**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH a REGIONÁLNÍCH**

**STUDIÍ, O. P. S., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Významné ženy Jihočeského kraje a jejich vliv na veřejný život**

**Autor práce: Lederová Tereza**

**Studijní obor: Regionální studia**

**Forma studia: Prezenční**

**Vedoucí práce: Dr. Mgr. Pána Lubomír, Ph. D.**

**Katedra: Katedra společenských věd**

2008

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna ke studijním účelům.

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Dr. Mgr. Lubomíru Pánovi, Ph. D. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce. Dále bych chtěla poděkovat Ing. Sylvě Jindřichové, že mi zprostředkovala setkání s některými významnými ženami Jihočeského kraje a poskytla některé cenné informace. V neposlední řadě děkuji za čas a ochotu zodpovědět mé dotazy prof. Ing. Magdaleně Hrabánkové, CSc., Ing. Kamile Hrabákové, Ing. Bc. Marii Hrdinové, Mgr. Zuzaně Pečmanové, Ing. Evě Piherové, Mgr. Marii Ptáčkové, Ing. Haně Randové a PhDr. Martě Zavřelové.

OBSAH

[OBSAH 4](#_Toc196747230)

[1 ÚVOD 6](#_Toc196747231)

[2 TEORETICKÁ ČÁST 7](#_Toc196747232)

[2.1 Základní pojmy 7](#_Toc196747233)

[2.1.1 Diskriminace na základě pohlaví 7](#_Toc196747234)

[2.1.2 Dvojí zátěž žen 7](#_Toc196747235)

[2.1.3 Feminismus 7](#_Toc196747236)

[2.1.4 Gender 8](#_Toc196747237)

[2.1.5 Genderová asymetrie 9](#_Toc196747238)

[2.1.6 Genderová dělba práce 9](#_Toc196747239)

[2.1.7 Genderová hierarchie 9](#_Toc196747240)

[2.1.8 Genderová perspektiva 9](#_Toc196747241)

[2.1.9 Genderově citlivé vzdělávání 9](#_Toc196747242)

[2.1.10 Genderové mocenské vztahy 10](#_Toc196747243)

[2.1.11 Genderové nerovnosti 10](#_Toc196747244)

[2.1.12 Genderové role 11](#_Toc196747245)

[2.1.13 Genderově oddělená výchova 11](#_Toc196747246)

[2.1.14 Genderová socializace 11](#_Toc196747247)

[2.1.15 Genderové stereotypy 11](#_Toc196747248)

[2.2 Prostředky k posílení rovnosti pohlaví a prosazování žen 12](#_Toc196747249)

[2.2.1 Prosazování rovnosti na krajské úrovni 14](#_Toc196747250)

[2.3 Strategie programu rozvoje Jihočeského kraje 15](#_Toc196747251)

[2.4 Volby v České republice 18](#_Toc196747252)

[3 TVŮRČÍ ČÁST 20](#_Toc196747253)

[3.1 Veřejný život a rozhodování 20](#_Toc196747254)

[3.1.1 Státy Evropské unie 20](#_Toc196747255)

[3.1.2 Česká republika 22](#_Toc196747256)

[3.2 Vzdělání 24](#_Toc196747257)

[3.3 Platové ohodnocení a stereotypy 24](#_Toc196747258)

[3.4 Jihočeský kraj 27](#_Toc196747259)

[3.5 Významné ženy Jihočeského kraje 28](#_Toc196747260)

[3.5.1 prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc. 28](#_Toc196747261)

[3.5.2 Ing. Kamila Hrabáková 30](#_Toc196747262)

[3.5.3 Ing. Bc. Marie Hrdinová 31](#_Toc196747263)

[3.5.4 Mgr. Zuzana Pečmanová 33](#_Toc196747264)

[3.5.5 Ing. Eva Piherová 34](#_Toc196747265)

[3.5.6 Mgr. Maria Ptáčková 35](#_Toc196747266)

[3.5.7 Ing. Hana Randová 37](#_Toc196747267)

[3.5.8 PhDr. Marta Zavřelová 38](#_Toc196747268)

[3.6 Shrnutí postojů významných žen Jihočeského kraje 39](#_Toc196747269)

[4 ZÁVĚR 41](#_Toc196747270)

[5 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY 43](#_Toc196747271)

[6 SEZNAM PŘÍLOH 46](#_Toc196747272)

[7 PŘÍLOHY 47](#_Toc196747273)

[8 ABSTRAKT 58](#_Toc196747274)

[9 ABSTRACT 59](#_Toc196747275)

1 ÚVOD

Tato bakalářská práce se zabývá hodnocením vlivu významných žen Jihočeského kraje na veřejný život. Zaměřuje se především na oblast veřejné správy. Situaci a zastoupení žen v jednotlivých zastupitelstvech v Jihočeském kraji porovnává s ostatními kraji České republiky, s Českou republikou jako celkem i s Evropskou unií. Objektivně hodnotí fungování politiky rovných příležitostí v Jihočeském kraji a zjišťuje tento směr i v ostatních krajských organizacích a parlamentních stranách.

Pomocí analýzy trhu práce a úrovně vzdělání práce zjišťuje uplatňování žen ve veřejném sektoru - zejména ve vysokých funkcích. V této práci se také využívá údajů ze statistik, aby se doložily rozebírané skutečnosti, co se týče zastoupení žen ve vládě, v senátu, v parlamentních stranách i v krajských zastupitelstvech. Formou polostandardizovaných rozhovorů se zjišťuje názor významných žen Jihočeského kraje na dodržování rovnosti pohlaví na pracovním poli i v osobním životě. Samozřejmě se využívá poznatků z nastudované odborné literatury, internetových materiálů, novinových i časopisových článků.

Práce má za úkol potvrdit či vyvrátit vlastní hypotézu, že je zastoupení žen v politice nedostatečné na to, aby mělo nějaký reálný vliv. Dále by se měla objektivně posoudit skutečnost, zda mají nějaký vliv na uplatňování žen ve vysokých funkcích zastaralé zvyky společnosti a rodinné zázemí.

Cílem této práce je podle zjištěných údajů, odpovědí respondentek a jejich zkušeností formulace vlastních doporučení a návrhů, které by mohly dle mého názoru vést ke zlepšení situace v oblasti odstranění diskriminace, vyrovnání možností a uplatnění většího vlivu žen na veřejný život.

Téma Významné ženy Jihočeského kraje a jejich vliv na veřejný život jsem vybrala z důvodu zájmu o genderová studia. Už v prvním semestru mě velice oslovil jak seminář o rovnosti pohlaví a institucí, tak tato oblast jako celek. Žiji v Českých Budějovicích celý život, proto jsem si logicky pro svou práci vybrala oblast Jihočeského kraje, který jsem zkoumala podrobněji.

2 TEORETICKÁ ČÁST

2.1 Základní pojmy

2.1.1 Diskriminace na základě pohlaví

Představuje různé formy znevýhodňování žen a mužů, resp. zamezování přístupu ke společenským zdrojům, možnostem a příležitostem na základě pohlaví bez přihlédnutí k individuálním schopnostem a osobnostnímu potenciálu. Diskriminace na základě pohlaví se objevuje se ve všech sférách a oblastech lidské činnosti – ekonomické, právní, rodinné, kulturní atd. diskriminaci lez rozdělit na přímou a nepřímou. Typickou formou přímé diskriminace na základě pohlaví je znevýhodňování žen při zaměstnávání, otevřené ponižování a znevažování žen na pracovišti či v rodině. Formy nepřímé diskriminace jsou obtížněji odhalitelné a dokazatelné. Rozumí se tím situace, kdy zákon, politika nebo praxe se jeví jako neutrální, ale ve výsledku mají negativní dopad na jedno nebo druhé pohlaví.   
Je to např. omezená možnost pracovat na částečný úvazek, ta výrazněji dopadá na ženy. Muži jsou ve veřejné sféře upřednostňováni, diskriminováni jsou naopak ve sféře domácí, např. jako živitelé nemají dostatek času k vytvoření živého vztahu s dítětem. Na muže se často pohlíží jako na ty, kdo jsou bez emocí, natož aby je vyjadřovali. Díky omezení ženy na matku jsou děti paušálně po rozvodu svěřovány matce a otcové musí většinou velmi bojovat o bližší kontakt s dětmi. Důležité je uvědomit si, že zmíněné diskriminace jsou odvozeny od instituciálního nastavení společnosti.

****2.1.2 Dvojí zátěž žen****

Zátěž způsobená očekáváním, že se ženy budou kromě své placené práce věnovat vedení domácnosti. Dvojí zátěž označuje situaci, kdy ženy pracují v zaměstnání a současně se bezplatně věnují péči o rodinu (včetně muže) a domácnost současně.

****2.1.3 Feminismus****

Sociální hnutí, které se začalo formovat v 18. století. Upozornilo na nerovnoprávné postavení žen ve společnosti a vzneslo nároky na rovnoprávný status žen i dalších diskriminovaných a ponižovaných skupin obyvatelstva. Požadavkem prvních feministek a feministů bylo především zahrnutí ženských práv pod lidská práva (vztažení občanských práv nejen na muže) a zlepšení životních podmínek žen. Vydobytí základních občanských práv pro ženy (volební právo, právo na majetek, právo na vzdělání, právo na ochranu před všemi formami násilí apod.) umožnilo zpochybnit samozřejmost a přirozenost rolí žen a mužů ve společnosti. Feminismus se dělí do mnoha různých myšlenkových proudů (např. liberální, socialistický, psychoanalytický, radikální atd.), a proto je vhodnější mluvit spíše o feminismech v množném čísle. Například liberální feminismus usiluje o vytvoření podmínek umožňujících skloubit profesi a rodinu či zvýšení politické reprezentace žen, zatímco anarchofeminismus zpochybňuje kapitalistické uspořádání společnosti a snahy liberálního feminismu vnímá jako přikývnutí „mužskému“ způsobu uspořádání společnosti, to definuje jako uspořádání zaměřené na výkon a uchvácení moci. Přesto je však možné hovořit o některých jednotících prvcích společných pro všechny směry. Jedním z nich je přesvědčení, že ženy mají ve společnosti nižší ekonomické, politické a sociální postavení. Představy, jak tuto nerovnost odstranit, se však v jednotlivých feministických proudech rozchází.

****2.1.4 Gender****

Někdy je také nazýván sociálním pohlavím. Na rozdíl od pojmu pohlaví, který je chápán výhradně v biologickém smyslu, označuje pojem gender kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví, ty se však v průběhu historie mohou měnit a někdy se mění velmi výrazně (např. vaření piva bylo tradičně ženskou prací a až posléze v době modernizace, kdy prudce roste populace (díky pokroku ve zdravotnictví a výnosech zemědělství) a nedostává se pracovních míst, byly ženy vytlačeny a pivovarnictví se stalo doménou mužů) v předmoderní době byl pro osud člověka důležitější stav (feudál, rolník, nevolník…) než pohlaví, muži a ženy pracovali společně. Během modernizace došlo ke změně, sociální status už není tak důležitý jako pohlaví, žena je situována do domácí – pečovatelské sféry, muž do veřejné – pracovní sféry. Dělítko společnosti prochází nitrem rodiny. Tento soubor mužských (maskulinních) či ženských (femininních) vlastností společnost v určité době všeobecně přijímá jako něco „přirozeného“ a „neměnného“. Tím se společensky ospravedlňuje přímé či nepřímé vynucování těchto vlastností. Žena, která se dostatečně nestará o domácí krb, nebo muž, který dostatečně finančně nezabezpečuje rodinu, nejsou považováni za „plnohodnotné“ ženy a muže. Gender přesouvá pozornost z pohlaví ženy a muže na vztah feminity a maskulinity, na konstruování rodovosti, na otázky genderových identit i mimo rámec tradičně pojatého a protikladně vymezeného ženství a mužství.

****2.1.5 Genderová asymetrie****

Popisuje rozložení moci mezi muži a ženami v různých sférách společnosti. Jedná se například o nevyvážené zastoupení žen a mužů v řídících a rozhodovacích funkcích ve státním i privátním sektoru (v komunálních zastupitelstvech, parlamentu, vládě, soukromých obchodních firmách atd.). Tato sociální asymetrie vede k sociálně podmíněné převaze mužů, případně žen, a k jejich vyššímu statusu v určitých sférách společenského a profesionálního života. Výzkum prováděný v osmdesátých letech ve Švédsku ukázal, že 70 % matek se nechce při přímé péči o dítě dělit s mužem.

****2.1.6 Genderová dělba práce****

Rozdělení placené a neplacené práce mezi muži a ženami v rámci veřejné a soukromé sféry. Toto rozdělení je prokazatelně nerovnocenné, protože ženy jsou ve větší míře společensky povinovány vykonávat kromě placeného zaměstnání ještě neplacenou práci v domácnosti.

****2.1.7 Genderová hierarchie****

Sociální uspořádání, v němž má vše, co je považováno za ženské a je spojováno se ženami, jinou (obvykle nižší) hodnotu, než to, co je považováno za mužské a je spojováno s muži.

2.1.8 ****Genderová perspektiva****

Při nahlížení situací a problémů ve společnosti bere v úvahu genderové vztahy a stereotypy, které ve společnosti fungují. Například genderově citlivý pohled na dopravu ve městě se nebude ubírat pouze směrem širokých silnic pro automobily, v nichž sedí mobilní a flexibilní muži přesouvající se během svých pracovních povinností. Vezme v úvahu nedostupnost chodníků pro bezpečnou jízdu s kočárkem, odstranění překážek, které jízdu s kočárkem usnadňují, podpoří vybudování výtahů ve stanicích hromadné dopravy atd.

****2.1.9 Genderově citlivé vzdělávání****

Pedagogický přístup založený na principu rovných příležitostí chlapců a dívek. Snaží se dětem nabídnout vzdělávací prostor, který není omezený tradičními genderovými předpoklady a není spoutaný stereotypními dívčími a chlapeckými vzory a modely chování (např. že dívky jsou většinou hodné a snaživé a chlapci jsou většinou zlobiví „rošťáci“, nebo že kluci jsou disponovanější k matematice, fyzice a informačním technologiím, dívky jsou citlivější, svědomitější, a proto vhodné k ošetřovatelským a výchovným povoláním). Genderově citlivé vzdělávání podporuje děti v jejich individuálních nadáních a rozvíjí jejich schopnosti i v oblastech, které nejsou považovány za doménu jejich pohlaví. Genderově citliví vyučující vnímají projevovaná specifika pohlaví, ale apriori je nepředpokládají a nezdůrazňují. Takovýto přístup klade důraz na plné rozvinutí osobnosti dívek i chlapců, důsledně odmítá genderové předsudky založené na pohlaví.

****2.1.10 Genderové mocenské vztahy****

Označují vztahy mezi muži a ženami, v nichž jedno pohlaví disponuje ve větší míře autoritou, schopností či kapacitou kontrolovat a ovládat druhé pohlaví a požívat různá společenská, ekonomická a politická privilegia. Přes to, že jsou sociálně a kulturně podmíněné a proměnlivé v čase, jsou často akceptovány jako přirozené. Genderové vztahy jsou formovány různými faktory: právním systémem, trhem práce, třídou, věkem, manželským statusem či pozicí v rodině. Vlivem těchto a mnoha dalších faktorů se mohou měnit. Tradiční muž a tradiční žena zde nejsou přirozeně a od nepaměti. Jde o diskurzy, které byly vytvořeny před cca. 200 lety v období ustavování měšťanské vrstvy obyvatel. Předmoderní člověk sebe sama chápal jako součást celku, např. velké rodiny či církve. Muži a ženy žili vedle sebe a všichni pracovali, aby přežili. S osvícenstvím se rodí i idea individua, avšak s ním spojené svobody a seberealizace jsou umožněny pouze mužům. Rousseau ženu ztotožnil s matkou a přisoudil jí místo v domácnosti. Navíc je „vynalezeno“ dítě, kterému je oproti předchozím obdobím věnována péče a výchova. Ta dříve probíhala bez větší pozornosti okolí, najednou se stává ústředním bodem života ženy a nároky na tuto úlohu jsou stále stupňovány. Hybnou silou moderní ženy se stává potřeba dalšího individuálního rozvoje a seberealizace, která je pro mužskou část populace samozřejmá.

****2.1.11 Genderové nerovnosti****

Vznikají ve společnosti, kde muži a ženy nemají stejný podíl na hmotném bohatství a rozhodování. v tradičních společnostech byla sociální nerovnost na základě genderu, urozeného či neurozeného původu, etnicity apod. považována za legitimní, tzn. přirozenou a správnou. v demokratické společnosti jsou sociální nerovnosti založené na genderu, etnicitě, sexuální orientaci apod. považovány za nepřípustné a jsou zaváděna opatření zajišťující uplatňování principu rovných příležitostí a nediskriminace.

****2.1.12 Genderové role****

Soubor pravidel (většinou nepsaných a neformálních, určovaných danou společností), který definuje, jaké chování, myšlení, cítění, oblečení či forma partnerských vztahů je vhodná, případně nevhodná pro příslušníky jednoho nebo druhého pohlaví. Péče o děti je všeobecně považována za femininní genderovou roli, přičemž finanční a materiální zabezpečování rodiny je obecně klasifikováno jako maskulinní genderová role. Genderové role jsou přijímány a reprodukovány prostřednictvím socializace (viz. níže).

****2.1.13 Genderově oddělená výchova****

Vzdělávání v oddělených dívčích a chlapeckých skupinách. Cílem genderově segregované výchovy není usměrňovat dívky a chlapce do odlišných studijních oblastí, ale naopak vytvořit bezpečný prostor, který jim umožní věnovat se studiu, aniž by byli přehlíženi či považováni za méněcenné. i v rámci feminismu se názory na tento pedagogický přístup různí.

****2.1.14 Genderová socializace****

Celoživotní proces, v němž se jedinec stává součástí určité společnosti a přisvojuje si její pravidla, hodnoty a normy chování včetně těch, které se týkají genderu (genderové role). Proces socializace působí v největší míře v raném období života. Probíhá buď vědomě na základě odměn a trestů, nebo skrytě prostřednictvím nenápadných signálů – výběrem dětského oblečení, knížek, hraček, her, činností a zájmů. Během socializace do genderových rolí jsou děti (ale i dospělí) vedeni k tomu, aby správně naplňovali genderová očekávání.

2.1.15 Genderové stereotypy

Zjednodušující a zaujaté předpoklady týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů. O mužích se například stereotypně předpokládá, že nikdy nepláčou, jsou nepořádní, agresivní a soutěživí. Ženám se naopak paušálně přisuzuje citlivost, empatie, pořádkumilovnost a poddajnost. Zevšeobecňování mužských a ženských vlastností může často vést k diskriminaci těch, kdo svým chováním vybočují z daného stereotypu (např. tlak na chlapce a muže, kteří mají zájem o tzv. ženské aktivity či péči o dítě a naopak, nebo slovní i fyzické útoky na homosexuály, kteří svým soužitím přímo podkopávají tradiční obraz muže).

**2.1.16 Rovné příležitosti**

Požadavek rovných výchozích podmínek pro účast žen a mužů na ekonomickém, politickém a sociálním životě. Rovné příležitosti znamenají odstranění viditelných i neviditelných překážek na základě pohlaví. Patří sem zajištění rovných příležitostí na trhu práce, vytváření podmínek pro slaďování rodinného a pracovního života, aktivity proti násilí na ženách, podpora účasti žen v rozhodovacích procesech, odstraňování genderových stereotypů ve vzdělávání, otázka reprodukčních práv apod.

**2.1.17 Segregace zaměstnání**

Koncentrace žen a mužů v určitých typech zaměstnání a na různých úrovních činností, přičemž možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů. Ženy také často vykonávají práci nižší úrovně.

2.2 Prostředky k posílení rovnosti pohlaví a prosazování žen

Evropská unie a samozřejmě i další významné nadnárodní a mezinárodní společnosti, si kladou za prvořadý cíl **odstranit existující nerovnosti a podporovat rovné zacházení s muži a ženami**[[1]](#footnote-2). Vede je k tomu nejen respekt k občanským právům, ale i sociálně ekonomický zájem umožnit mužům a ženám, aby se mohli se stejnou mírou uspokojení podílet na vytváření a užívání společenských hodnot.

Téma rovnosti mužů a žen je v Evropském společenství natolik frekventované, že si postupem doby vyžádalo zpracování vlastního výkladového slovníku, čítajícího 100 základních pojmů ve všech jazykových verzích Evropské unie.  v dané oblasti je nejčastěji užíván pojem **-** **rovné příležitosti pro muže a ženy**, což podle zmíněného slovníku doslovně znamená "absenci překážek bránících občanům na základě jejich příslušnosti k pohlaví v účasti na ekonomice, politice a v sociální oblasti"‪‪[[2]](#footnote-3). v širším slova smyslu vytváření rovných příležitostí zahrnuje i možnost přijímat a provádět "opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho pracovní kariéře"[[3]](#footnote-4), neboli " dočasná mimořádná opatření k urychlení zrovnoprávnění žen a mužů"[[4]](#footnote-5), jinými slovy možnost přijímat tzv. positivní opatření (akce)[[5]](#footnote-6). Vytvářením rovných příležitostí pro muže a ženy se v podstatě naplňují práva formálně deklarovaná ve Smlouvě o založení Evropského společenství, stanovená směrnicemi Evropského společenství a rozpracovaná právními řády členských států, a také doporučení orgánů Evropské unie, aplikovaná na území členských států. Rovné příležitosti v praxi vytvářejí orgány veřejné správy na všech územních úrovních, zaměstnavatelé, případně jiné subjekty v rámci svých aktivit (např. politické strany). Rámec pro přijímání opatření k vytváření rovných příležitostí je zpravidla stanoven právním předpisem nebo kolektivní smlouvou. K přijímání positivních opatření bývá veřejnost, zejména zaměstnavatelé, státem motivováni, a to i poskytováním finančních příspěvků.

Prosazování **genderové rovnosti[[6]](#footnote-7)** je od roku 1998 jednou z priorit vlády České republiky, která tak uznává své mezinárodní závazky v této oblasti směrem k OSN a EU[[7]](#footnote-8) i svou odpovědnost k vlastním občankám a občanům. Za tímto účelem vláda zformulovala Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen[[8]](#footnote-9).

Její cíle jsou přitom v souladu s politikou Komise Evropských společenství (Komise ES), která ve svém Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů deklaruje: „Rovné postave ní žen a mužů je základní právo, společná hodnota EU a nezbytná podmínka pro dosažení cílů EU, kterými jsou růst, zaměstnanost a sociální soudržnost. EU učinila významný pokrok při dosahování rovného postavení žen a mužů. Nerovnosti však zůstávají a mohou se zvětšovat s tím, jak větší globální hospodářská soutěž vyžaduje pružnější a mobilnější pracovní sílu. To je plýtvání lidským kapitálem, které si EU ne může dovolit.“[[9]](#footnote-10) Obecně akceptovanou strategií pro prosazování genderové rovnosti je přitom **tzv. genderový mainstreaming**, který je definován jako: „Postup, ve kterém jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen.“[[10]](#footnote-11) Zjednodušeně můžeme říct, že **genderový mainstreaming** znamená „prostoupení hlediska vyrovnávání příležitostí pro muže a ženy všemi koncepčními a rozhodovacími procesy ve všech jejich fázích, včetně plánování, provádění a vyhodnocování. Před přijetím jakéhokoli rozhodnutí je nutné vyhodnotit dopad tohoto rozhodnutí na muže a na ženy (**tzv. genderová analýza**). Zjistí-li se, že jedno z pohlaví bude negativně ovlivněno, musí ten, kdo rozhodnutí přijímá podniknout kroky k tomu, aby škodlivé účinky příslušného rozhodnutí odstranil nebo alespoň minimalizoval.“[[11]](#footnote-12)

Podporování rovnosti mezi ženami a muži v praxi znamená, že je vždy nutné zohledňovat dva klíčové komponenty genderového mainstreamingu (viz. Obr. č. 1), což je posilování práv, postavení a sebeuvědomění žen a podřizování koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů ve všech fázích jejich přípravy a provádění hledisku rovnosti příležitostí žen a mužů.

obr. 1, zdroj: Moser – s. 10, Genderový mainstreaming

1. Integrace zájmů žen a mužů ve všech politikách a projektech

Rovnost

STRATEGIE: Dvojí přístup genderového

mainstreamingu

CÍL:

Genderová

rovnost

2. Specifické aktivity zaměřené na posilování práv, postavení a sebeuvědomění žen

Posilování práv, postavení a sebeuvědomění žen

2.2.1 Prosazování rovnosti na krajské úrovni

Pouhé deklarování priorit a formulování strategií však k efektivnímu prosazování genderové rovnosti nestačí. K tomu je třeba konkrétních metod a nástrojů. Jedním z nich je například7tzv. **genderový audit** pro zajišťování a vyhodnocování prosazování genderové rovnosti na úrovni krajského úřadu. Konkrétně zahrnuje analýzu krajského úřadu z hlediska otevřenosti ke genderovým otázkám, institucionálního kontextu, organizační struktury a kultury. Je zaměřen na zlepšování výkonnosti krajského úřadu, pokud jde o prosazování genderové rovnosti a zahrnuje analýzu personálních a institucionálních bariér, které ji mohou brzdit. Je tedy orientován spíše na organizaci jako takovou než na dopady její činnosti, ačkoliv ani ty nezůstávají bez povšimnutí.

Koncepčně genderový audit vychází z tzv. sociálních auditů[[12]](#footnote-13), které umožňují organizacím rozvíjet procesy, jejichž prostřednictvím mohou vyhodnocovat své působení vzhledem k naplňování hodnot a cílů, které si vytkly, sestavovat akční plány za účelem zvyšování své výkonnosti, porozumět dopadům vlastní činnosti a plnit své závazky vůči vybraným cílovým skupinám. Sociální audity obvykle začínají evaluací[[13]](#footnote-14) všech aspektů fungování organizace, které jsou v psané formě: politiky, zprávy, předpisy, příručky atd., ale zde nekončí. Jdou dále a ověřují, zda to, co je psáno, je také skutečně aplikováno v praxi, proč se úkoly plní tak, jak se plní, jak dobře se plní a s jakým efektem. Názory a zkušenosti zaměstnanců/kyň a klientů/ek jsou přitom zásadní. Poté následuje identifikování potenciálu pro zlepšení, jsou zformulována doporučení a případně se psán akční plán dalšího postupu.

2.3 Strategie programu rozvoje Jihočeského kraje

Program rozvoje Jihočeského kraje navazuje na Sociálně ekonomický profil Jihočeského kraje, Regionální inovační strategii Jihočeského kraje a další strategické dokumenty a přímo vychází z výstupů analytické části tohoto dokumentu, zejména z výroků SWOT analýzy. Stanovené prioritní osy reflektují hlavní rozvojová témata a zaměřují se na řešení klíčových rozvojových problémů Jihočeského kraje v období 2007 – 2013.[[14]](#footnote-15) Strategie Programu rozvoje Jihočeského kraje vychází ze zásad, kterými jsou např. posilování koncepčního přístupu a efektivity při poskytování podpory, podpora zvyšování absorpční kapacity kraje pro čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU racionality, reflexe otevřenosti ekonomiky Jihočeského kraje a jejího zapojení do společného trhu EU, kombinace intervencí zaměřených do oblastí s vysokým růstovým potenciálem a na odstraňování neodůvodněných omezení a bariér prohlubujících vnitroregionálních nepoměrů aj.

Základním hodnotovým hlediskem pro formování strategie je udržitelný rozvoj ve všech jeho dimenzích, tj. ekonomické, sociální a environmentální, zejména:

a) rozvoj ekonomického potenciálu kraje při respektování úsilí o dosažení hospodářské soudržnosti na národní a evropské úrovni;

b) posílení sociální soudržnosti ovlivňující kvalitu života obyvatel Jihočeského kraje;

c) územní soudržnost usilující o komplexní přístup k rozvoji území;

d) konkurenceschopnost spojená s modernizačním úsilím ČR a EU chápaná jako

nástroj ekonomické a sociální přeměny (znalostní ekonomika a znalostní společnost);

e) rozvoj informační společnosti – podpora aktivního využívání pozitivních přínosů ICT v jednotlivých sférách společenského a ekonomického života kraje;

f) rovnost příležitostí pro všechny**[[15]](#footnote-16)**.

Globální cíl je konkretizován prostřednictvím 8 prioritních os, kterými jsou: ekonomický rozvoj a znalostní ekonomika, lidské zdroje a sociální soudržnost, dostupnost a infrastruktura, rozvoj urbánních prostorů, venkovský prostor, cestovní ruch, kulturní a přírodní dědictví, životní prostředí a efektivní veřejná správa a modernizace.

Co se týče prioritní osy Lidské zdroje a sociální soudržnost, která má stanoveny strategické cíle: rozvoj vzdělávání a inovativních nástrojů trhu práce, rozvoj sociální infrastruktury i zařízení v oblasti sportu a zájmové činnosti, zlepšování kvality zdravotních a sociálních služeb a jejich optimalizace v Jihočeském kraji. Tato osa má i operační cíle. Těmi jsou v oblasti trhu práce např. **prosazování principu rovných příležitostí pro všechny skupiny obyvatel na trhu práce, s důrazem na rovné příležitosti žen a mužů a různých věkových skupin**, snižování dlouhodobé nezaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti mladých do 25 let a skupin znevýhodněných na trhu práce, zvýšení participace starších osob na trhu práce s ohledem na prodloužení věku pro odchod do důchodu, zvýšení informovanosti aj. Přestože míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji dlouhodobě patří v rámci České republiky k podprůměrným, existují v kraji znevýhodněné skupiny, které mají potíže s uplatněním na trhu práce. Pro zlepšení situace je třeba vytvářet a rozvíjet poradenské služby a koncipovat speciální rekvalifikační programy pro tyto znevýhodněné skupiny. Zaměření těchto programů by mělo vést k prohloubení znalostí a dovedností, případně k osvojení nových tak, aby se staly uplatnitelnými na trhu práce. Jedná se zejména o uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných, u nichž často dochází ke kumulaci handicapů (např. věková a genderová diskriminace, zdravotní postižení, nízká kvalifikace). Osoby dlouhodobě nezaměstnané je nutné motivovat k rekvalifikacím a dalšímu vzdělávání a vytvářet odpovídající programy, jejichž pomocí by získaly dovednosti a znalosti požadované na trhu práce. V Jihočeském kraji, podobně jako v celé ČR, je vyšší nezaměstnanost žen než mužů. Důvodem jsou určitá omezení, která vyplývají z role ženy v české rodině, na níž většinou leží starost o fungování rodiny, což může vést k problémům v pracovním životě. Proto je nutné se v rámci tohoto opatření zaměřit na zaměstnavatele a motivovat je k uplatňování nástrojů, které umožňují sloučit rodinné a pracovní povinnosti, jako je pružná pracovní doba, práce z domova, větší uplatnění částečných úvazků apod.  k harmonizaci rodinného a pracovního života přispívá také rozvoj služeb podporujících fungování novodobé rodiny. Důležitou oblastí je také podpora tvorby pracovních míst vyžadujících vysokou kvalifikaci. V rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a rozvojem aktivit sociální ekonomiky vytvářet pracovní místa nejen pro osoby znevýhodněné na trhu práce. Aktivity sociální ekonomiky, především v oblasti sociálních terénních služeb se mohou stát zdrojem pracovních míst (po určité odborné přípravě a proškolení uchazečů) i ve venkovských oblastech, kde dochází k úbytku ekonomických aktivit a k výraznému stárnutí obyvatel, a tím ke zvýšení zájmu o tyto služby.

2.4 Volby v České republice

Volby se v České republice konají na základě všeobecného, rovného a přímého volebního práva, které se s výjimkou voleb do Evropského parlamentu vztahuje na všechny občany starší 18 let, u nichž nenastala zákonem stanovená překážka v jeho výkonu, a to tajným hlasováním. Ve volební praxi se uplatňují dva hlavní systémy. Prvním z nich je systém většinový, který se v ČR používá jen při volbách do Senátu a druhým z nich je systém poměrného zastoupení, který se používá v ostatních volbách.

Volby do Senátu Parlamentu České republiky se konají podle zásady většinového volebního systému v 81 mandátových volebních obvodech s průměrně 127 tisíci obyvateli. Občané České republiky volí každé dva roky vždy jednu třetinu senátorů na šestileté volební období v obecně dvoukolovém hlasování.

Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky se konají každé čtyři roky, pokud nedojde k volbám předčasným. Počet volených poslanců je stanoven ústavou na 200 mandátů.

Volby do Evropského parlamentu se v České republice poprvé konaly v červnu 2004 (11. - 12. června 2004). Volilo se 24 poslanců na pětileté období. Do Evropského parlamentu mohli v České republice volit a být voleni i občané zemí Evropské unie dlouhodobě pobývající v České republice.

Krajské volby jsou upraveny zákonem č. 130/2000 Sb., který začal platit 15. května 2000. Od vydání zákona nebyl způsob přepočtu výsledků hlasování na mandáty změněn. Pro přidělování mandátů se v krajských volbách používá „d´Hondtova metoda. Tato přepočítávací metoda je v současnosti v praxi nejpoužívanější a má řadu modifikací. V ČR se používá od roku 1990 k výpočtu rozdělení mandátů v obecních zastupitelstvech, od roku 2000 ve volbách do zastupitelstev krajů, od roku 2002 ve volbách do Poslanecké sněmovny a od roku 2004 ve volbách do Evropského parlamentu. d´Hondtova metoda rozděluje všechny disponibilní mandáty v jednom skrutiniu. Pořadí kandidátů pro přidělování mandátů je určeno pořadím kandidátů na kandidátní listině, v případě, že kandidát obdržel alespoň 10 % přednostních hlasů z celkového počtu hlasů, které získala strana, je mu mandát přidělen přednostně.“[[16]](#footnote-17) Při volbách do zastupitelstev obcí se pohybuje počet zastupitelů v závislosti na počtu obyvatel dané obce od pěti do pětapadesáti.

3 TVŮRČÍ ČÁST

3.1 Veřejný život a rozhodování

3.1.1 Státy Evropské unie

Tab. 1, zdroj: ČSÚ, Zastoupení žen v posledních národních parlamentních volbách

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Země | **Komora** | **Datum posledních voleb** | **Počet křesel celkem** | **Křesla obsazená ženami** | |
| **Počet** | **%** |
| Belgie | Dolní | 10.6.2007 | 148 | 51 | 34,5 |
| Horní | 10.6.2007 | 71 | 28 | 39,4 |
| Bulharsko |  | 25.6.2005 | 240 | 53 | 22,1 |
| Česká Republika | **Dolní** | **2. - 3.6. 2006** | **200** | **31** | **15,5** |
| **Horní** | **20.-21.10. 2006 27.-28.10. 2006** | **81** | **11** | **13,6** |
| Dánsko |  | 8.2.2005 | 179 | 66 | 36,9 |
| Německo | Dolní | 18.9.2005 | 613 | 194 | 31,6 |
| Horní | 2007 | 69 | 17 | 24,6 |
| Irsko | Dolní | 24.5.2007 | 166 | 22 | 13,3 |
| Horní | 2007 | 60 | 12 | 20,0 |
| Estonsko | Dolní | 4.3.2007 | 101 | 24 | 23,8 |
| Řecko | Horní | 16.9.2007 | 300 | . | . |
| Španělsko | Dolní | 14.3.2004 | 350 | 126 | 36,0 |
| Horní | 14.3.2004 | 259 | 62 | 23,9 |
| Francie | Dolní | 10. + 17.6.2007 | 577 | 106 | 18,4 |
| Horní | 22.4.2007 | 331 | 60 | 18,1 |
| Itálie | Dolní | 9. - 10. 4. 2006 | 630 | 109 | 17,3 |
| Horní | 9. - 10. 4. 2006 | 315 | 41 | 13,0 |
| Kypr |  | 21.5.2006 | 56 | 8 | 14,3 |
| Lotyšsko |  | 7.10.2006 | 100 | 19 | 19,0 |
| Litva |  | 10.10.2004 | 140 | 35 | 25,0 |
| Lucembursko |  | 13.6.2004 | 60 | 16 | 26,7 |
| Maďarsko |  | 9. + 23.4.2006 | 386 | 43 | 11,1 |
| Malta |  | 12.3.2003 | 64 | 6 | 9,3 |
| Nizozemsko | Dolní | 22.11.2006 | 150 | 57 | 38,0 |
| Horní | 2007 | 75 | 20 | 26,7 |
| Rakousko | Dolní | 1.10.2006 | 183 | 58 | 31,7 |
| Horní | . | 62 | 17 | 27,4 |
| Polsko | Dolní | 25.9.2005 | 460 | 94 | 20,4 |
| Horní | 25.9.2005 | 100 | 12 | 12,0 |
| Portugalsko |  | 20.2.2005 | 230 | 61 | 26,5 |
| Rumunsko | Dolní | 28.11.2004 | 332 | 35 | 10,5 |
| Horní | 28.11.2004 | 137 | 13 | 9,5 |
| Slovinsko |  | 3.10.2004 | 90 | 11 | 12,2 |
| Slovensko |  | 17.6.2006 | 150 | 29 | 19,3 |
| Finsko |  | 18.3.2007 | 200 | 84 | 42,0 |
| Švédsko |  | 17.9.2006 | 349 | 165 | 47,3 |
| Spojené království | Dolní | 5.5.2005 | 646 | 126 | 19,5 |
| Horní | . | 735 | 143 | 19,5 |

V členských zemích EU se jednotlivé parlamenty liší, někde najdete jen jednokomorový parlament, v případě České republiky existují komory dvě: Poslanecká sněmovna a Senát. Jednu věc mají však všechny parlamenty společnou: nikde nejsou ženy ve většině. Podle očekávání jsou na tom nejlépe skandinávské země. Všeobecně se považuje hranice 30 % za podíl, při kterém je možné hovořit o **reálném vlivu žen** na politické dění v dané zemi. Česká republika se řadí ke státům, které neoplývají přílišným zastoupením žen v politice všeobecně. Při volbách v České republice, které proběhly v roce 2006, bylo zvoleno z celkových 81 kandidátek do  Senátu zvoleno 11 z nich, což znamená 13,6 %. Co se týče Poslanecké sněmovny, tak tam byla situace o něco lepší. Z celkových 200 míst bylo obsazeno ženami 31, což je 15,5 %. V celkovém porovnání se Česká republika umístila na 6. místě od konce podle procentuálního zastoupení žen v obou komorách Parlamentu. Nejhůře z 27 států Evropské unie dopadla Malta s pouhými 9,3 %, následovalo Rumunsko, Maďarsko, Slovinsko a řecká část ostrova Kypr.

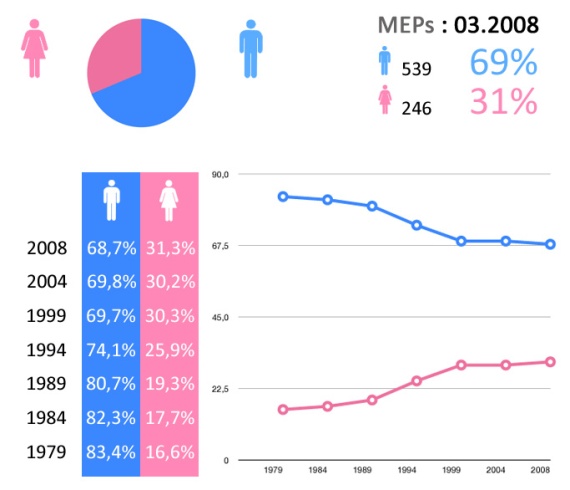
Podle mého názoru je vliv žen na veřejné dění úměrný tomu, jaké postavení ženy mají všeobecně v dané společnosti. To se dá lehce odhadnout právě podle podílu žen v poslaneckých lavicích. Na rozdíl od již zmíněných skandinávských zemí je situace ve střední Evropě spíše k zamyšlení.

tab. 2, zdroj: ČSÚ, Volby do EP

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ukazatel | Ženy | | | Muži | | |
| kandidáti | zvoleno | úspěšnost% | kandidáti | zvoleno | úspěšnost% |
| **Celkový počet** | **203** | **5** | **2,5** | **603** | **19** | **3,2** |
| 21-24 let | 21 | 0 | 0,0 | 17 | 0 | 0,0 |
| 25-29 let | 23 | 0 | 0,0 | 55 | 0 | 0,0 |
| 30-34 let | 21 | 0 | 0,0 | 70 | 1 | 1,4 |
| 35-39 let | 20 | 2 | 10,0 | 47 | 1 | 2,1 |
| 40-44 let | 29 | 0 | 0,0 | 61 | 3 | 4,9 |
| 45-49 let | 25 | 0 | 0,0 | 79 | 5 | 6,3 |
| 50-54 let | 26 | 2 | 7,7 | 86 | 3 | 3,5 |
| 55-59 let | 24 | 1 | 4,2 | 82 | 3 | 3,7 |
| 60 a více let | 14 | 0 | 0,0 | 106 | 3 | 2,8 |

Při volbách do Evropského parlamentu, které proběhly 11. -12. června 2004, bylo z celkového počtu kandidujících 203 žen, zvoleno 5 z nich, což znamená 2,5 procentní úspěšnost. Naproti tomu muži dosáhli úspěšnosti 3,2 %. Pokud porovnáme celková čísla, z celkového počtu kandidátů bylo 33,7 % žen a uspělo 26,3 %.

graf 1, zdroj: [www.feminismus.cz](http://www.feminismus.cz), Zastoupení v EP



Příznivé je, že podíl žen v Evropském parlamentu postupně roste. Průměrné údaje v EU ukazují, že od roku 1997 stoupl podíl žen z 16 % na 24 %, celosvětově se tento údaj pohybuje okolo 17 %. Cesta k rovnému zastoupení je tedy ještě dlouhá. Evropský parlament má v současné době 23 výborů, v 6 z nich sedí žena v předsednickém křesle. Z celkového počtu 37 delegací obsadily ženy 13 předsednických míst. Mezi 14 místopředsedy parlamentu najdeme 5 žen. Od prvních přímých voleb v roce 1979 měl Parlament 12 předsedů, ve dvou případech se jednalo o ženy: vůbec první předsedkyní byla Simone Veil (1979-1982) a druhou ženou v čele instituce byla Nicole Fontaine (1999-2002). Obě předsedkyně pocházely z Francie[[17]](#footnote-18).

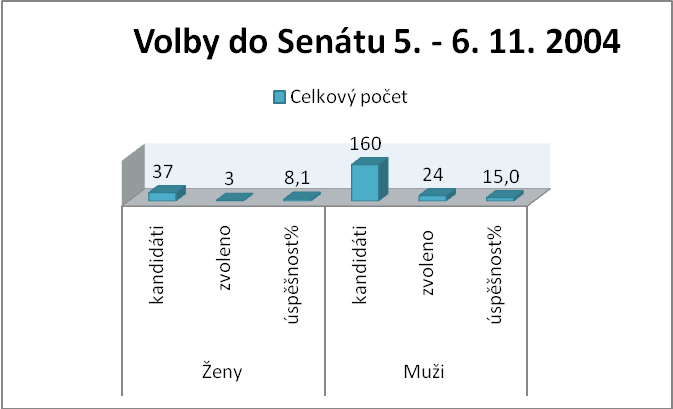
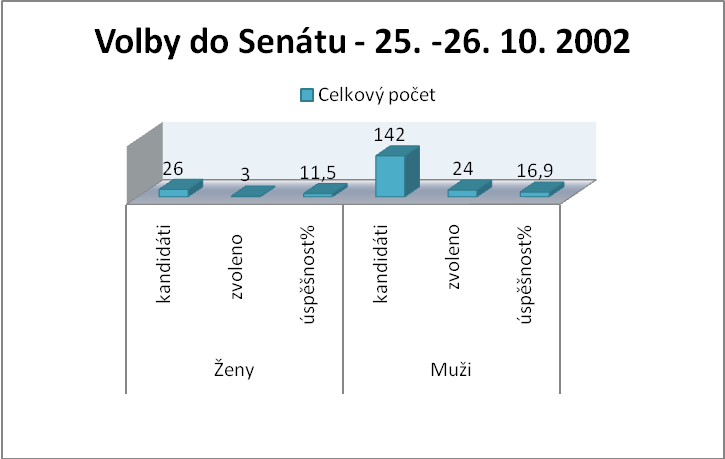
Z České republiky bylo do Evropského parlamentu zvoleno 24 poslanců, mezi nimi najdeme 5 žen (Jana Bobošíková - Nezávislí, Věra Flasarová - KSČM, Jana Hybášková - ED, Zuzana Roithová - KDU-ČSL, Nina Škottová - ODS). Největší zastoupení žen mezi europoslanci mají v Nizozemí (52 %), v Estonsku (50 %) a v Lucembursku (50 %). Naopak na Maltě a Kypru ve volbách neuspěla ani jedna žena, v evropských poslaneckých křeslech sedí jen muži.

3.1.2 Česká republika

tab. 3, zdroj: www.volby.cz

Vývoj společnosti v České republice můžeme vysledovat i z různých ukazatelů. Pokud například porovnáme troje volby do Senátu Parlamentu České republiky, zjišťujeme, že se ženy zapojují do kandidatury rok od roku více (2002 - 26 žen, 2004 – 37 žen, 2006 – 39 žen). Stejně tak ale mírně stoupá zájem o kandidaturu i ze strany mužů, můžeme z toho tedy usuzovat, že stoupá zájem o práci Senátu Parlamentu České republiky obecně. Z hlediska žen je nepochybně pozitivním ukazatelem také fakt, že v posledních volbách byly kandidátky dokonce úspěšnější, než jejich mužští konkurenti, prosadilo se totiž 15,4 % žen a jen 12,7 % mužů. Ani tyto údaje ovšem nemění nic na tom, že absolutní čísla jsou velice nízká a skutečný vliv žen na rozhodování je velice malý. Je proto tedy nutné, aby se více žen zapojovalo právě do politiky, ať už se jedná o celorepublikovou nebo regionální úroveň. Podle mého názoru tato malá účast souvisí s vžitým stereotypem, kdy

tab. 4, zdroj: www.volby.cz



tab. 6, zdroj: www.volby.cz

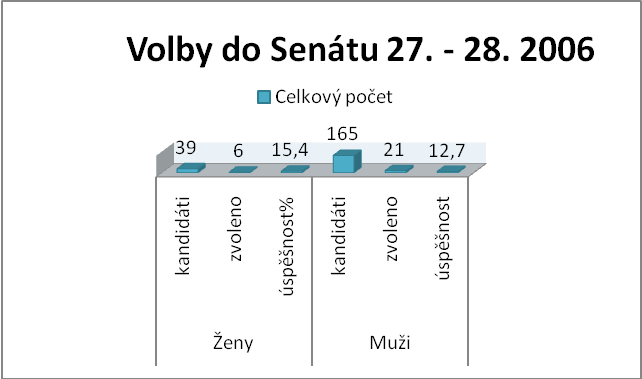
se žena v první řadě považuje za matku, a proto dává přednost rodině a svým dětem na úkor budování postavení a kariéry. Rozhodně by mělo ve společnosti dojít k jakési myšlenkové reformě, kdy se muži začnou více zapojovat do výchovy dětí a přestane se na muže pohlížet jako na živitele a na ženu jako na hospodyni.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| MINISTERSTVO | Ministr/yně | | Náměstek/yně | | Ředitel/ka odboru | |
| žena | muž | žena | muž | žena | muž |
| Úřad vlády ČR | x | x | x | 1 | 4 | 14 |
| Ministerstvo dopravy ČR | x | 1 | 1 | 4 | 1 | 19 |
| Ministerstvo financí ČR | x | 1 | 1 | 6 | 11 | 34 |
| Ministerstvi kultury ČR | x | 1 | 2 | 2 | 9 | 9 |
| Ministerstvo pro místní rozvoj ČR | x | 1 | x | 3 | 10 | 14 |
| Ministerstvo obrany ČR | x | 1 | 1 | 4 | 1 | 83 |
| z toho vojáci z povolání | x | x | x | 1 | x | 43 |
| z toho občanští zaměstnanci | x | x | 1 | 3 | 1 | 40 |
| Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR | x | 1 | 1 | 6 | 12 | 12 |
|
| Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR | x | 1 | **.** | **.** | **.** | **.** |
| Ministerstvo spravedlnosti ČR | x | 1 | x | 4 | 6 | 10 |
| Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchvy ČR | 1 | x | 1 | 4 | 8 | 23 |
| Ministerstvo vnitra ČR | x | 1 | x | 4 | 12 | 53 |
| Ministerstvo zahraničních věcí ČR | x | 1 | 1 | 3 | 11 | 26 |
| Ministerstvo zdravotnictví ČR | x | 1 | 1 | 3 | 13 | 9 |
| Ministerstvo zemědělství ČR | 1 | x | x | 6 | 15 | 75 |
| Ministerstvo životního prostředí ČR | x | 1 | 1 | 5 | 12 | 28 |
| Ministerstvo informatiky ČR | 1 | x | 1 | 2 | 2 | 8 |

Vláda České republiky se k dnešnímu dni skládá z 18 členů a z toho jsou ministryněmi pouze dvě. MUDr. Džamila Stehlíková je ministryně pro lidská práva a národností menšiny a JUDr. Vlasta Parkanová zastává post ministryně obrany. Právě druhou jmenovanou jsem se pokoušela několikrát kontaktovat z důvodu svázanosti s Jihočeským krajem. Bohužel se mi ale rozhovor nepodařilo domluvit z důvodu velkého pracovního vytížení ministryně.

tab. 7, zdroj: ČSÚ, Ministerstva ČR

Pro doplnění nesmím také opomenout srovnat účast žen a mužů ve vedoucích funkcích jednotlivých ministerstev. Údaje vychází z dat k 31. 12. 2006. Můžeme konstatovat, že i zde platí úměrnost – čím vyšší postavení, funkce a plat, tím méně žen.



3.2 Vzdělání

Důležitou roli v uplatnění ve veřejném sektoru nepochybně hraje vzdělání. Dnes je poměr studentů ke studentkám v České republice téměř 50:50. Ženy mají naprosto stejné možnosti v přístupu ke vzdělání. Není tomu však dlouho, co vůbec poprvé na české univerzitě odpromovala první žena. Stalo se to až 17. Června 1901, kdy se Marie Zdeňka Baborová stala doktorkou filozofie. Dnes je ale naštěstí situace jiná, což můžeme vidět i z tabulky č. 8, která obsahuje údaje o celkovém počtu studentů v akademickém roce 2006/2007, absolventů v roce 2006 a rozdělení podle oborů.

tab. 8, zdroj: ÚIV, Studenti VŠ

CSÚ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Vysoká škola | Studenti | | Absolventi v roce 2006 | |
| ženy | muži | ženy | muži |
| **Vysoké školy celkem** | **171 044** | **152 721** | **29 694** | **23 674** |
| Přírodní vědy a nauky | 10 589 | 14 793 | 2 053 | 2 428 |
| Technické vědy a nauky | 19 605 | 62 327 | 2 666 | 9 165 |
| Zemědělsko-lesnické a veter. vědy a nauky | 7 126 | 5 418 | 1 287 | 951 |
| Zdravotnictví, lékař. a farmac. vědy a nauky | 17 616 | 7 098 | 2 680 | 773 |
| Humanitní a společenské vědy a nauky | 31 906 | 17 702 | 5 099 | 2 338 |
| Ekonomické vědy a nauky | 43 285 | 28 852 | 8 500 | 4 780 |
| Právní vědy a nauky | 7 516 | 6 707 | 1 041 | 955 |
| Pedagogika, učitelství a soc. péče | 33 063 | 10 049 | 5 795 | 1 817 |
| Vědy a nauky o kultuře a umění | 4 555 | 3 060 | 684 | 534 |

Ve vyspělých zemích byly ženy mezi vysokoškoláky ještě před 25 lety v menšině. Během doby však jejich podíl rostl a dnes ženy na univerzitách v mnoha státech dokonce převažují. v zemích sdružených v Organizaci pro ekonomickou spolupráci a rozvoj tvoří ženy průměrně 53 % absolventů vysokých škol. Přitom například ve Švédsku, Norsko, na Islandu a na Novém Zélandu je to dokonce 60 %. Naopak například v Německu nebo ve Švýcarsku zůstávají ženy v mírné menšině.

3.3 Platové ohodnocení a stereotypy

Problematika rozdílného platového ohodnocení mužů a žen, a také převaha mužů v řídících pozicích je stále aktuální. Na jedné straně se argumentuje „přirozenými“ schopnostmi mužů a žen (emocionalita žen a racionalita mužů atd.), na druhé se poukazuje na rozdílnou výchovu chlapců a dívek, která ve výsledku vede ke zmiňovaným nerovnostem. Feministické teoretičky, aktivistky a aktivisti mluví o několika navzájem různě propojených faktorech. Jako nejpodstatnější důvod nerovností označují vliv stereotypů o vhodném chování pro muže, které se liší od žádoucího chování „správné“ ženy. Tím nejpodstatnějším faktorem je podle mého názoru oddělování tzv. ženských a mužských povolání, přičemž zaměstnání tradičně vykonávaná ženami jsou obvykle platově podhodnocována. Mezi takovéto „typicky ženské“ profese patří povolání související s výchovou a péčí (především o malé děti), zdravotnické profese nebo kancelářské práce[[18]](#footnote-19). V různých odvětvích se může podíl mužů a žen vyrovnávat, nicméně i v těchto případech je zřetelná tendence zaměstnávat ženy spíše v obslužných a pomocných profesích – na nižších řídících i platových pozicích, než vykonávají jejich mužští kolegové[[19]](#footnote-20). Dalším klíčovým faktorem ovlivňujícím výši mezd žen a mužů je zodpovědnost za chod domácnosti, kterou ukládá společnost ženám ve větší míře než mužům. Právě toto „osvobození“ od neplacené práce v domácnosti dovoluje mužům odpracovat v průměru o 6,6 % delší dobu než ženám. Ze stejného důvodu muži nemusí pracovat ve zkráceném pracovním úvazku, který je spojen s nižšími hodinovými sazbami a který spíše volí ženy. A z téhož důvodu muži mohou ve větší míře pracovat v přesčasových hodinách, za které musí zaměstnavatel kromě příslušné mzdy zaplatit ještě příplatek v minimální výši 25 % průměrného výdělku[[20]](#footnote-21). Tento jev také primárně způsobuje často zmiňované rozdíly v platech mužů a žen za vykonávání stejné práce ve stejné pracovní pozici. K přesčasům se totiž připočítávají osobní ohodnocení za větší (i časové) oddání se práci a rozdíly se prohlubují. Tyto mé hypotézy, které jsem měla v postatě jasné už před zpracováním své bakalářské práce, protože jsem se v osobním životě často setkávala s mnoha takovými případy, mi i potvrdilo několik z významných žen Jihočeského kraje, jejichž názory budou ještě rozebírány podrobně v následujících kapitolách.

V neposlední řadě ovlivňuje výši platů mužů a žen i skutečnost, že muži na rozdíl od žen zastávají častěji vyšší funkce. Počet mužů - zaměstnanců se např. ve školství evidentně zvyšuje s vyššími stupni školství (od mateřských po vysoké školy), které jsou i platově výše ohodnocovány[[21]](#footnote-22).

Na první pohled ženám skutečně nikdo nebrání dostávat se do politických a řídících funkcí. Pokud nejsou zpochybňovány jejich schopnosti, je jejich menší poměrné zastoupení v těchto oblastech často vysvětlováno tím, že o ně ženy prostě nemají zájem a že to je jejich svobodné rozhodnutí. Určitý nevelký rozdíl v postojích mužů a žen k participaci v politice potvrzují i některé výzkumy veřejného mínění. Ženy podle nich projevují částečně menší zájem o politiku, tedy mají v menší míře ambice vstupovat do vysoké politiky nebo do řídících pracovních pozic. Tuto společenskou skutečnost je však potřebné vidět v komplexních souvislostech. Chlapci a dívky jsou rozdílně vychováváni. Chlapci jsou od nejútlejšího věku vedeni, aby se zajímali o souboje a svou budoucí roli živitelů rodiny, kteří jsou zodpovědní i za věci veřejné. Dívky jsou oproti tomu od dětství vedené spíše k slušnosti, kázni a péči o druhé a svou budoucí domácnost. v důsledku toho mnohým ženám připadá naprosto přirozené být pasivní a nezajímat se o věci veřejné. Vezmeme-li v úvahu tuto skutečnost, tedy že rozdílné ambice a mnohdy i schopnosti mužů a žen jsou určovány jejich rozdílnou socializací, vidíme, že rozhodnutí, zda konkrétní jedinec bude nebo nebude mít ambice se politice věnovat, nemusí být až tak svobodné.

Ve společnosti, a zvláště pak na politické scéně, fungují neviditelné mechanismy, které se stávají pro ženy často až nepřekonatelnou překážkou pro vstup do těchto pozic. Společnost vesměs vyžaduje od profesních nebo politických lídrů vlastnosti jako rozhodnost, razanci a neústupnost. Tyto vlastnosti se ale obecně pojí spíše se stereotypní představou muže-politika než ženy, proto chybí výraznější podpora ze strany veřejnosti, která by motivovala mocné aktéry vnitrostranické politiky k většímu zastoupení žen na volitelných místech kandidátek. Mnohé ženy-političky se na základě své vlastní zkušenosti s politickou scénou vyjadřují, že ženy nevstupují do politického života, protože ho vnímají jako převážně mužské prostředí, kde vládne jakási mužská solidarita bránící ženám se prosadit[[22]](#footnote-23). Také přetrvávající model rozdělení práce v rodině znamená pro mnohé ženy nezvladatelnou překážku, která neumožňuje skloubit politickou kariéru a rodinný život.

Je samozřejmě velmi problematické nazývat tyto neviditelné mechanismy formou diskriminace. Je ale důležité uvědomit si, že pojem diskriminace není definován jen jako viditelná a prokazatelná forma znevýhodňování, ale právě i jako omezování druhých neviditelným a těžko prokazatelným způsobem. Příkladem mohou být právě společenská očekávání, že ženy budou pečovat o domácnost na úkor své kariéry, která se na muže do takové míry nevztahují.

3.4 Jihočeský kraj

Zastupitelstvo Jihočeského kraje má padesát pět členů, z toho jedenáct radních. Zastupitelstvo rozhoduje ve věcech patřících do samostatné působnosti. Je mu například vyhrazeno předkládat návrhy zákonů Poslanecké sněmovně, vydávat obecně závazné vyhlášky kraje, koordinovat rozvoj územního obvodu, schvalovat programy rozvoje územního obvodu kraje podle zvláštních zákonů, zajišťovat jejich realizaci a kontrolovat jejich plnění či zřizovat a rušit příspěvkové organizace a organizační složky kraje; k tomu schvalovat jejich zřizovací listiny.

Role žen v těchto aktivitách je ale menšinová. Ze všech 55 zvolených zastupitelů je pouze 10 žen, tedy přibližně 18,2 %. Těmi jsou: ***Baborová Vítězslava, Mgr., Bohdalová Vlasta, Mgr., Borská Jana, JUDr., Hrdinová Marie, Ing. Bc., Joanidu Miluše, Mgr., Karlovská Dáša, MUDr., Krejsová Jana, RNDr., Malinová Blanka, Piherová Eva, Ing., Stráská Ivana, Mgr.***

Co se týče porovnání s ostatními kraji, největší zastoupení žen, a tudíž největší vliv mají zastupitelky v Plzeňském kraji, následuje Jihomoravský a Liberecký kraj a potom shodně Hlavní město Praha, Karlovarský a právě Jihočeský. V celorepublikovém měřítku na tom teda situace zde patří k těm „lepším“.

Graf 2, zdroj: ČSÚ

**Ženy a muži v krajských zastupitelstvech k 31. 8. 2007**

0%

20%

40%

60%

80%

100%

Hl. m. Praha

Středočeský

Jihočeský

Plzeňský

Karlovarský

Ústecký

Liberecký

Královéhradecký

Pardubický

Vysočina

Jihomoravský

Olomoucký

Zlínský

Moravskoslezský

Ženy

Muži

*Women*

*Men*

Situaci v obecních, městských a zastupitelstvech statutárních měst lze popsat následujícím způsobem[[23]](#footnote-24). v obcích naposledy (20. 10. - 21. 10. 2006)kandidovalo celkem 2768 žen a 8147 mužů, ve městech 1422 žen a 3522 mužů a v Českých Budějovicích, které jsou jediným zástupcem statutárních měst pro Jihočeský kraj, kandidovalo 103 žen a 214 mužů.

Pokud porovnám úspěšnost, v obcích bylo zvoleno 1015 kandidátek, což je 21,54 % celkového počtu úspěšných kandidátů, ve městech 162 žen, což dělá 19,78 % úspěšných uchazečů, a v neposlední řadě 11 žen za statutární město.

Tato čísla jistě hodně vypovídají a naznačují, že politika a vliv na veřejný život je stále doménou mužů, jistě ale najdeme mnoho významných žen, které se úspěšně prosazují. Několik z nich mi laskavě zodpovědělo několik otázek a prozradilo cenné zkušenosti ze života.

3.5 Významné ženy Jihočeského kraje

Stěžejní částí této bakalářské práce jsou beze sporu rozhovory s několika významnými ženami Jihočeského kraje. Jak už jsem předeslala v minulé kapitole, bohužel ne všechny mnou oslovené veřejně činné ženy s rozhovorem souhlasily. Buď se omluvily kvůli nedostatku času, nebo vůbec nereagovaly na mou prosbu. Adeptky na rozhovor jsem vybírala z řad žen, které se angažují v politice nebo v jiných veřejných službách na nějakých vyšších pozicích. Velice oceňuji, že si níže uvedené ženy na mé otázky našly čas a ochotně mi je zodpověděly. Ptala jsem se hlavně na osobní zkušenosti ze života, jak ženy samotné vnímají své postavení, na jejich prognózy do budoucna, co se týče změny smýšlení společnosti, i na názory na platové ohodnocení a dodržování rovnosti pohlaví.

3.5.1 prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.

Prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc je děkankou Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

Rozhovor:

Měla jste někdy pocit, že jsou na Vás – jako na ženu - kladeny větší nároky než na muže?

M. H.: v zaměstnání ne, ale ve vedení domácnosti ano.

Myslíte si, že se dnes v České republice dodržuje rovnost pohlaví na pracovním poli?

M. H.: Záleží na pracovním zařazení. Na vyšší úrovni pracovní nebo funkční lze konstatovat rovnost pohlaví.

Myslíte si, že se někdy srovná platové ohodnocení žen a mužů v České republice?

Záleží na ekonomickém vývoji, v dlouhodobém horizontu možná, existují rozdíly v různých organizačních seskupeních.

Myslíte si, že se Česká republika někdy přiblíží švédskému modelu společnosti, kdy se muži aktivně zapojují do domácích prací a péče o děti a nepřijde jim to nepřirozené?

M. H.: Jde o generační problém, souvisí s výchovou nové generace.

Zastáváte názor, že je třeba vyrovnat zastoupení žen a mužů v politické oblasti?

M. H.: Ano.

Koho považujete za nejvýznamnější ženu Jihočeského kraje (nebo s Jihočeským krajem nějak spojenou)?

M. H.: Nemám přehled o všech významných ženách Jihočeského kraje, netroufám si hádat.

Dá se podle Vás zvládnout vysoká manažerská funkce a role matky na plný úvazek?

M. H.: s obtížemi, ale dá.

Myslíte si, že jsou české ženy ambicióznější než dříve?

M. H.: Určitě.

Využila jste ve svůj prospěch někdy v práci toho, že jste žena?

M. H.: Ne.

V jaké pracovní oblasti si myslíte, že jsou ženy nejúspěšnější?

Sociální oblast, medicína, administrativa aj.

3.5.2 Ing. Kamila Hrabáková

Ing. Kamila Hrabáková je vedoucí Oddělení kultury, památkové péče a cestovního ruchu pro Jihočeský kraj.

Rozhovor:

Měla jste někdy pocit, že jsou na Vás – jako na ženu - kladeny větší nároky než na muže?

K. H.: Ano, obecně si myslím, že to tak platí.

V čem konkrétně podle Vás?

K. H.: Nejen zvládat perfektně práci, ale také péči o domácnost a rodinu.

Myslíte si, že se dnes v České republice dodržuje rovnost pohlaví na pracovním poli?

K. H.: Nemyslím se, že zcela.

Myslíte si, že se někdy srovná platové ohodnocení žen a mužů v České republice?

K. H.: Ano, doufejme.

Myslíte si, že se Česká republika někdy přiblíží švédskému modelu společnosti, kdy se muži aktivně zapojují do domácích prací a péče o děti a nepřijde jim to přirozené?

K. H.: Ne, myslím, že k tomu nedojde.

Zastáváte názor, že je třeba vyrovnat zastoupení žen a mužů v politické oblasti?

K. H.: Ano.

Koho považujete za nejvýznamnější ženu Jihočeského kraje (nebo s Jihočeským krajem nějak spojenou)?

K. H.: z historie byla významná např. E. Destinnová, výraznou osobnost v současné době si neodvážím tipnout; znám spoustu žen, které zasluhují obrovský obdiv, ne vždy jsou to ženy veřejně činné.

Dá se podle Vás zvládnout vysoká manažerská funkce a role matky na plný úvazek?

K. H.: Dá se zvládnout, ale je to velmi obtížné.

Myslíte si, že jsou české ženy ambicióznější než dříve?

K. H.: Rozhodně ano.

Využila jste ve svůj prospěch někdy v práci toho, že jste žena?

K. H.: Ne.

V jaké pracovní oblasti si myslíte, že jsou ženy nejúspěšnější?

K. H.: Sociální oblast, kultura, politika.

3.5.3 Ing. Bc. Marie Hrdinová

Ing. Bc. Marie Hrdinová je v současnosti jedinou členkou Rady Jihočeského kraje. Má na starosti oblast školství, mládeže, sportu a zaměstnanosti.

Rozhovor:

Měla jste někdy pocit, že jsou na Vás – jako na ženu - kladeny větší nároky než na muže?

M. H.: Ne

Myslíte si, že se dnes v České republice dodržuje rovnost pohlaví na pracovním poli?

M. H.: Převážně ano, samozřejmě s ohledem na pracovní profesi.

Jakou profesi konkrétně myslíte?

M. H.: Horník, údržbář, řidič kamionu aj.

Myslíte si, že se někdy srovná platové ohodnocení žen a mužů v České republice?

M. H.: Někdy určitě ano.

Za jak dlouho předpokládáte, že to nastane?

M. H.: Za 10 – 20 let?

Myslíte si, že se Česká republika někdy přiblíží švédskému modelu společnosti, kdy se muži aktivně zapojují do domácích prací a péče o děti a nepřijde jim to nepřirozené?

M. H.: Myslím si, že se muži dnes již velmi aktivně zapojují do domácích prací a péče o rodinu – je to pro ně často přirozené. Avšak na druhé straně je nutno brát v potaz neochotu mladých lidí zakládat „klasické“ rodiny a tím posunovat věkovou hranici pro narození prvního dítěte. Skoro polovina dětí se rodí mimo manželství, i když tyto svazky muže a ženy fungují téměř jako rodina! Evropa a již i ČR prochází velkým demografickým výkyvem – poklesem narozených dětí.

Zastáváte názor, že je třeba vyrovnat zastoupení žen a mužů v politické oblasti?

M. H.: Nezastávám. Můj názor je, že v tomto směru nelze nic nařizovat, pouze by se politické strany měly snažit oslovit více žen, aby se zapojily do komunální politiky a po té i do dalších samosprávných struktur (kraje, parlament). Bez průpravy z komunální politiky nemá potřebné znalosti a přehled ani muž ani žena.

Koho považujete za nejvýznamnější ženu Jihočeského kraje (nebo s Jihočeským krajem nějak spojenou)?

M. H.: Napadá mne třeba MUDr. Vlasta Kálalová – Di Lotti, rodačka z Bernartic u Písku, která založila v 1. polovině 20. století v Bagdádu nemocnici. Pak se vrátila zpět do vlasti, kde si prošla velkým utrpením na konci druhé světové války, když přišla o milovné členy své rodiny. Shodou okolností byla v roce 2007 zařazena mezi významné české ženy ve světě – osobně jsem toto ocenění „za ni“ přebírala v Senátu v Praze. Má malé muzeum v Bernarticích. Byla to velmi vzdělaná a statečná žena!

Dá se podle Vás zvládnout vysoká manažerská funkce a role matky na plný úvazek?

M. H.: s podporou rodiny a současných technických vymožeností - ano.

Myslíte si, že jsou české ženy ambicióznější než dříve?

M. H.: Určitě, za posledních 20 let se i u nás v ČR doba velmi změnila. A což teprve za posledních 100 let! Ženy neměly ani volební právo. Jiný model, než rovný přístup k mužům a ženám, je dnes již nemyslitelný.

Využila jste ve svůj prospěch někdy v práci toho, že jste žena?

M. H.: Ne. Vlastně ano, nezúčastnila jsem se aktivně fotbalového utkání mezi kraji.

V jaké pracovní oblasti si myslíte, že jsou ženy nejúspěšnější?

M. H.: Výjimečně v manažerských. Často v podnikání např. v kosmetice a službách. Máme spoustu výborných pedagožek, překladatelek apod. Mnoho žen je úspěšných prostě na svém pracovišti a ve své profesi. Jsou spokojené, protože často mají i spokojený soukromý život. A to je důležité.

3.5.4 Mgr. Zuzana Pečmanová

Mgr. Zuzana Pečmanová je místostarostkou města Tábor, členkou Rady města a Zastupitelstva města.

Rozhovor:

Měla jste někdy pocit, že jsou na Vás – jako na ženu - kladeny větší nároky než na muže?

Z. P.: Ano, předpokládá se, že zvládnu i domácí práce, péči o děti atd.

Myslíte si, že se dnes v České republice dodržuje rovnost pohlaví na pracovním poli?

Z. P.: Spíše v tabulkových platech, v soukromém sektoru příliš ne.

Myslíte si, že se někdy srovná platové ohodnocení žen a mužů v České republice?

Z. P.: Asi ano, ale to bude až za velmi dlouhou dobu.

Myslíte si, že se Česká republika někdy přiblíží švédskému modelu společnosti, kdy se muži aktivně zapojují do domácích prací a péče o děti a nepřijde jim to nepřirozené?

Z. P.: To si netroufám odhadovat.

Zastáváte názor, že je třeba vyrovnat zastoupení žen a mužů v politické oblasti?

Z. P.: Ne pomocí různých opatření. Mělo by být na ženách samotných, aby se rozhodly do politiky vstoupit.

Koho považujete za nejvýznamnější ženu Jihočeského kraje (nebo s Jihočeským krajem nějak spojenou)?

Z. P.: Ve veřejné sféře asi současná ministryně obrany JUDr. Vlasta Parkanová.

Dá se podle Vás zvládnout vysoká manažerská funkce a role matky na plný úvazek?

Z. P.: Jednoznačně ne.

Myslíte si, že jsou české ženy ambicióznější než dříve?

Z. P.: Řekla bych, že ano, jsou.

Využila jste ve svůj prospěch někdy v práci toho, že jste žena?

Z. P.: Snad jen při komunikaci, ženy jsou automaticky považovány za méně konfliktní soupeře.

V jaké pracovní oblasti si myslíte, že jsou ženy nejúspěšnější?

Z. P.: Dnes už jsou ženy úspěšné ve všech oblastech.

3.5.5 Ing. Eva Piherová

Ing. Eva Piherová je členkou Zastupitelstva Jihočeského kraje a Výboru pro rozvoj Jihočeského kraje.

Rozhovor:

Měla jste někdy pocit, že jsou na Vás – jako na ženu - kladeny větší nároky než na muže?

E. P.: Ne.

Myslíte si, že se dnes v České republice dodržuje rovnost pohlaví na pracovním poli?

E. P.: Záleží na odvětví. Ve školství např. ano, situace se mění k lepšímu. v politice je to složitější, ale je to dáno stereotypy, ze dvou stejně erudovaných kandidátů se obecně upřednostňují muži.

Myslíte si, že se někdy srovná platové ohodnocení žen a mužů v České republice?

E. P.: Možná ano, ale bude to dlouhý proces, který potrvá minimálně ještě 20 let.

Myslíte si, že se Česká republika někdy přiblíží švédskému modelu společnosti, kdy se muži aktivně zapojují do domácích prací a péče o děti a nepřijde jim to nepřirozené?

E. P.: Ne. Ze strany mužů není určitě zájem tento systém měnit a bohužel i většina žen se příliš nesnaží na mužích o změnu (např. výchova synů matkami).

Zastáváte názor, že je třeba vyrovnat zastoupení žen a mužů v politické oblasti?

E. P.: Ano, jen nevím jak tuto změnu nastartovat. Je to třeba vydiskutovat a zbořit mnohé mýty.

Koho považujete za nejvýznamnější ženu Jihočeského kraje (nebo s Jihočeským krajem nějak spojenou)?

E. P.: v současnosti Ing. Bc. Marii Hrdinovou, neboť je to jediná radní Jihočeského kraje.

Dá se podle Vás zvládnout vysoká manažerská funkce a role matky na plný úvazek?

E. P.: Spíše ne. Manažerky musí nutně využít služeb babiček nebo placených chův nebo pomocnic v domácnosti, je škoda, že v ČR nejsou k dispozici au-pair jako v zahraničí.

Myslíte si, že jsou české ženy ambicióznější než dříve?

E. P.: Ano. Je to určitě dáno i tím, že žijeme v demokratické společnosti a ta poskytuje i v rámci EU mnohem více příležitostí.

Využila jste ve svůj prospěch někdy v práci toho, že jste žena?

E. P.: Spíše ne.

V jaké pracovní oblasti si myslíte, že jsou ženy nejúspěšnější?

E. P.: Ve zdravotnictví, školství, vědě, ale i v politice, především komunální.

3.5.6 Mgr. Maria Ptáčková

Mgr. Maria Ptáčková je vedoucí Oddělení informací a styku s veřejností a tisková mluvčí Krajského úřadu Jihočeského kraje.

Rozhovor:

Měla jste někdy pocit, že jsou na Vás – jako na ženu - kladeny větší nároky než na muže?

M. P.: Neměla.

Myslíte si, že se dnes v České republice dodržuje rovnost pohlaví na pracovním poli?

M. P.: Teoreticky určitě, v praxi bývají i rozdíly.

Myslíte si, že se někdy srovná platové ohodnocení žen a mužů v České republice?

M. P.: Ve státním a veřejném sektoru, kde platí tarifní odměňování, rozdíly být ani nemohou. Rozdílné ohodnocení se může objevovat v pohyblivých složkách platu, v takzvaných odměnách, kdy v podvědomí přetrvává ještě názor, že muž je živitel rodiny a tudíž potřebnější. Je na ženách, aby se bránily. Jiná situace je v soukromém sektoru, kde výše platu je předmětem dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Obávám se, že srovnání platového ohodnocení žen a mužů je ještě běh na dlouhou trať, má to však i řadu věcných důvodů.

Myslíte si, že se Česká republika někdy přiblíží švédskému modelu společnosti, kdy se muži aktivně zapojují do domácích prací a péče o děti a nepřijde jim to nepřirozené?

M. P.: Jedná se o otázku spíše pro sociologa, který může zhodnotit míru vlivu tradice a výchovy.  v mé rodině tento model platil, domnívám se, že i můj syn ho ctí a ctít bude.

Zastáváte názor, že je třeba vyrovnat zastoupení žen a mužů v politické oblasti?

M. P.: Nezastávám. Domnívám se, že zastoupení žen a mužů v politice, tak jako v každém jiném oboru, musí vznikat přirozenou cestou a nikoli nějakým diktátem.

Koho považujete za nejvýznamnější ženu Jihočeského kraje (nebo s Jihočeským krajem nějak spojenou)?

M. P.: Významnost je natolik široký pojem, že si netroufám ani v mysli vytvářet žebříček „nej“.

Žena z jakékoli oblasti, která se Vám v souvislosti s Jihočeským krajem vybaví?

M. P.: Mohla bych jmenovat například Emu Destinnovou a přitom předem vím, že jsem opomněla řadu dalších žen, které po sobě zanechaly významnou stopu. Pro mne osobně je nejvýznamnější ženou má maminka.

Dá se podle Vás zvládnout vysoká manažerská funkce a role matky na plný úvazek?

M. P.: Myslím, že nedá. Role matky je nejen plný, ale i nepřetržitý úvazek a vysoká manažerská funkce také. Ve vzájemném spojení je nezbytné vždy něco trochu ošidit.

Myslíte si, že jsou české ženy ambicióznější než dříve?

M. P.: Nevím, jestli jsou ženy ambicióznější, ale každopádně mají dnešní ženy více příležitostí své ambice realizovat.

Využila jste ve svůj prospěch někdy v práci toho, že jste žena?

M. P.: Určitě. Kdybych tak nečinila, popřela bych, že jsem žena.

V jaké pracovní oblasti si myslíte, že jsou ženy nejúspěšnější?

M. P.: Domnívám se, že úspěšnost žen se dostavuje tam, kde je blízká spolupráce s muži a naopak. Vychází to z rozdílnosti přístupů mužů a žen k problémům a jejich řešení, takže jejich vzájemná kombinace může vést ke komplexnějšímu a tím pádem lepšímu výsledku.

3.5.7 Ing. Hana Randová

Ing. Hana Randová je starostkou města Tábor, členkou Rady města a Zastupitelstva města.

Rozhovor:

Měla jste někdy pocit, že jsou na Vás – jako na ženu - kladeny větší nároky než na muže?

H. R.: Určitě ano, od žen se čeká, že se starají o domácnost, i když mají zaměstnání.

Myslíte si, že se dnes v České republice dodržuje rovnost pohlaví na pracovním poli?

H. R.: Formálně ano, ale v praxi to často bývá jinak.

Myslíte si, že se někdy srovná platové ohodnocení žen a mužů v České republice?

H. R.: Snad ano, ale to se nejprve musí změnit náhled celé společnosti.

Myslíte si, že se Česká republika někdy přiblíží švédskému modelu společnosti, kdy se muži aktivně zapojují do domácích prací a péče o děti a nepřijde jim to nepřirozené?

H. R.: Těžko říct, určitě by to byl ještě běh na dlouhou trať.

Zastáváte názor, že je třeba vyrovnat zastoupení žen a mužů v politické oblasti?

H. R.: Ano, ale musí to být přirozeným vývojem.

Koho považujete za nejvýznamnější ženu Jihočeského kraje (nebo s Jihočeským krajem nějak spojenou)?

H. R.: Teď mě napadá asi jen Kateřina Neumanová.

Dá se podle Vás zvládnout vysoká manažerská funkce a role matky na plný úvazek?

H. R.: Pokud je na to žena sama, tak rozhodně ne.

Myslíte si, že jsou české ženy ambicióznější než dříve?

H. R.: Určitě. Angažují se v mnoha oborech a to je dobře.

Využila jste ve svůj prospěch někdy v práci toho, že jste žena?

H. R.: Nevybavuji si žádnou situaci.

V jaké pracovní oblasti si myslíte, že jsou ženy nejúspěšnější?

H. R.: Asi v sociální oblasti. Ale vynikají i jinde.

3.5.8 PhDr. Marta Zavřelová

PhDr. Marta Zavřelová je zástupkyní ředitele Jihočeského muzea a zároveň ředitelkou reklamní a zprostředkovatelské agentury.

Rozhovor:

Měla jste někdy pocit, že jsou na Vás – jako na ženu - kladeny větší nároky než na muže?

M. Z.: Ano, vzhledem k tomu, že kromě svého zaměstnání a vedení firmy, jsem ještě stavěla dům, opravovala chalupu, a také samozřejmě jsem se starala o chod domácnosti, pak ano.

Myslíte si, že se dnes v České republice dodržuje rovnost pohlaví na pracovním poli?

M. Z.: Ve většině oborů ne.

Myslíte si, že se někdy srovná platové ohodnocení žen a mužů v České republice?

M. Z.: v budoucnu snad, ale v mnoha oborech to bude trvat ještě hodně dlouho.

Myslíte si, že se Česká republika někdy přiblíží švédskému modelu společnosti, kdy se muži aktivně zapojují do domácích prací a péče o děti a nepřijde jim to nepřirozené?

M. Z.: Myslím si, že již k tomuto modelu i u nás postupně dochází, ale prozatím velmi pomalu, a jedná se dost často o rodiny vzdělaných partnerů, ponejvíce vysokoškoláků.

Zastáváte názor, že je třeba vyrovnat zastoupení žen a mužů v politické oblasti?

M. Z.: Ano je to určitě třeba, ale musí se ženy zapojovat samy, musí aktivně v politice působit, a současně musí chtít tomuto působení obětovat svůj čas. Povinné kvóty v tomto případě nebudou nic platné, a navíc budou působit jako odpuzující a nepřirozená protekce.

Koho považujete za nejvýznamnější ženu Jihočeského kraje (nebo s Jihočeským krajem nějak spojenou)?

M. Z.: Já momentálně skutečně nevím, snad Kateřinu Neumannovou. Je jen škoda, že u sportu nezůstala i nadále.

Dá se podle Vás zvládnout vysoká manažerská funkce a role matky na plný úvazek?

M. Z.: Ano dá, ale musí pomoci, alespoň trochu, rodina a žena musí obětovat tomuto spojení svůj volný čas, má-li při tom všem jaký.

Myslíte si, že jsou české ženy ambicióznější než dříve?

M. Z.: Tak to rozhodně ano, i když jen některé, neboť tato skutečnost od nich vyžaduje plné nasazení a vysoké pracovní tempo ve své profesi i doma.

Využila jste ve svůj prospěch někdy v práci toho, že jste žena?

M. Z.: Nevím o tom, snad jen v jednání s lidmi, kdy jako žena, možná v některých momentech mohu působit jako klidnější a nekonfliktní partner.

V jaké pracovní oblasti si myslíte, že jsou ženy nejúspěšnější?

M. Z.: Tak určitě v oblastech, kde je nutná bezprostřední komunikace s lidmi, kde se připravují a realizují akce a aktivity, které jsou pro lidi určeny, a kdy se s lidmi pracuje.

3.6 Shrnutí postojů významných žen Jihočeského kraje

Některé ženy vnímají, že jsou na ně kladeny větší nároky a některé ne. Závisí to na rodinném zázemí a na tom, jak jsou vnímány svými nejbližšími. Ovlivňuje to také model, který u nich v rodině funguje. Bohužel ale stále i konkrétně v Jihočeském kraji platí, že je ženám automaticky přisuzována péče o domácnost. Úklid, vaření, žehlení atd. a práce v zaměstnání se stále nepovažuje za dvě rovnocenné pracovní směny. Jak už vyplynulo z předešlých statistik, rovnost v platovém ohodnocení žen a mužů v současnosti pořád neexistuje. i v povoláních, kde je výše platu určena tarifními tabulkami, bývají ženy podhodnocovány. Muži jsou neustále bráni jako živitelé rodin, proto dostávají např. vyšší odměny a pohyblivé části platu. v soukromém sektoru panuje ještě větší nepoměr. Celkové srovnání je možné, pokud tedy vůbec někdy nastane, až za velice dlouhou dobu. Nejprve se ve společnosti musí změnit předsudky a stereotyp – žena = hospodyně a matka především, muž = živitel. Švédský model fungování společnosti[[24]](#footnote-25) je podle některých žen něco, čemu se nikdy nepřiblížíme, podle některých jsme už na dobré cestě a pomalými kroky se s ním stále víc ztotožňujeme a přijímáme některé principy za vlastní.

Většina dotázaných významných žen z Jihočeského kraje si myslí, že je dobré, aby se ženy více zapojovaly do politiky. Ale upřednostňují spíše přirozenou cestu, aby ženy samy chtěly, ne formu sankcí nebo různých nařízení.

Vysoká manažerská funkce[[25]](#footnote-26) a matka na plný úvazek jsou role, které se bez pomoci rodiny, chův nebo různých specializovaných zařízení nedají skloubit. Dobrým opatřením by jistě bylo, kdyby zde existovaly au-pair jako v jiných zemích, protože by to velice usnadnilo situaci některých rodin, které jsou jinak nuceny vybírat mezi rodičovstvím a kariérou alespoň u jednoho z partnerů, a tím je většinou právě žena.

4 ZÁVĚR

Cílem této práce bylo zjištění, jak velký vliv mají významné ženy Jihočeského kraje na veřejný život. Potvrdila se moje hypotéza, že zastoupení žen je stále menšinové, ať už se jedná o účast v evropských, celorepublikových nebo i v menších regionálních zastupitelstvech. Z toho můžeme jednoznačně soudit, že pokud není ani třetinové zastoupení žen, těžko mohou ženy do důležitých rozhodnutí nějak významně zasahovat.

Podle statistik a faktů, které vyplynuly z rozhovorů, je stále budování kariéry, se kterým vstup do politiky beze sporu souvisí, příliš ovlivněno stereotypy, které v naší společnosti platí. Na muže je pohlíženo jako na živitele rodiny, proto je stále lépe ohodnocován, žena je v očích veřejnosti pořád spíše hospodyně a matka. Vzhledem k tomu, že ženy dnes mají stejné možnosti, co se týče vzdělání, a náležitě toho využívají, měly by mít rozhodně také možnost stejného uplatnění a stejného platového ohodnocení. Ačkoli existují různé úmluvy, podepsané smlouvy i genderové audity organizací, rovnost bohužel dodnes nefunguje. Co již platí formálně, neplatí bohužel dodnes plně v praxi. Myslím, že jedno z efektivních řešení by bylo, aby se ohodnocovaly firmy, které tyto zásady ctí. V současné době funguje projet Zlatá žába a Kyselá žába, která hodnotí různé projevy nebo články, které jsou diskriminující nebo naopak zaslouží pochvalu. Tato ocenění mohou společnost upozorňovat na různé jevy, a proto tak přispívat k postupnému rušení stereotypů, které je důležité pro dodržování rovnosti pohlaví. Je určitě třeba, aby se více dohlíželo na rovnost v platových otázkách, protože to může mít nepřímo za následek větší účast žen v politickém dění a tím i nárůst jejich vlivu. Politika by se měla přestat vnímat jako „mužské“ prostředí, kde platí nepsaná solidarita mezi muži a ženy se pak mohou cítit v takovém prostředí velice nepohodlně a raději se tomu vyhýbají.

Dalším opatřením, které by mohlo ženám pomoci v prosazování se v politice nebo ve vyšších řídících funkcích, by nepochybně bylo zavedení „firemních“ školek, kam by ženy mohly dávat své děti, věnovat se práci naplno a přitom být s dětmi v kontaktu. Dalším řešením je zaměstnání tzv. au – pair, které pracujícím rodičům pomohou s domácností i s dětmi, jak navrhovala ing. Eva Piherová.

Co je ale nejdůležitějším faktorem při srovnání šancí? Podle mého názoru i názoru respondentek jde hlavně participace mužů na péči o děti, starosti o domácnost a její fungování. Muž by sám měl považovat za přirozené, že např. uvaří večeři, vypere prádlo, jednoduše že se s ženou dělí o práce v domácnosti rovným dílem. Muži sami by měli ženy vnímat jako rovnoprávné partnery a ne po nich požadovat nástup na druhou směnu, jakmile se žena vrátí ze svého zaměstnání. Dokud se tento vžitý zvyk nezmění, ženy budou mít stále velice obtížné prosadit se, protože zvládat naplno dvojitý pracovní úvazek, je nemožné. A nutit ženy, aby si vybíraly mezi mateřstvím a kariérou, také není fér, protože muž si vybírat nemusí. Ve Švédsku už se společnost reformovala a nikoho nepřekvapuje, že jde muž na otcovskou dovolenou. U nás je to spíše výjimka a ještě si takový otec častokrát vyslechne „nechápavé“ dotazy, proč to vlastně dělá, proč nejde na mateřskou jeho žena. V politice tam ale ženy mají téměř poloviční zastoupení a samozřejmě i mnohem větší vliv na to, jakým směrem se bude země ubírat.

Jednoznačně tedy vyplývá, že prvním krokem je změna ve smyšlení společnosti. Začít se musí výchovou dětí, protože ty si s sebou do života přináší model, na který jsou zvyklé ze své vlastní rodiny.

5 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Literární zdroje:

BEDNÁŘOVÁ, H., aj. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*, 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. 138 s. ISBN 80-7169-988-8

DUDOVÁ, R., KŘÍŽKOVÁ, A., FISCHLOVÁ, D. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Odborná expertiza pro VUPSV, Praha: MPSV ČR, 2006.

ELSHEINOVÁ, J. B. *Veřejný muž, soukromá žena*, Praha: Institut pro středoevropskou kulturu a politiku, 1999.

FISCHLOVÁ, D. *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*, Praha: VÚSPV, 2005.

FISCHLOVÁ, D. *Analýza* *rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen*, Praha: VÚSPV, 2002.

GROSSOVÁ, A. *Vzůru do rovné Evropy*, 1. vyd., Praha: Academia, 2004.

HAŠKOVÁ, A. *Mnohohlasem: vyjednávání ženských prostorů*, Praha: Sociologický ústav Akademie Věd ČR, 2006.

KLOUBKOVÁ, R. *Rovnost nejen jako slovo*, Praha: Gender Studies, 2002

KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993.

KOMISE ES. *Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výbor u regionů*: *Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010*, Brusel: Komise ES, 2006.

KREBS, V. a kolektiv. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: ASPI Publishing, s. r. o., 2002. 112 s. ISBN 80-86395-33-2

KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů*, Praha: Management press, 2004. ISBN 80-7261-009-0

MALÝ, M., ZLATINSKÁ, H. *Proč znamená žena a muž něco jiného*, 1. vyd., Praha: Academia, 2004. ISBN 80-85794-14-4

MOSER, C. *Úvod do metodiky generového auditu*, Praha: Management Press, 2005. 23 s. ISBN 80-7178-642

MPSV. *Příručka programu iniciativy společenství EQUAL: Gender mainstreaming*, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004

MPSV*. Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů za rok 2006*, Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2007

PAVLÍK, P*. Gender: Úvod do problematiky*, Praha: Otevřená společnost, o.p.s., 2006

RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J. *Ženy, muži a společnost*, Praha: Karolinum, 2003. 126 s. ISBN 80-210-1892-5

SIMERSKÁ, L. *Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě podniku*, Praha: Gender Studies, 2004. ISBN 80-7082-577

VODRÁŽKA, M. *Politika s ženami či bez žen*, Praha: Nadace Gender Studies, 2006. 358 s. ISBN 80-7178-291-2

Elektronické zroje:

Český statistický úřad, [online]. 2008 [cit. 11. března 2008]. Dostupné na www: http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/p/1126-05

Český statistický úřad, [online]. 2008 [cit. 11. března 2008]. Dostupné na www: http://www.volby.cz/pls/ps2006/ps

Český statistický úřad, [online]. 2008 [cit. 11. března 2008]. Dostupné na www: http://www.volby.cz/pls/ps2002-win/psm

Český statistický úřad, [online]. 2008 [cit. 12. března 2008]. Dostupné na www: http://www.volby.cz/pls/senat/serok?xjazyk=CZ&xrok=2007

Český statistický úřad, [online]. 2008 [cit. 14. března 2008]. Dostupné na www: http://www.volby.cz/pls/kz2004/kz?xjazyk=CZ&xdatum=20041105

Český statistický úřad, [online]. 2008 [cit. 14. března 2008]. Dostupné na www: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/metody_pro_prepocet_hlasu_na_mandaty>

Český statistický úřad, [online]. 2008 [cit. 19. března 2008]. Dostupné na www: http://www.volby.cz/pls/kv2006/kvs?xjazyk=CZ

Český svaz žen, [online]. 2008 [cit. 17. dubna 2008]. Dostupné na www: http://www.muziazeny.cz/index.php?a=47&b=&c=11

Doporučení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, [online]. 2008 [cit. 2. března 2008]. Dostupné na www: http://www.mpsv.cz/cs/420

Evropský portál pro mládež, [online]. 2008 [cit. 19. března 2008]. Dostupné na www: http://europa.eu/youth/your\_rights/all\_different,\_all\_equal/index\_eu\_cs.html

Feminismus – slovníček pojmů, [online]. 2008 [cit. 12. února 2008]. Dostupné na www: http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml

Gender mainstreaming, [online]. 2008 [1. dubna 2008]. Dostupné na www: http://www.mpsv.cz/cs/940

Kyselá a zlatá žába, [online]. 2008 [cit. 11. dubna 2008]. Dostupné na www: http://www.zabanaprameni.cz/kysela/

Mediální obraz političek, [online]. 2008 [cit. 17. března 2008]. Dostupné na www: http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2008012717

Muži i pro rodinu, [online]. 2008 [cit. 13. dubna 2008]. Dostupné na www: http://www.novimuzi.eu/bili-zabaci

Rovné odměňování mužů a žen ve srovnávací perspektivě [online], [cit. 14. dubna 2008]. Dostupné na www: http://www.muziazeny.cz/index.php?a=47&b=&c=11

Srovnání platových ohodnocení mužů a žen, [online]. 2008 [1. dubna 2008]. Dostupné na www: http://www.diskriminace.cz/do-gender/srovnani.phtml#srovnani

Zastupitelstvo Jihočeského kraje, [online]. 2008 [19. dubna 2008]. Dostupné na www: http://www.kraj-jihocesky.cz/index.php?par[id\_v]=40&par[lang]=CS

6 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha I - Složení Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky

Příloha II - Rovnost šancí mužů a žen zastávat politické funkce podle veřejného mínění

Příloha III – Zastoupení mužů a žen ve vedoucích postaveních

Příloha IV – Mateřská dovolená v různých státech

Příloha V – Srovnání rodičovských dovolených

Příloha VI - Volby do zastupitelstev obcí 20.10. - 21.10.2006 (kandidáti - Zastupitelstvo statutárního města)

Příloha VII - Volby do zastupitelstev obcí 20.10. - 21.10.2006 (kandidáti – Zastupitelstvo města)

Příloha VIII - Volby do zastupitelstev obcí 20.10. - 21.10.2006 (kandidáti – Zastupitelstvo obce)

Příloha IX - Volby do zastupitelstev obcí 20.10. - 21.10.2006 (zastupitelé – Zastupitelstvo statutárního města )

Příloha IX - Volby do zastupitelstev obcí 20.10. - 21.10.2006 (zastupitelé - Zastupitelstvo města )

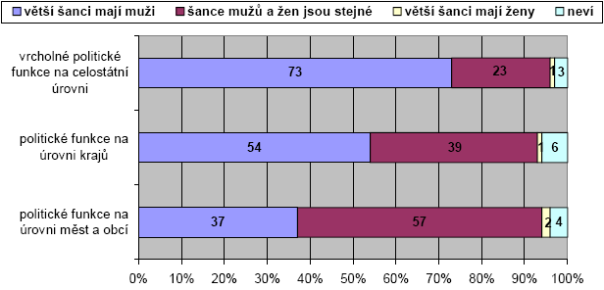
Příloha IX - Volby do zastupitelstev obcí 20.10. - 21.10.2006 (zastupitelé – Zastupitelstvo obce)

7 PŘÍLOHY

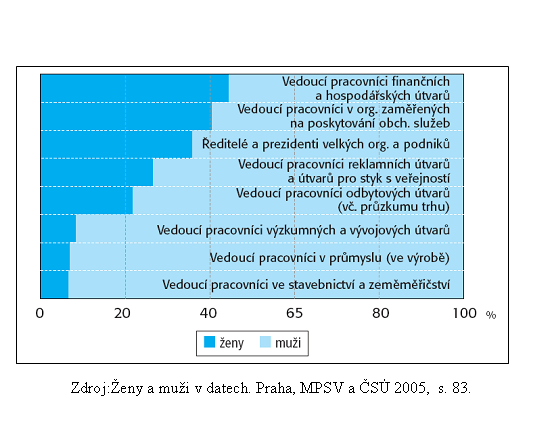
Příloha I - Složení Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky podle věku a pohlaví k 30. 6. 2007



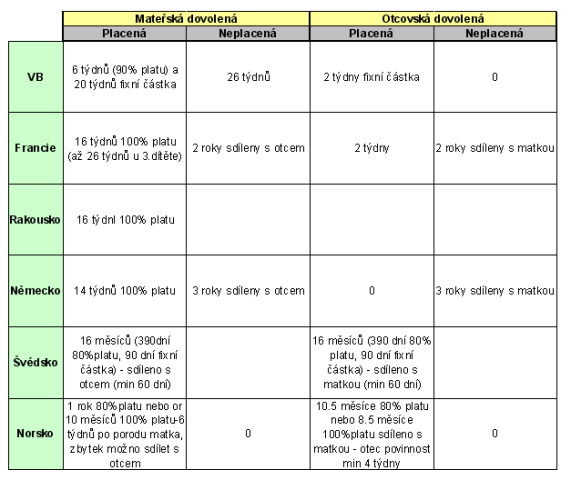
Příloha II - Rovnost šancí mužů a žen zastávat politické funkce podle veřejného mínění



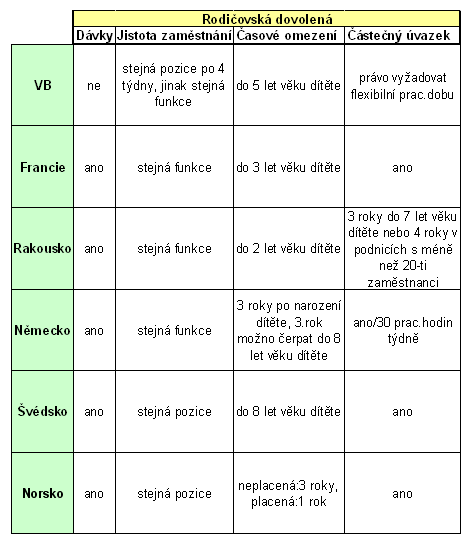
Příloha III – Zastoupení mužů a žen ve vedoucích postaveních



Příloha IV – Mateřská dovolená v různých státech



**Příloha V – Srovnání rodičovských dovolených**



Příloha VI - Volby do zastupitelstev obcí 20.10. - 21.10.2006

Kandidáti celkem, dle věku a pohlaví   
Zastupitelstvo statutárního města   
Kraj: Jihočeský kraj   
Všechny strany

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Celkem** | | **Muži** | | **Ženy** | |
| **abs.** | **v %** | **abs.** | **v %** | **abs.** | **v %** |
| **Celkový počet** | 317 | 100.00 | 214 | 67.51 | 103 | 32.49 |
| **do 19 let** | 1 | 0.32 | 0 | 0.00 | 1 | 0.32 |
| **20 - 24 let** | 13 | 4.10 | 9 | 2.84 | 4 | 1.26 |
| **25 - 29 let** | 18 | 5.68 | 11 | 3.47 | 7 | 2.21 |
| **30 - 34 let** | 26 | 8.20 | 15 | 4.73 | 11 | 3.47 |
| **35 - 39 let** | 19 | 5.99 | 17 | 5.36 | 2 | 0.63 |
| **40 - 44 let** | 40 | 12.62 | 23 | 7.26 | 17 | 5.36 |
| **45 - 49 let** | 38 | 11.99 | 26 | 8.20 | 12 | 3.79 |
| **50 - 54 let** | 43 | 13.56 | 27 | 8.52 | 16 | 5.05 |
| **55 - 59 let** | 49 | 15.46 | 38 | 11.99 | 11 | 3.47 |
| **60 a více let** | 70 | 22.08 | 48 | 15.14 | 22 | 6.94 |
| **Průměrný věk** | 49.34 |  | 49.82 |  | 48.34 |  |

Příloha VII - Volby do zastupitelstev obcí 20.10. - 21.10.2006

Kandidáti celkem, dle věku a pohlaví   
Zastupitelstvo města   
Kraj: Jihočeský kraj   
Všechny strany

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Celkem** | | **Muži** | | **Ženy** | |
| **abs.** | **v %** | **abs.** | **v %** | **abs.** | **v %** |
| **Celkový počet** | 4 944 | 100.00 | 3 522 | 71.24 | 1 422 | 28.76 |
| **do 19 let** | 18 | 0.36 | 12 | 0.24 | 6 | 0.12 |
| **20 - 24 let** | 127 | 2.57 | 97 | 1.96 | 30 | 0.61 |
| **25 - 29 let** | 259 | 5.24 | 186 | 3.76 | 73 | 1.48 |
| **30 - 34 let** | 436 | 8.82 | 326 | 6.59 | 110 | 2.22 |
| **35 - 39 let** | 496 | 10.03 | 330 | 6.67 | 166 | 3.36 |
| **40 - 44 let** | 629 | 12.72 | 428 | 8.66 | 201 | 4.07 |
| **45 - 49 let** | 649 | 13.13 | 428 | 8.66 | 221 | 4.47 |
| **50 - 54 let** | 725 | 14.66 | 504 | 10.19 | 221 | 4.47 |
| **55 - 59 let** | 711 | 14.38 | 535 | 10.82 | 176 | 3.56 |
| **60 a více let** | 894 | 18.08 | 676 | 13.67 | 218 | 4.41 |
| **Průměrný věk** | 47.80 |  | 48.07 |  | 47.15 |  |

Příloha VIII - Volby do zastupitelstev obcí 20.10. - 21.10.2006

Kandidáti celkem, dle věku a pohlaví   
Zastupitelstvo obce   
Kraj: Jihočeský kraj   
Všechny strany

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Celkem** | | **Muži** | | **Ženy** | |
| **abs.** | **v %** | **abs.** | **v %** | **abs.** | **v %** |
| **Celkový počet** | 10 915 | 100.00 | 8 147 | 74.64 | 2 768 | 25.36 |
| **do 19 let** | 33 | 0.30 | 21 | 0.19 | 12 | 0.11 |
| **20 - 24 let** | 323 | 2.96 | 238 | 2.18 | 85 | 0.78 |
| **25 - 29 let** | 774 | 7.09 | 582 | 5.33 | 192 | 1.76 |
| **30 - 34 let** | 1 499 | 13.73 | 1 083 | 9.92 | 416 | 3.81 |
| **35 - 39 let** | 1 403 | 12.85 | 1 009 | 9.24 | 394 | 3.61 |
| **40 - 44 let** | 1 511 | 13.84 | 1 087 | 9.96 | 424 | 3.88 |
| **45 - 49 let** | 1 397 | 12.80 | 1 040 | 9.53 | 357 | 3.27 |
| **50 - 54 let** | 1 460 | 13.38 | 1 115 | 10.22 | 345 | 3.16 |
| **55 - 59 let** | 1 305 | 11.96 | 1 001 | 9.17 | 304 | 2.79 |
| **60 a více let** | 1 210 | 11.09 | 971 | 8.90 | 239 | 2.19 |
| **Průměrný věk** | 44.59 |  | 44.96 |  | 43.53 |  |

Příloha IX - Volby do zastupitelstev obcí 20.10. - 21.10.2006

Zastupitelé celkem, dle věku a pohlaví   
Zastupitelstvo statutárního města   
Kraj: Jihočeský kraj   
Všechny strany

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Celkem** | | **Muži** | | **Ženy** | |
| **abs.** | **v %** | **abs.** | **v %** | **abs.** | **v %** |
| **Celkový počet** | 45 | 100.00 | 34 | 75.56 | 11 | 24.44 |
| **do 19 let** | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| **20 - 24 let** | 1 | 2.22 | 0 | 0.00 | 1 | 2.22 |
| **25 - 29 let** | 4 | 8.89 | 3 | 6.67 | 1 | 2.22 |
| **30 - 34 let** | 2 | 4.44 | 1 | 2.22 | 1 | 2.22 |
| **35 - 39 let** | 3 | 6.67 | 3 | 6.67 | 0 | 0.00 |
| **40 - 44 let** | 5 | 11.11 | 4 | 8.89 | 1 | 2.22 |
| **45 - 49 let** | 6 | 13.33 | 4 | 8.89 | 2 | 4.44 |
| **50 - 54 let** | 9 | 20.00 | 7 | 15.56 | 2 | 4.44 |
| **55 - 59 let** | 9 | 20.00 | 8 | 17.78 | 1 | 2.22 |
| **60 a více let** | 6 | 13.33 | 4 | 8.89 | 2 | 4.44 |
| **Průměrný věk** | 48.91 |  | 49.59 |  | 46.82 |  |

Příloha X - Volby do zastupitelstev obcí 20.10. - 21.10.2006

Zastupitelé celkem, dle věku a pohlaví   
Zastupitelstvo města   
Kraj: Jihočeský kraj   
Všechny strany

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Celkem** | | **Muži** | | **Ženy** | |
| **abs.** | **v %** | **abs.** | **v %** | **abs.** | **v %** |
| **Celkový počet** | 819 | 100.00 | 657 | 80.22 | 162 | 19.78 |
| **do 19 let** | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| **20 - 24 let** | 4 | 0.49 | 3 | 0.37 | 1 | 0.12 |
| **25 - 29 let** | 16 | 1.95 | 11 | 1.34 | 5 | 0.61 |
| **30 - 34 let** | 54 | 6.59 | 49 | 5.98 | 5 | 0.61 |
| **35 - 39 let** | 89 | 10.87 | 70 | 8.55 | 19 | 2.32 |
| **40 - 44 let** | 100 | 12.21 | 80 | 9.77 | 20 | 2.44 |
| **45 - 49 let** | 139 | 16.97 | 96 | 11.72 | 43 | 5.25 |
| **50 - 54 let** | 162 | 19.78 | 126 | 15.38 | 36 | 4.40 |
| **55 - 59 let** | 151 | 18.44 | 128 | 15.63 | 23 | 2.81 |
| **60 a více let** | 104 | 12.70 | 94 | 11.48 | 10 | 1.22 |
| **Průměrný věk** | 48.85 |  | 49.12 |  | 47.74 |  |

Příloha XI - Volby do zastupitelstev obcí 20.10. - 21.10.2006

Zastupitelé celkem, dle věku a pohlaví   
Zastupitelstvo obce   
Kraj: Jihočeský kraj   
Všechny strany

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Celkem** | | **Muži** | | **Ženy** | |
| **abs.** | **v %** | **abs.** | **v %** | **abs.** | **v %** |
| **Celkový počet** | 4 713 | 100.00 | 3 698 | 78.46 | 1 015 | 21.54 |
| **do 19 let** | 3 | 0.06 | 2 | 0.04 | 1 | 0.02 |
| **20 - 24 let** | 62 | 1.32 | 45 | 0.95 | 17 | 0.36 |
| **25 - 29 let** | 233 | 4.94 | 180 | 3.82 | 53 | 1.12 |
| **30 - 34 let** | 592 | 12.56 | 472 | 10.01 | 120 | 2.55 |
| **35 - 39 let** | 603 | 12.79 | 455 | 9.65 | 148 | 3.14 |
| **40 - 44 let** | 687 | 14.58 | 528 | 11.20 | 159 | 3.37 |
| **45 - 49 let** | 720 | 15.28 | 543 | 11.52 | 177 | 3.76 |
| **50 - 54 let** | 751 | 15.93 | 590 | 12.52 | 161 | 3.42 |
| **55 - 59 let** | 625 | 13.26 | 503 | 10.67 | 122 | 2.59 |
| **60 a více let** | 437 | 9.27 | 380 | 8.06 | 57 | 1.21 |
| **Průměrný věk** | 45.47 |  | 45.77 |  | 44.40 |  |

Příloha XII – Aktuální složení Zastupitelstva Jihočeského kraje

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Abecedně** | **Příjmení, jméno, titul** | **Zvolen za:** |
| 1 | Babor Jan, Ing. | ČSSD |
| 2 | Baborová Vítězslava, Mgr. | KSČM |
| 3 | Bláha Jindřich, Ing. | ODS |
| 4 | Bohdalová Vlasta, Mgr. | ČSSD |
| 5 | Borská Jana, JUDr. | SNK |
| 6 | Braný Petr, RSDr. | KSČM |
| 7 | Bubeník Jindřich | KSČM |
| 8 | Dědič František, Ing. | ODS |
| 9 | Dvořák Luboš, JUDr. | KSČM |
| 10 | Filištein Václav, Ing. | ODS |
| 11 | Franců Tomáš, Ing. | ODS |
| 12 | Habr Pavel | ODS |
| 13 | Hobzek Zdeněk, MUDr. | ODS |
| 14 | Hrdinová Marie, Ing. Bc. | KDU-ČSL |
| 15 | Joanidu Miluše, Mgr. | KSČM |
| 16 | Kaloš Josef | KSČM |
| 17 | Karlovská Dáša, MUDr. | ODS |
| 18 | Kavalír Vít | ODS |
| 19 | Klein Jaroslav | ODS |
| 20 | Krejča Miroslav, Ing. Bc., CSc. | ČSSD |
| 21 | Krejsová Jana, RNDr. | ČSSD |
| 22 | Kubal Tomáš | ODS |
| 23 | Kučera Václav | KSČM |
| 24 | Lazar Petr | ODS |
| 25 | Malinová Blanka | ODS |
| 26 | Matoušek Karel, Ing. | ODS |
| 27 | Mraček Lumír, MUDr. | SNK |
| 28 | Nadberežný Ivan, Mgr. | KSČM |
| 29 | Němec Alfred | ODS |
| 30 | Netík Jiří | KDU-ČSL |
| 31 | Novák Václav | ČSSD |
| 32 | Ondřich František | ODS |
| 33 | Pavel Pavel, Ing. | ODS |
| 34 | Pavelka Vladimír, MUDr. | KDU-ČSL |
| 35 | Petrášek Oldřich | ODS |
| 36 | Piherová Eva, Ing. | ODS |
| 37 | Procházka Jaromír, PhDr. | SNK |
| 38 | Přívozník Ladislav, MUDr. | ODS |
| 39 | Rodina Karel, Ing. | KSČM |
| 40 | Sedláček Stanislav | KSČM |
| 41 | Schinko Robin, Ing. arch. | ODS |
| 42 | Stráská Ivana, Mgr. | ČSSD |
| 43 | Štangl František, Ing. | ODS |
| 44 | Štojdl Michael, ThMgr. | KDU-ČSL |
| 45 | Tetter. Miroslav, Doc. RNDr., CSc. | KDU-ČSL |
| 46 | Troup Josef, Ing. | ODS |
| 47 | Váňa Jan, PeadDr. | ODS |
| 48 | Vítovec Jaroslav | ODS |
| 49 | Vlasák Karel, Ing. | ODS |
| 50 | Vondrys Pavel, Ing. | ODS |
| 51 | Vytiska Tomeš, JUDr. | KSČM |
| 52 | Zahradník Jan, RNDr. | ODS |
| 53 | Zámečník Jaroslav, Ing. | KSČM |
| 54 | Zimola Jiří, Mgr. | ČSSD |
| 55 | Zrzavecký František | KDU-ČSL |

8 ABSTRAKT

Lederová, T. Významné ženy Jihočeského kraje a jejich vliv na veřejný život: bakalářská práce. České Budějovice Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s., 2008. 59 s. Vedoucí bakalářské práce Dr. Mgr. Lubomír Pána, Ph. D.

**Klí**č**ová slova:** Genderová rovnost, zastoupení žen v politice, rovné příležitosti, stereotypy

Práce se zabývá hodnocením vlivu žen Jihočeského kraje na veřejný život. Zároveň zkoumá zastoupení žen ve veřejné sféře v jednotlivých regionech, srovnává Evropskou unii, České republiku jako celku i jednotlivé kraje zvlášť. Zjišťuje úspěšnost žen v různých úrovních voleb, ať už v České republice, nebo v evropském měřítku. Snažila jsem se také přijít na důvody, které staví ženy do pozice menšiny, co se týče účasti na politickém dění. Podařilo se mi vyhledat modelové státy, které by mohly České republice sloužit jako vzory v oblasti rovnoprávnosti žen a mužů. Díky rozhovorům jsem mohla porovnat zjištěné teoretické poznatky přímo s praxí ze života několika veřejně činných žen z Jihočeského kraje.

9 ABSTRACT

The influence of important South Bohemian women on public life

Tereza Lederová

**Key words:** gender equality, representation rate of women in politics, equal opportunities, stereotypes

The thesis looks into the influence of South Bohemian women on public life. It also studies the representation rate of women in the public sphere of particular regions and compares the European Union with the Czech Republic as a whole as well as with its individual regions. It evaluates women's success at various electoral levels, both in the Czech Republic and Europe. The thesis attempts to find the reasons behind women's current minority position in politics. It examines countries that could inspire the Czech Republic in promoting equality of men and women. Interviews with several women active in the public have helped to compare theoretical findings with their experience.

1. Čl. 2 a 3 (konsolidované) Smlouvy o založení Evropského společenství [↑](#footnote-ref-2)
2. Čl. 141 odst. 4 (konsolidované) Smlouvy o založení Evropského společenství (vydáno Delegací Evropské komise v ČR, spolu s Ústavem mezinárodních vztahů a vydavatelstvím UK KAROLINUM, Praha 1998 [↑](#footnote-ref-3)
3. Čl. 4 odst. 1 Úmluvy (OSN) o odstranění všech forem diskriminace žen, uveřejněné ve Sbírce zákonů pod č. 62/1987 Sb. [↑](#footnote-ref-4)
4. Čl. 4 odst. 1 Úmluvy (OSN) o odstranění všech forem diskriminace žen, uveřejněné ve Sbírce zákonů pod č. 62/1987 Sb. [↑](#footnote-ref-5)
5. též někdy "afirmativní akce" či "vyrovnávací opatření" (akce) [↑](#footnote-ref-6)
6. Moser, C. Úvod do problematiky generového auditu. s. 10. Praha: Management Press, 2005 [↑](#footnote-ref-7)
7. Komise ES. Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006-2010, s. 2, Brusel: 2006 [↑](#footnote-ref-8)
8. http://www.mpsv.cz/cs/420 [↑](#footnote-ref-9)
9. Komise ES. Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů, 2006-2010 s. 3, Brusel: 2006 [↑](#footnote-ref-10)
10. http://www.mpsv.cz/cs/940 [↑](#footnote-ref-11)
11. http://www.mpsv.cz/cs/940 [↑](#footnote-ref-12)
12. Moser, C. Úvod do problematiky generového auditu. s. 22 - 23. Praha: Management Press, 2005 [↑](#footnote-ref-13)
13. http://www.pulece.cz/?q=systemem-vnitrni-personalni-bezpecnosti [↑](#footnote-ref-14)
14. http://www.kraj-jihocesky.cz/file.php?par%5Bid\_r%5D=29461&par%5Bview%5D=0 - [↑](#footnote-ref-15)
15. http://www.kraj-jihocesky.cz/file.php?par%5Bid\_r%5D=29461&par%5Bview%5D=0 - [↑](#footnote-ref-16)
16. http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/metody\_pro\_prepocet\_hlasu\_na\_mandaty [↑](#footnote-ref-17)
17. <http://www.europarl.europa.eu>/eplive/expert/photo/20080305PHT22852.jpg [↑](#footnote-ref-18)
18. MPSV, s. 56–57, Praha: ČSÚ, 2005 [↑](#footnote-ref-19)
19. MPSV, s. 56–57, Praha: ČSÚ, 2005 [↑](#footnote-ref-20)
20. Fischlová, D. Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen, s. 27. Praha: VÚSPV, 2002 [↑](#footnote-ref-21)
21. MPSV, s. 36–37, Praha: ČSÚ, 2005 [↑](#footnote-ref-22)
22. http://www.mpsv.cz/files/clanky/2083/final.pdf [↑](#footnote-ref-23)
23. Viz. Příloha VI - XI [↑](#footnote-ref-24)
24. Viz. Příloha IV a V [↑](#footnote-ref-25)
25. Viz. příloha II a III [↑](#footnote-ref-26)