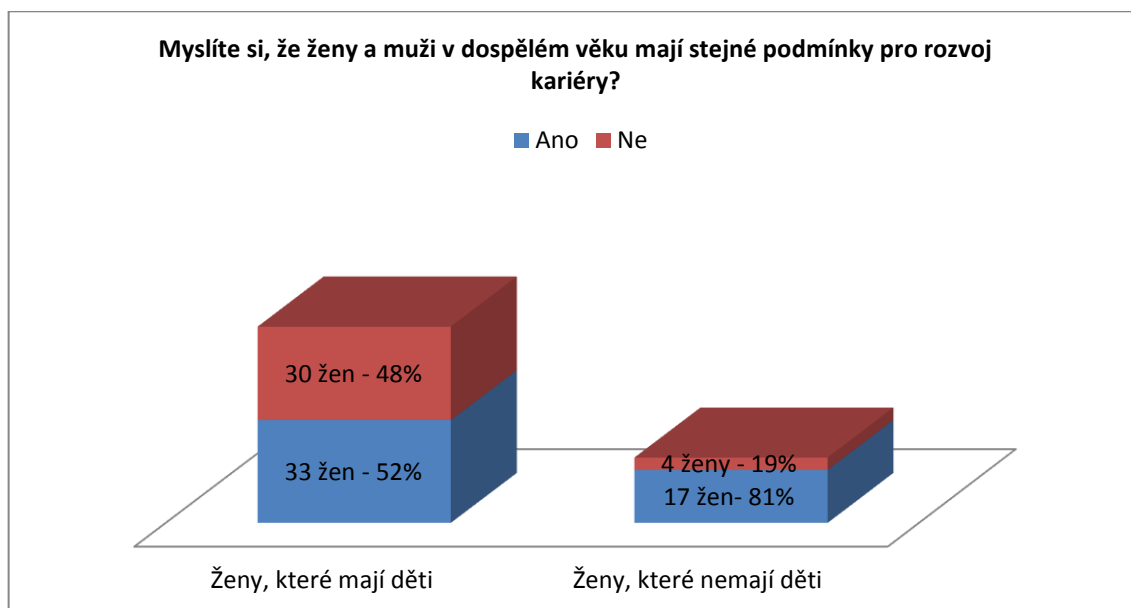
Graf č. 20: Názory žen na rovné podmínky pro rozvoj kariéry – rozdělení podle vzdělání



Největší rozdíly v odpovědích jsou, pokud se ženy rozdělí do kategorií podle toho, zda mají nebo nemají děti. Ve skupině žen, které děti mají bylo 63 žen. Z těchto 63 žen 52% uvedlo, že se domnívají, že ženy mají stejné podmínky pro rozvoj kariéry jako muži. Ve skupině žen, které děti nemají, se toto domnívá celých 81% (17 z 21 žen).

Názory žen na to, zda mají nebo nemají ženy a muži stejné podmínky pro rozvoj kariéry, rozděleno podle kategorií na ženy, které mají děti a ženy, které nemají děti, zobrazuje graf č. 21.

Graf č. 21: Názory žen na rovné podmínky pro rozvoj kariéry – rozdělení podle toho, zda ženy mají nebo nemají děti



Dotazník otázka 9. Pokud jste u předchozí otázky uvedla ne, napište prosím důvody nerovných podmínek v profesním životě.

Jako důvody nerovných podmínek ženy uváděly nejčastěji tyto odpovědi:

- ženy jsou více zatěžovány péčí o rodinu než muži,
- těhotenství, mateřská, péče o děti
- v rodině se bere jako důležitější kariéra muže,
- kvůli dětem musí žena na čas přerušit profesní život,
- ženy mají na profesní život méně energie a času,
- v případě nemoci zůstává doma žena,
- ženy mají nižší platy,
- nejsou zkrácené úvazky,
- sladění osobního a pracovního života,
- muži se preferují ve více oblastech a neřeší rodinu,
- zaměstnavatelé dávají přednost mužům,
- předsudky.

Shrnutí

Nejčastěji respondenty uváděly jako důvody nerovných možností pro ženy situace spojené s dětmi, od těhotenství po péči o děti a to že mají problémy sladit práci a rodinu.

4.3.4 Jsou ženy průběhu pracovní kariéry diskriminovány?

Dotazník otázka 10: Setkala jste se během svého profesního života s diskriminací z důvodu, že jste žena?

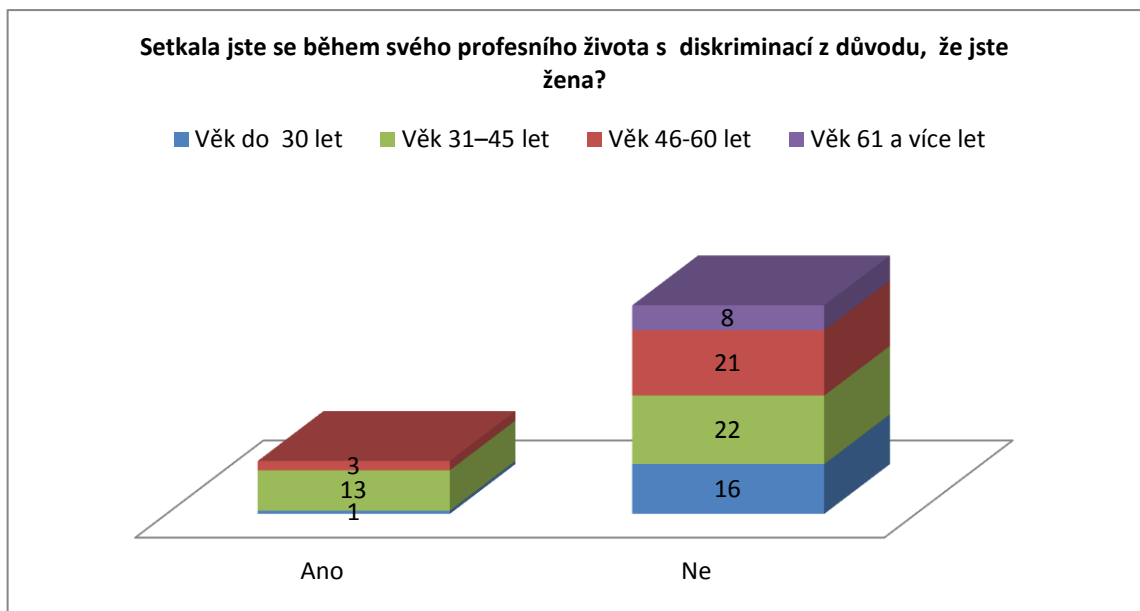
Dotazník otázka 11: V případě, že jste u předchozí otázky uvedla ano, o jaký druh diskriminace se jednalo?

Na tuto otázku odpovědělo 80% respondentek, že se s diskriminací během své kariéry nenesetkaly. Pětina žen (20% respondentek) tedy byla v průběhu svého pracovního života nějakým způsobem diskriminována proto, že jsou ženy.

Ve skupině žen do 30 let jedna žena uvedla, že byla diskriminována nižším platovým ohodnocením. Ženy ve věkové kategorii 31-45 let se nejčastěji setkávaly s diskriminací při výběrovém řízení a byly méně platově ohodnocené než kolegové muži. Z této skupiny se cítilo být diskriminováno 13 žen z 35. Ve věkové kategorii 46-60 let tři ženy uvedly, že se cítily být diskriminované při výběrovém řízení. Žádná z žen nad 61 neuvédla, že by byla v zaměstnání diskriminovaná.

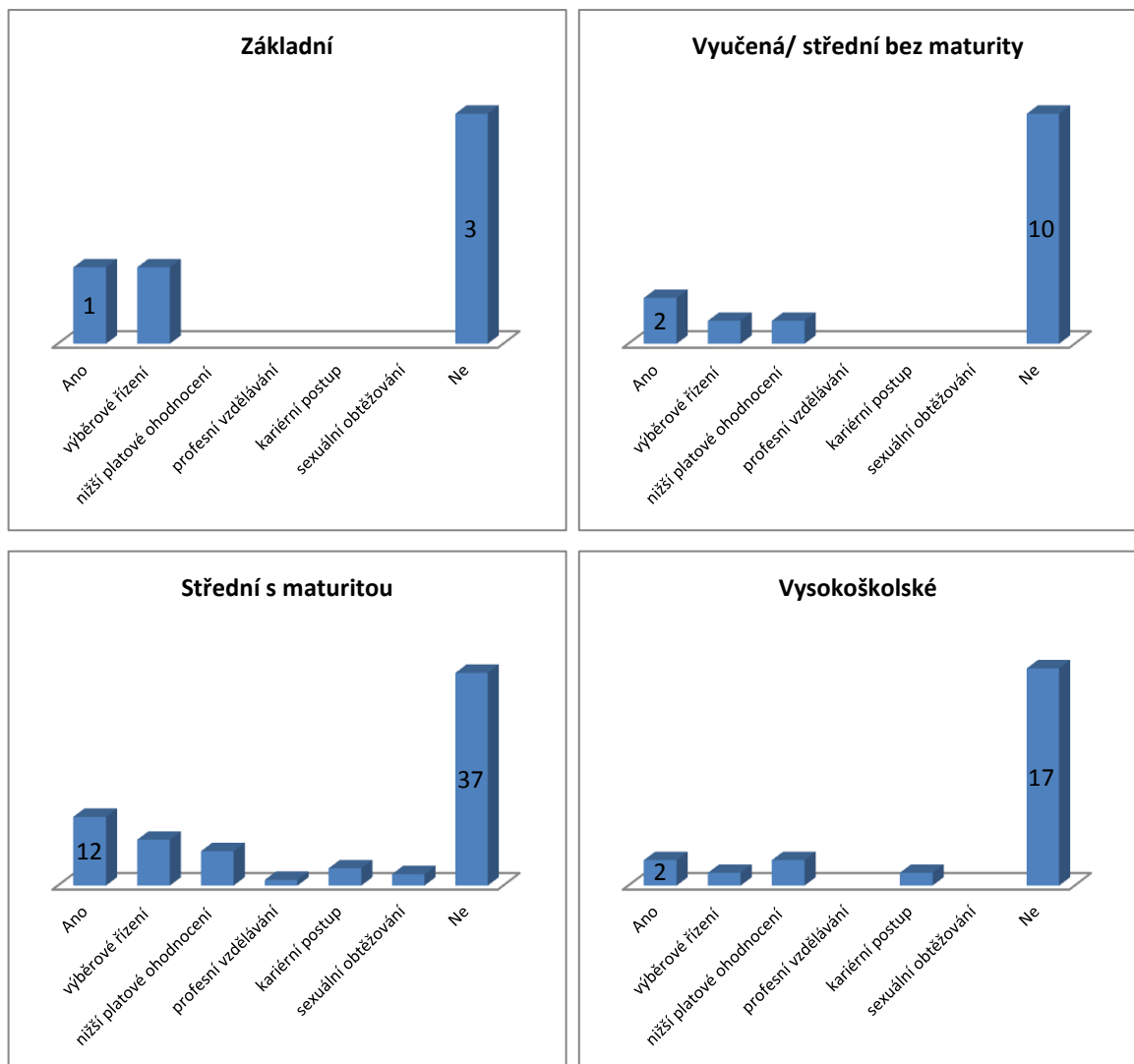
Počty žen, rozdělené podle toho, zda uvedly, že diskriminovány byly, nebo uvedly, že diskriminovány nebyly, dále rozdělené podle věkových kategorií, znázorňuje graf č. 22.

Graf č. 22: Diskriminace během profesního života – rozdělení podle věku



Pokud respondentky rozdělíme do skupin podle dosaženého vzdělání, docházíme k těmto zjištěním. Ženy vyučené a se základním vzděláním se nesetkaly s diskriminací v kariérním postupu nebo v profesním vzdělávání, byly diskriminovány při pracovním pohovoru nebo měly nižší plat než kolegové muži na stejných pozicích. Ženy se středoškolským a vysokoškolským vzděláním se nejvíce setkávaly s diskriminací při přijímacím pohovoru, v platovém ohodnocení a kariérním postupu. Dvě respondentky uvedly, že byly sexuálně obtěžovány. Výše popsaná zjištění zobrazuje graf č. 23.

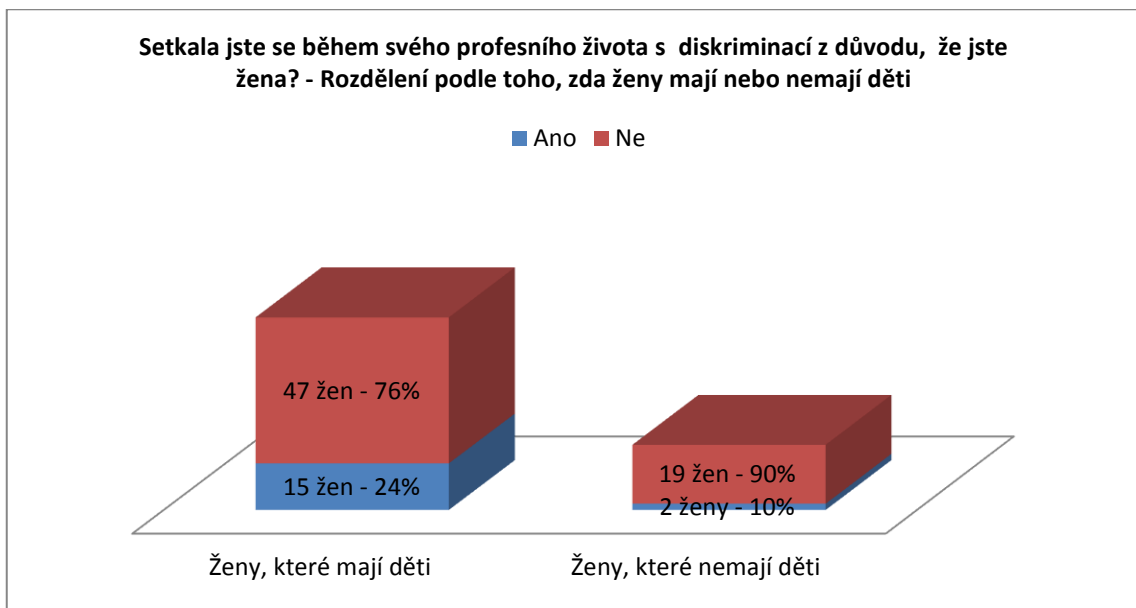
Graf č. 23: Diskriminace během profesního života – rozdělení podle vzdělání



Velké rozdíly jsou také v tom, jak se ženy cítí diskriminovány, pokud je rozdělíme na skupinu žen, které děti mají a skupinu žen, které děti nemají. Výzkumu se zúčastnilo celkem 63 žen, které mají děti a 21 žen, které děti nemají. Ve skupině žen bez dětí, se cítilo být diskriminováno pouze 10% žen, na rozdíl od skupiny žen s dětmi, kde toto uvedla téměř jedna čtvrtina respondentek (24%).

Počty žen bezdětných a žen, které mají děti, a odpovědi na otázku, zda byly v průběhu pracovní kariéry diskriminovány, zobrazuje graf č. 24.

Graf č. 24: Diskriminace během profesního života – rozdělení podle toho, zda ženy mají nebo nemají děti



Skupina žen s dětmi nejčastěji uváděla za způsob diskriminačního jednání výběrové řízení, nižší platové ohodnocení a omezení v kariérním postupu. Druhy diskriminačního jednání u žen s dětmi zobrazuje graf č. 25.

Graf č. 25: Druhy diskriminace u žen, které mají děti



Shrnutí

Diskriminace v zaměstnání se týká jedné pětiny respondentek, 17 žen uvedlo, že byly v průběhu svého pracovního života nějakým způsobem diskriminovány. Rozdíly jsou mezi skupinami žen s různým vzděláním. Ženy vyučené a se základním vzděláním se nesetkaly s diskriminací v kariérním postupu nebo v profesním vzdělávání. Všechny věkových kategorií se týká diskriminace při pracovním pohovoru a nižší plat. Ženy se středoškolským a vysokoškolským vzděláním se nejvíce setkávaly s diskriminací při přijímacím pohovoru, v platovém ohodnocení a kariérním postupu. Častěji jsou diskriminované ženy, které mají děti, než ženy bezdětné, nejvíce při výběrovém řízení.

4.4 Zhodnocení výzkumného šetření

Výzkumné šetření bylo rozděleno na dvě základní části. První část se týkala vzdělávání dospělých žen, jejich motivace k dalšímu vzdělávání a vzdělání jako hodnoty v jejich životě. Druhá část byla zaměřena na zjištění názorů a zkušeností s rovností podmínek a diskriminací žen v pracovním životě.

Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že většina českých dospělých žen se během života dále vzdělává. Téměř tři čtvrtiny (71%) dospělých žen se v současné době vzdělávají, a i většina z žen, které se aktuálně nevzdělávají, se vzdělávaly v minulosti. Pouze 2% z celkového počtu respondentek se v dospělosti nevzdělávala vůbec. Také do budoucna většina žen další vzdělávání plánuje (76%).

Nejčastější motivací žen pro další vzdělávání je snaha udržet si svoje rozumové schopnosti, dále pak zájem o obor a zvýšení své ceny na trhu práce.

Téměř pro všechny ženy, 93%, je vzdělání v životě důležitá hodnota. Nejméně si cení vzdělání jako hodnoty ve svém životě ženy vyučené, nejvíce oceňují vzdělání jako hodnotu ve svém životě ženy vysokoškolsky vzdělané.

61% žen se domnívá, že ženy mají stejné podmínky pro rozvoj kariéry, jako mají muži. Ženy, které si myslí, že ženy stejné podmínky pro rozvoj kariéry jako muži nemají, jsou

nejčastěji zastoupeny ve věkové kategorii 31-45 let, tj. ve věku, kdy ženy nejčastěji zakládají rodiny a starají se o děti. Nejvíce ženy uváděly jako důvody nerovných podmínek pro ženy situace spojené s dětmi, od těhotenství po péči o děti. Dále také uváděly, že mají problém sladit práci a rodinu, protože většina povinností v domácnosti je na ženách, a na rozvoj kariéry pak nemají čas a energii. Vyskytly se také názory, že muži dostávají v zaměstnání lepší místa a platy.

Diskriminaci v zaměstnání pocítila v průběhu pracovního procesu jedna pětina žen. Nejčastěji se jednalo o diskriminaci při výběrovém řízení nebo nižší platové ohodnocení. Ženy se středoškolským a vysokoškolským vzděláním pocítily také diskriminaci v rámci kariérního postupu. Častěji jsou diskriminované ženy, které mají děti, než ženy bezdětné, a to nejvíce při výběrovém řízení.

4.5 Doporučení

Z výše uvedených výsledků dotazníkového šetření je patrné, že v naší společnosti stále přetrvávají nerovné podmínky mezi muži a ženami. Nerovné podmínky se týkají spíše než oblasti vzdělávání, oblasti profesní a jsou velmi často navázány na povinnosti žen spojené s péčí o děti.

Jedná se o poměrně složitou problematiku, kterou nelze řešit opatřeními typu zavádění kvót pro počty ženy v politice nebo na manažerských funkcích, ale je nutný celostní přístup k věci. Uplatňování následujících bodů, které zahrnují aktivity na všech úrovních, od jednotlivců, přes rodinu, školu, zaměstnavatele až po celou společnost, by mohlo vést k postupnému odstraňování nerovných podmínek žen:

Jednotlivci a rodina:

- vlastní seberozvoj žen,
- aktivita žen v rámci ženských skupin - spolupráce žen,
- výchova dětí v rodině.

Škola:

- genderově pozitivní výchova a výuka na všech úrovních školství.

Zaměstnavatelé:

- podpora různých typů flexibilních pracovních úvazků,
- osvěta – např. workshopy mezi firmami na téma rovných příležitostí a sladování pracovního a soukromého života, sdílení zkušeností,
- zřizování dětských koutků na pracovišti,
- zřizování zařízení pro péči o děti.

Společnost:

- podpora podnikání žen (ženy podnikatelky mohou zaměstnat další ženy a spíše budou chtít vyjít vstříc potřebám dalších žen),
- daňové zvýhodnění pro firmy, které zaměstnávají ženy s dětmi na flexibilní formy pracovních úvazků,
- podpora zaměstnavatelů, kteří budou pomáhat ženám sladovat soukromý a pracovní život,
- podpora kvalitních zařízení pro péči o děti,
- veřejně oceňovat firmy, které prošly auditem rovných příležitostí,
- publikace postihů zaměstnavatelů v případě diskriminačního jednání,
- osvěta - oslabování genderových stereotypů na všech úrovních.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývala vývojem a současnou situací ve vzdělávání a v pracovním uplatnění žen v naší společnosti. Cílem bylo zjistit, jaká je situace ve vzdělávání a profesním uplatnění českých žen z gender hlediska.

Výzkumným šetřením bylo zjištěno, že v současné době mají ženy stejný přístup ke vzdělávání jako muži. Ženy se necítí být společností omezovány ve výběru oboru studia nebo způsobu vzdělávání a vzdělání je v jejich životě důležitá hodnota. To, že ženy většinou dávají přednost jiným oborům než muži, je dáno do určité míry předsudky a výchovou k roli žen/mužů, ale také fyzickými a psychologickými odlišnostmi mezi muži a ženami.

V oblasti pracovního života již není situace tak jednoznačná. Ženy si mohou svobodně vybrat zaměstnání, postupně se prosazují v oborech dříve považovaných pouze za mužské, i na vedoucích místech. Nejen pro ženy ve vedoucích pozicích se zvyšuje náročnost zaměstnání, a pro hodně žen to znamená konflikt mezi pracovními a rodinnými záležitostmi. Většina žen chce být zaměstnaná a také chce mít děti. Většina žen je také v práci vytížená stejně, jako jsou muži, ale navíc jsou častěji než muži také vytížené v „druhé směně“ péčí o děti a domácnost. I důvody, pro které jsou ženy na pracovním trhu znevýhodňovány, často souvisejí právě s tím, že ženy mají děti a starají se o rodinu.

Pravděpodobně se nic nezmění do budoucna na podílu zaměstnaných žen matek, ženy-matky budou chtít být zaměstnané, ať z důvodů ekonomických nebo z důvodu osobního rozvoje a uplatnění svého potenciálu. Pokud nemá žena kolem sebe prostředí, které by ji podporovalo a pomáhalo, těžko lze plnohodnotně pracovat na plný úvazek a věnovat se péči o malé děti a rodinu. A tak je cestou podpora sladění rodinného a pracovního života žen, různé formy zkrácených a flexibilních pracovních úvazků a také vytváření služeb zaměřených na pracující matky, od firemních mateřských školek po hospodyně v domácnosti.

Všechny aktivity, které se zabývají rovnoprávným postavením žen a mužů, by měly vést k tomu, aby všichni lidé měli stejné podmínky pro svůj rozvoj a uplatnění, v souladu se svojí osobností, svými potřebami, schopnostmi a aspiracemi.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ADAMEC, Petr a David KRYŠTOF. *Univerzity třetího věku na vysokých školách*. Brno: Asociace univerzit třetího věku ČR, 2011. ISBN 978-210-5640-4.
- [2] BAHENSKÁ, Marie. *Počátky emancipace žen v Čechách*. Praha: Libri, 2005. ISBN 80-7277-241-4.
- [3] ČECHURA, J. a M. HLAVAČKA a E.MAUR. *Ženy a milenky českých králů*. 3.vyd. Praha: Akropolis, 1996. ISBN 80 -85770-36-9.
- [4] FLODROVÁ, Milena. *Jurkovič, Brno a Vesna*. Brno: Doplněk. 2012. ISBN 978-80-7239-283-4.
- [5] FORMÁNKOVÁ, Lenka a Kristýna RYTÍŘOVÁ. *ABC feminismu*. Brno: Nesehnutí, 2004. ISBN 80-903228-3-2.
- [6] FROMM, Erich. *Umění milovat*. 6.vyd. Praha: Český klub, 2010. ISBN 978-80-86922-32-4.
- [7] HORSKÁ, Pavla. *Naše prababičky feministky*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 1999. ISBN 80-7106-380-0.
- [8] CHRÁSKA, Miroslav. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [9] JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ Alexandra a VÍZNEROVÁ Hana. Ženy a hospodářství. In: *Ženy a česká společnost*. Praha: Otevřená společnost, 2010. ISBN 978-80-87110-19-5.
- [10] JARKOVSKÁ, Lucie. Ženy a vzdělávání. In: *Ženy a česká společnost*. Praha: Otevřená společnost, 2010. ISBN 978-80-87110-19-5.
- [11] JARKOVSKÁ, Lucie. *Rovné příležitost dívek a chlapců ve vzdělání*. Brno: Nesehnutí, 2005. ISBN 80-903228-6-7.
- [12] KELLER, Jan a Lubor TVRDÝ. *Vzdělanostní společnost?* Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-78-6.

- [13] KŘÍŽKOVÁ, Alena, 2003, cit podle RAŠTICOVÁ, Martina. *Efektivní přístupy k vedení diverzních týmů v českých podnicích*. Brno: CERM, 2012. ISBN 978-80-7204-809-0.
- [14] KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-1117-8.
- [15] LENDEROVÁ, Milena. *K hříchu i k modlitbě: žena v minulém století*. Praha: Mladá fronta, 1999. ISBN 80-204-0737-5.
- [16] MALÍNSKÁ, Jana. *Do politiky prý žena nesmí - proč?* Praha: Libri, 2005. ISBN 80-7277-295-3.
- [17] MATĚJŮ, Petr a Jana STRAKOVÁ. *Ne/rovné šance na vzdělání: vzdělanostní nerovnosti v České republice*. Praha: Academia, 2006. ISBN 80-200-1400-4.
- [18] MOŽNÝ, Ivo. *Česká společnost*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-624-1.
- [19] RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC. *Učíme se po celý život?* Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.
- [20] RAŠTICOVÁ, Martina. *Česká žena mezi rodinou a profesí*. Brno: CERM, 2011. ISBN 978-80-7204-776-5.
- [21] RAŠTICOVÁ, Martina. *Efektivní přístupy k vedení diverzních týmů v českých podnicích*. Brno: CERM, 2012. ISBN 978-80-7204-809-0.
- [22] ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-551-6.
- [23] TOKÁROVÁ, Anna. *Vzdelanie žen na Slovensku*. 2.vyd. Prešov: AKCENT PRINT, 2007. ISBN 978-80-969419-9-5.
- [24] UTRIO, Kaari. *Dcery Eviny: historie evropské ženy*. Havlíčkův Brod: Hejkal, 1994. ISBN 80-901646-0-9.
- [25] VELÍŠKOVÁ, Hana. *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN: 978-80-86520-19-3.

- [26] VODÁKOVÁ, Alena a Olga VODÁKOVÁ. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-18-0.

Internetové zdroje

- [27] Česká ženská lobby. *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace*. - [online]. 2010 [cit. 2013-03-04]. Dostupné z: <http://www.czlobby.cz/cedaw/>.
- [28] ČESKO. *Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004*. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_1._ledna_2013.pdf.
- [29] Český statistický úřad. *Ženy a muži v datech 2011* - [online]. 2011 [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011.
- [30] Evropská komise. *Největší překážkou rovnosti žen a mužů ve vzdělávání zůstávají tradiční stereotypy* - [online]. 2010 [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/10_695_cs.htm.
- [31] *Firma roku: Rovné příležitosti 2012* - [online]. 2012 [cit. 2013-03-19]. Dostupné z: <http://rovneprilezitosti.ecn.cz/index.shtml>.
- [32] Gender Studies. *Sladění pracovního a rodinného života* - [online]. 2009 [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/V_zkum_mezi_matkami_d_t__do_deseti_let.pdf.
- [33] KRÁLOVSKÁ, Radka. *Diskriminace žen na trhu práce* - [online]. 2009 [cit. 2013-03-19]. Dostupné z: <http://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/diskriminace-zen-na-trhu-prace/>.
- [34] KRÍŽKOVÁ, Alena. *Jaké je postavení žen v řídicích pozicích*. In: *Ženy v řídicích pozicích* - [online]. 2006 [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: http://www.feminismus.cz/download/brozura_konference_05_zeny_v_ridicich_pozicich.pdf.

- [35] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Vývoj úrovně vzdělanosti obyvatelstva v ČR v letech 1950 až 2001* - [online]. 2009 [cit. 2013-03-19]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/57004FC6F8/\\$File/411303a2.pdf](http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/57004FC6F8/$File/411303a2.pdf).
- [36] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Zpráva z průzkumu o vzdělávání dospělých* - [online]. 2009 [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/zprava-z-pruzkumu-vzdelavani-dospelych-v-cr>.
- [37] Poradna pro občanství, občanská a lidská práva. *Diskriminace v zaměstnání* - [online]. 2009 [cit. 2013-03-04]. Dostupné z: <http://zamestnanost.poradna-prava.cz/diskriminace-v-zamestnani.html>.
- [38] ŠTRBÁŇOVÁ Soňa. *Ženy ve vědě v letech 1840–1989* - [online]. 2008 [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: <http://www.veda.cz/article.do?articleId=22769>.
- [39] Ústav pro studium totalitních režimů. *JUDr. Milada Horáková* - [online]. 2009 [cit. 2013-02-24]. Dostupné z: <http://www.ustrcr.cz/cs/milada-horakova>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

| | |
|--------|---|
| CEDAW | Úmluva na odstranění všech forem diskriminace žen |
| ČR | Česká republika |
| EU | Evropská unie |
| KSČ | Komunistická strana Československa |
| MD | Mateřská dovolená |
| OSN | Organizace spojených národů |
| OSVČ | Osoba samostatně výdělečně činná |
| UNESCO | Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu |

SEZNAM GRAFŮ

| | |
|--|----|
| Graf č. 1: Struktura vzdělání podle pohlaví podle výsledků sčítání 1950 a 2001 v % | 22 |
| Graf č. 2: Počty studentů vysokých škol ve sledovaných letech podle pohlaví | 24 |
| Graf č. 3: Absolventi VŠ podle skupin oborů v akademickém roce 2007/08 | 25 |
| Graf č. 4: Výsledky výzkumu Diskriminace žen na trhu práce | 32 |
| Graf č. 5: Výsledky výzkumu Diskriminace žen na trhu práce | 34 |
| Graf č. 6: Výsledky výzkumu Diskriminace žen na trhu práce | 36 |
| Graf č. 7: Věkové složení respondentek | 48 |
| Graf č. 8: Zastoupení respondentek podle dosaženého vzdělání | 49 |
| Graf č. 9: Zastoupení respondentek podle druhu pracovní aktivity | 50 |
| Graf č. 10: Zastoupení respondentek podle rodinného stavu | 50 |
| Graf č. 11: Počet žen, které se vzdělávají/nevzdělávají - rozdělení podle věku | 51 |
| Graf č. 12: Počet žen, které se vzdělávají/nevzdělávají - rozdělení podle vzdělání | 52 |
| Graf č. 13: Počet žen, které se vzdělávaly v minulosti- ženy, které se v současné době nevzdělávají | 53 |
| Graf č. 14: Počet žen, které se chtějí/nechtějí v budoucnosti vzdělávat | 54 |
| Graf č. 15 : Počet žen, které se chtějí/nechtějí do budoucna vzdělávat- rozdělení podle věku | 54 |
| Graf č. 16: Důvody pro vzdělávání | 55 |
| Graf č. 17: Důvody pro vzdělávání – rozdělení podle dosaženého vzdělání | 56 |
| Graf č. 18: Vzdělání jako hodnota v životě - rozdělení podle dosaženého vzdělání | 58 |
| Graf č. 19: Názory žen na rovné podmínky pro rozvoj kariéry – rozdělení podle věku | 59 |
| Graf č. 20: Názory žen na rovné podmínky pro rozvoj kariéry–rozdělení podle vzdělání | 60 |
| Graf č. 21: Názory žen na rovné podmínky pro rozvoj kariéry – rozdělení podle toho, zda ženy mají nebo nemají děti | 61 |
| Graf č. 22: Diskriminace během profesního života – rozdělení podle věku | 63 |
| Graf č. 23: Diskriminace během profesního života – rozdělení podle vzdělání | 64 |

| | |
|---|----|
| Graf č. 24: Diskriminace během profesního života – rozdělení podle toho, zda ženy mají nebo nemají děti | 65 |
| Graf č. 25: Druhy diskriminace u žen, které mají děti | 65 |

SEZNAM PŘÍLOH

PI: dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

1. Vzděláváte se v současné době? V případě že ANO, je možné zatrhnout i více odpovědí.

- Ne
- Ano- SŠ/VŠ
- Ano- rekvalifikační/akreditované kurzy
- Ano – vzdělávání v rámci zaměstnání
- Ano – zájmové vzdělání
- Ano- samostudium

2. V případě, že se v současné době nevzděláváte: vzdělávala jste se v minulosti (v dospělém věku)?

- Ano
- Ne

3. Pokud jste se v minulosti v dospělém věku vzdělávala, o jaký typ vzdělávání se jednalo? Je možné zatrhnout i více odpovědí.

- SŠ/VŠ
- Rekvalifikační/akreditované kurzy
- Vzdělávání v rámci zaměstnání
- Zájmové vzdělání
- Samostudium

4. Máte v úmyslu se vzdělávat v budoucnosti?

- Ano
- Ne

5. Jakému druhu vzdělávání dáváte přednost? Je možné zatrhnout i více odpovědí.

- Formální vzdělávání SŠ/VŠ
- Rekvalifikační /akreditované kurzy
- Profesní vzdělávání
- Zájmové vzdělávání (kurzy, semináře, přednášky atp.)
- Samostudium

6. Jaké máte důvody pro vzdělávání? Je možné zatrhnout i více odpovědí.

- Chci- vzdělávám se, protože mě zajímá daný obor/ problematika
- Chci být vzdělaná kvůli společenskému statusu
- Chci udržet a rozvíjet svoje rozumové schopnosti
- Chci se lépe uplatnit na trhu práce
- Musím mít doklad o vzdělání
- Musím se profesně rozvíjet, abych mohla dělat svoji práci

7. Je pro Vás vzdělání ve Vašem životě důležitá hodnota?

- Ano
 Ne

8. Myslíte si, že ženy a muži v dospělém věku mají stejné podmínky pro rozvoj kariéry?

- Ano
 Ne

9. Pokud jste u předchozí otázky uvedla NE, napište prosím důvody nerovných podmínek v profesním životě.

10. Setkala jste se během svého profesního života s diskriminací z důvodu, že jste žena?

- Ano
 Ne

11. V případě, že jste u předchozí otázky uvedla ANO, o jaký typ diskriminace se jednalo?

- diskriminace při výběrovém řízení
 nižší platové ohodnocení než kolegové muži na stejné pracovní pozici
 omezený přístup k profesnímu vzdělávání
 diskriminace v kariérním postupu
 sexuální obtěžování
 jiné, popište prosím

12. Věk

- Do 30
 31 – 45
 46-60
 61 a více

13. Dosažené vzdělání

- Základní
 Vyučená/ střední bez maturity
 Střední s maturitou
 vysokoškolské

14. Zaměstnání

- Pracující - zaměstnankyně
 Pracující – OSVČ
 Nepracující – MD

Nepracující – nezaměstnaná

Nepracující – důchod

15. Rodinný stav

Svobodná

Vdaná / registrované partnerství

Rozvedená

Ovdovělá

16. Máte děti?

Ano

Ne