

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, O. P. S., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**POSTAVENÍ ŽEN VE SPOLEČNOSTECH
SKUPINY AVE**

Autor práce: Jiří Holický

Studijní obor: Regionální studia

Forma studia: Kombinované

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

Katedra: Katedra společenských věd

2012

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně, na základě vlastních zjištění a 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 v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění.

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce doc. Dr. Mgr. Lubomíru Pánovi, Ph. D.
za cenné rady, připomínky, metodické vedení práce a podporu při psaní práce.

ABSTRAKT

HOLICKÝ, J. *Postavení žen ve skupinách společnosti AVE : bakalářská práce.*
České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s., 2012, 55 s.
Vedoucí bakalářské práce : doc. Dr. Mgr. Lubomír Pána, Ph. D.

Klíčová slova: rovnost, ženy, postavení, spokojenost...

Práce v úvodu přibližuje genderovou problematiku s vysvětlením některých pojmů, které se daného tématu týkají.

Dále práce popisuje nejprve postavení žen v České republice z historického pohledu až po současnost. Popis je zaměřen nejenom na oblast společnosti a hospodářství, ale zejména také na oblast politiky.

Hlavním tématem práce je pojednání o postavení žen ve společnostech skupiny AVE CZ. Nejprve práce porovnává postavení žen v AVE CZ v obecné rovině a zaměřuje se na úspěšnost žen ve vysokých manažerských funkcích. Poté popisuje postavení žen v jednotlivých provozovnách z hlediska obsazení pracovních pozic a zkoumá, zda je poměr zaměstnaných žen a mužů v AVE CZ větší než tento poměr ve společnosti v České republice obecně. Dále práce potvrzuje nebo vyvrací stejným způsobem hypotézu o tom, že ženy jsou ve společnostech skupiny AVE CZ spokojenější než muži a proč tomu tak je.

Zkoumání hypotéz je potvrzeno nebo vyvráceno jednak z dostupných materiálů z personálního oddělení AVE CZ a současně z dotazníkového šetření zaměstnanců provozoven v Jindřichově Hradci a Českých Budějovicích. Z vyhodnocení dotazníkového šetření jsou často zjištěny zajímavé odpovědi.

ABSTRACT

HOLICKÝ, J. *Position of women in group companies AVE : Bachelor thesis.*
České Budějovice : The College of European and Regional Studies, o. p. s., 2012, 55 p.
Supervisor : doc. Dr. Mgr. Lubomír Pána, Ph. D.

Key words: equality, women, status, satisfaction

The issue of genders is outlined in the introduction of this paper as well as some of the terms related to this topic are explained.

The social status of women in the Czech Republic is described there including both historical and present points of view. The areas of society, economy and especially the area of policy are considered in the description.

The main topic of this thesis is the status of women in the Group companies AVE CZ. First the status of women in AVE CZ is compared in general, focusing the successfulness of women working in high managerial positions. Next the position of women in the separate business premises in term of jobs is described, and it is studied if the ratio of women and men employed at certain positions in AVE CZ is bigger than that of other companies in the Czech Republic in general. In the same way the theory of women being more satisfied than men in the AVE CZ company is subsequently agreed or disproved and it is explained why.

Available materials of the personnel department AVE CZ and results from the questionnaire survey of employees in business premises J. Hradec and Č. Budějovice were used to investigate the above mentioned hypotheses. Interesting answers are often found out of the evaluation of questionnaire survey of employees.

Obsah

ÚVOD	7
1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	9
1.1 Cíl bakalářské práce	9
1.2 Metodika bakalářské práce	9
2 ÚVOD DO GENDEROVÉ PROBLEMATIKY	10
3 POSTAVENÍ ŽEN VE SPOLEČNOSTI V ČESKÉ REPUBLICE	15
3.1 Oblast politiky a hospodářství	15
3.2 Postavení žen na trhu práce	16
3.3 Postavení žen v politice	24
4 MOŽNOST UPLATNĚNÍ ŽEN V ODPADOVÉM HOSPODÁŘSTVÍ A JEJICH POSTAVENÍ VE SPOLEČNOSTI AVE CZ	29
4.1 Těžká břemena a legislativa	29
4.2 Vykonávané profese v AVE CZ.....	30
4.3 Spokojenost zaměstnanců - žen a mužů v AVE CZ.....	35
5 ANALÝZA ANKETY ZAMĚSTNANCŮ PROVOZOVNY V J. HRADCI	38
5.1 Analýza společných odpovědí	38
5.2 Analýza odpovědí žen a porovnání s muži	44
5.3 Shrnutí dotazníkového šetření	49
ZÁVĚR	51
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	52
SEZNAM PŘÍLOH	55
Vzor dotazníku	56

Úvod

Téma, kterým je rovnost pohlaví a instituce, je nejprve shrnuto v přehledu pojmů, následně je popsáno z obecného pohledu v České republice a poté je zkoumáno z okolí mého pracovního prostředí. Vzhledem k tomu, že se nepodařilo získat potřebná data z ostatních států společností skupiny AVE, je zmapováno postavení žen ve společnostech skupiny AVE CZ pouze v České republice.

Nejprve pár slov k představení společnosti AVE CZ odpadové hospodářství s.r.o.. (dále jen AVE CZ). AVE CZ je dceřinou společností rakouského koncernu Energie AG Oberösterreich. Tento infrastrukturní koncern podniká nejen v oblasti odpadového hospodářství, ale také v oborech výroby a distribuce elektrické energie a tepla a zaměřuje se i na zásobování pitnou vodou. Veškeré obchodní činnosti tohoto koncernu, týkající se právě odpadového hospodářství, vystupují pod společnou značkou AVE. Volně přeloženo tato zkratka AVE znamená: „*Zhodnocení odpadu tříděním*“. Skupina AVE, jejíž obrat za předchozí rok dosáhl téměř 500 milionů EUR, zaměstnává více než 5 500 zaměstnanců a se svými 160 certifikovanými pobočkami je jedním z největších odpadových podniků ve střední a východní Evropě. Působí celkem v osmi zemích, kterými jsou kromě České republiky a Rakouska také Slovensko, Maďarsko, Moldávie, Ukrajina, Itálie a Rumunsko.¹

AVE CZ vznikla v roce 2004 a stala součástí holdingu Energie AG. V současné době je na území České republiky celkem 41 provozoven a dceřiných společností. Společnost zaměstnává v současné době v České republice celkem více jak 1300 zaměstnanců. Každá provozovna je držitelem certifikátu „*Odborný podnik pro nakládání s odpady*“ a odpovídá požadavkům předepsaných norem ISO.²

Na další straně je uvedeno schématické znázornění s rozložením jednotlivých provozoven a dceřiných společností AVE CZ, které provozují **servis pro 1,5 mil. obyvatel v ČR.**

¹ Dostupný z WWW: <http://www.avecz.cz/ave_cz/page/346936509589029002_353957406544043179_353957406544043179.cz.html>

² Dostupný z WWW: <http://www.avecz.cz/ave_cz/resources/346936509589029002_635971015057819496_NGwkOD8-.pdf>

Obr. 1: Rozložení provozoven a dceřiných společností AVE CZ



Zdroj 1: AVE CZ

Postavení žen je pro mě zajímavé nejenom proto, že v této společnosti pracuji, ale i proto, že oblast odpadového hospodářství není pro uplatnění žen zejména v dělnických profesích příliš vhodná. Současně je zajímavé porovnání postavení žen v manažerských pozicích v této společnosti s postavením žen v ostatních odvětvích hospodářství v České republice.

1 Cíl a metodika bakalářské práce

1.1 Cíl bakalářské práce

Cílem bakalářské práce je zmapovat postavení žen ve společnostech skupiny AVE CZ a porovnáním – komparací potvrdit či vyvrátit hypotézu o tom, že v AVE CZ pracuje méně žen než mužů s porovnáním s tímto poměrem ve společnosti v České republice obecně a současně potvrdit nebo vyvrátit stejným způsobem hypotézu o tom, že ženy jsou ve společnostech skupiny AVE CZ spokojenější než muži a proč tomu tak je. Dále je cílem bakalářské práce také zjistit postavení žen v řídicích funkcích skupiny AVE CZ. V neposlední řadě je porovnáváno postavení žen v AVE CZ s obecným postavením žen ve společnosti v České republice.

1.2 Metodika bakalářské práce

V odborné literatuře je vybrané téma hojně zastoupeno. Bakalářská práce nejprve popíše postavení žen ve společnosti v obecné rovině a možnost jejich uplatnění v dané profesi. Zjištěné údaje o zastoupení žen v jednotlivých pracovních pozicích jsou analyzovány a dále komparací porovnány v jednotlivých provozovnách. Přitom jsou zkoumány stanovené hypotézy. Potvrzení nebo vyvrácení těchto hypotéz bude vycházet z dostupných materiálů personálního oddělení AVE CZ a dále z dotazníkové metody samotných zaměstnanců provozovny v Jindřichově Hradci a Českých Budějovicích. Pro anonymní dotazník byl vybrán typ uzavřených strukturovaných položek - otázek, kde má respondent možnosti dvou nebo více alternativ. V dotazníku byly použity škálové položky, kdy respondent má pevně stanovené alternativy a může použít jen jednu z nich. Dotazník obsahoval 11 otázek s jasně danými alternativami odpovědi a 12. otázka byla dána s možností volné odpovědi. Vzor dotazníku je přílohou bakalářské práce.

Práce vychází také z odborné literatury, z platné legislativy České republiky, z novinových článků a v neposlední řadě z internetových zdrojů.

V závěru bakalářské práce budou jednotlivé hypotézy diskutovány na základě zjištěných informací.

2 Úvod do genderové problematiky

Pro lepší orientaci v dané problematice jsou popsány a vysvětleny některé základní pojmy, které s problematikou rovnosti pohlaví úzce souvisí a současně je popsáno také trochu historie této problematiky.

Slovo *gender* je v České republice poměrně málo rozšířené, méně než v ostatních vyspělých státech světa. Zmíněný pojem představuje nerovný přístup ke zdrojům, moci ve společnosti a také obecně známý fakt, že ženy dostávají nižší mzdu za stejnou práci než muži, jejich kariérní vzestup je značně omezen a nezastávají tak vysoké posty ve společnostech jako muži.

“Gender je z latinského genus, generis což znamená rod. V češtině slovo rod označuje nejenom pohlaví, ale i rod a rodinu, nebo gramatický rod. Protože slovo rod má v českém jazyce mnoho významů, nepoužívá se v sociologické terminologii výrazu rod, ale gender.”³

Slovo gender se začalo používat teprve počátkem osmdesátých let dvacátého století v rámci feministického paradigmatu. Proto je předmětem vědeckého bádání relativně krátkou dobu. I přes toto časové omezení se již stačila vyvinout gender studia, která se zabývají gender problematikou. Gender studia jsou vědeckou odbornou disciplínou, jsou to studia kulturních a společenských vztahů mezi pohlavími. Je to téma natolik zajímavé a naléhavé, že vznikly obory gender studií na univerzitách po celém světě.

Je důležité odlišovat slova *pohlaví* a *gender*. Zatímco *pohlaví* poukazuje na fyziologické rozdíly mužského a ženského těla, *gender* se týká kulturních, psychologických a také sociálních rozdílů mezi muži a ženami. Od rozdílností pohlaví se odvíjí tzv. *genderové role* (očekávaná jednání od mužů/žen) a *genderové stereotypy* (dogmatické iluze o charakteristiky mužských či ženských rolích a vlastnostech).

Většina lidí si pod pojmem *gender* představí tzv. ženskou otázku. Je mnoho definic, které se v historii měnily, to indikuje nestálost konceptu *genderu*. Alice Szczepaniková chápe *gender* jako sociální konstrukt, ve kterém nejsou role přímo určené, ale jde spíše o proces, ve kterém daná společnost přisuzuje kategoriím pohlaví (muž – žena) různá očekávání, symboly, ideály, možné identity a chování, jež pak mají

³ VĚŠINOVÁ-KALIVODOVÁ, E., MAŘÍKOVÁ, H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha, 1999, s. 20.

zásadní důsledky pro pozici jednotlivce v rodině, na pracovním trhu a ve společnosti jako celku. Tyto charakteristiky jsou označeny jako *femininní* (ženské) či *maskulinní* (mužské) a často bývají natolik pevně zakořeněny v dané kultuře, že působí jako biologicky podmíněné a tedy nezměnitelné.⁴ Podle Candace Westa a Don H. Zimmermana tím, že v každodenním životě jednáme podle společností definovaných a obecně akceptovaných genderových norem, zajišťujeme jejich trvání a zároveň i sociální strukturu společnosti, která na těchto normách závisí.⁵

Feminismus úzce souvisí s gender problematikou, a tak je potřeba se o něm alespoň krátce zmínit. Na úplném začátku stoupeni a stoupenkyně feminismu požadovali volební právo pro ženy, právo na vzdělání atd. V moderní historii stoupeni feminismu bojují především za větší zastoupení žen v politice, na vysokých manažerských postech ve společnostech atd.

„Feminismus představuje ženské hnutí, které začalo vznikat na konci osmnáctého století a působí dodnes, a jehož cílem je odstranit společenskou a právní nerovnoprávnost mezi muži a ženami, docílit emancipace žen. Počátky feminismu byly iniciovány myšlenkami Velké francouzské revoluce a jsou spojeny s pracemi a občanskou angažovaností Angličanky Mary Wollstonecraftové, ale i sociologa Johna Stuarta Milla a dalších.“⁶ V průběhu let se pak feminismus rozdělil do několika myšlenkových proudů – liberální, socialistický, radikální atd.

Liberální feminismus obecně je směrem vycházejícím z liberalismu, usiluje především o stejná práva a stejné příležitosti pro ženy. Charakteristické pro tento proud feminismu jsou zejména snahy o legislativní změny.

Představitelkou jedné z nejvlivnějších (Národní organizace žen – NOW) byla Betty Friedanová, autorka slavné *Ženské mystiky*. Cílem NOW bylo odstranění diskriminace žen ve všech sférách života, zároveň se během krátké doby profilovala jako feministická liberální organizace, příliš radikální pro konzervativní feministky a příliš konzervativní pro radikální feministky – zpočátku se totiž NOW distancovala např. od podpory lesbického hnutí.

Představitelky liberálního feminismu si podobně jako další feministky kladou jednu základní otázku: má vztah mužů a žen charakterizovat stejnost (rovnost)

⁴ Dostupný z WWW: <<http://www.cizinci.cz/files/clanky/102/gender.pdf>>.

⁵ Dostupný z WWW: <<http://gas.sagepub.com/cgi/doi/10.1177/0891243287001002002>>.

⁶ Dostupný z WWW: <http://www.vstecb.cz/data/1279088888962Littera-Scripta-2008-1_1.pdf#page=78>.

nebo odlišnost? Máme usilovat jen o rovné zacházení s ženami v daném systému nebo máme systém úplně změnit?

Současné směry liberálního feminismu se shodují v požadavku rovnosti pohlaví a genderové spravedlnosti, přejí si osvobodit ženy od genderových rolí, které je utlačují – společnost je stále strukturována tak, že moc, prestiž a peníze se pojí spíše s muži než se ženami. Nicméně jsou zde odlišné názory na to, jak situaci změnit – část liberálních feministek se domnívá, že nestačí měnit jen zákony, ale že je nutné eliminovat také socioekonomickou nespravedlnost, některé přitom hájí i možnost pozitivních akcí.⁷

Nepochybně je třeba odmítnout pojetí liberálního feminismu jako zmíněného hnutí bílých středostavovských žen i představu změn pouze prostřednictvím jednotlivých žen – nutné jsou hluboké změny v sociálních a psychologických strukturách. Přes všechny své limity má ale liberální feminismus svou sílu, vděčíme mu za mnohé zákony a reformy. Feminismus obecně potřebuje jistě více než změnu legislativy nebo větší počet žen s úspěšnou kariérou, ale tyto reformy nejsou ani nevýznamné, ani záležitostí minulostí – rovná zákonná práva a stejné možnosti nejsou stále zdaleka zaručeny všem ženám.⁸

Český feminismus byl v porovnání se zahraničním jaksi rozplizle „*kafičkovobábovkový*“, na prvním místě stála pro něj rodina a snažil se ženu osamostatnit a řídit rovnoprávnost „*od plotny*“. Velmi trefně to vyjádřila Anna Bourgesová, sestra malířky Zdenky Braunerové, na přelomu 70. a 80. let 19. století. Drsně tvrdila: „*Žena je muži jako klíček ke špajzu. Musí viset na hřebíku třeba týden, ale musí být stále uchystána*“. Tato slova přesně vystihovala mužský přístup k postavení ženy ve společnosti a to i u mužů velice vzdělaných.⁹

Liberální feminismus není dobré striktně prosazovat. Jsou určité profese, ve kterých ženy nejsou a ani nemohou být mužům rovny. Například různé řemeslné práce, horníci atd. Tudíž nemohou vždy užívat stejných práv, protože nezastávají stejné povinnosti jako muži. Naproti tomu také muži nemohou zastávat některé profese jako ženy, například učitele v mateřské škole atd.

⁷ Dostupný z WWW: <<http://www.petami.estranky.cz/clanky/gender---studijni-texty/liberalni-feminismus.html>>

⁸ Dostupný z WWW: <www.msmt.cz/file/9633_1_1/>

⁹ BOBÍKOVÁ, L. Žena, klíček ke špajzu. *Historie*, 2012, s. 22.

Pro alespoň částečné pochopení vztahů mezi muži a ženami současnosti, je nutné se stručně podívat na postavení žen v historii. Role ženy, stejně jako role muže, byla ve společnosti i v rodině v minulých obdobích různá.

Starověká společnost byla založena na patriarchálním modelu, ženy byly zcela podřízené mužům a vykonávaly práce spojené s udržováním domu a výchovou dětí. Obživu pro rodinu zajišťoval muž, pán tvorstva.

Ve středověké rodině přetrvává vedoucí postavení muže a žena je stále podřízena. Vládla vysoká oddělenost mužské a ženské role. Díky katolické církvi se podíl ženy na mocenských strukturách zmenšil na nulu. Rodina je jednotkou společenskou, výchovnou a i výrobní institucí. České ženy byly ve středověku také znevýhodněny v dalších oblastech. Pochopitelně neměly přístup k úřadům a k politice vůbec, jejich postavení bylo v porovnání s muži řádově horší například u některých deliktů či u cizoložství nebo ztráty panenství před svatbou. V těchto případech mohl zasáhnout manžel, u neprovdané dívky otec, který mohl takovou ženu na místě zabít, ovšem současně s jejím milencem. Cizoložství mužů však bylo, navzdory církevnímu učení, společensky tolerovanou záležitostí, což se projevovalo mj. i v legitimizaci levobočků, jimž jejich nemanželský původ nutně nemusel být překážkou např. v církevní či jiné kariéře (zde uvedme pro příklad Mikuláše Opavského, levobočného syna českého krále Přemysla Otakara II., nebo Jana Volka, českého kancléře a vyšehradského probošta, nemanželského syna Václava II.). Pokud jde o příslušnost žen k určité společenské vrstvě a její případnou změnu, lze v zásadě uvést, že žena obvykle následovala stav svého muže, zatímco naopak to neplatilo, sňatkem s šlechtičnou nešlechtic šlechtictví nenabýval, nicméně ani tento princip neplatil bez výjimky. Je také nutné připomenout, že ženě poskytovalo středověké, zejména trestní právo některé možnosti, které muži neměli – např. při ochraně cti.¹⁰

V 19. století přišlo na řadu mnoho změn. Bylo zrušeno nevolnictví, probíhá průmyslová revoluce, rozmach Ameriky ovlivňuje evropskou společnost. Bylo to důležité období, ve kterém měly ženy možnost aktivně se účastnit veřejného dění, byla doba národního obrození.

¹⁰ Dostupný z WWW: <<http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>>

Společnosti založené na občanských principech umožňovaly, aby vznikala ženská hnutí nejen ve vyšších sociálních třídách, ale i ve střední a dělnické třídě. V 19. století se objevují první masovější protesty žen za větší politická práva – sufražetky a začátky feministického hnutí, které znělo nejsilněji ve Spojených státech a ve Velké Británii. Devatenácté století je považováno za jednu z nejvýznamnějších epoch lidstva s obrovskými společenskými, hospodářskými, technologickými a demografickými změnami. A to se samozřejmě odrazilo i v životě žen. Mnoho jich studuje, stávají se významnými spisovatelkami, malířkami, dokonce i vědeckými pracovnicemi. Ženy se zajímají o politiku, velice dobře se orientují na voliče a podporují jednotlivé politické strany. Tyto změny a události připravily prostředí pro úplnou a dokonalou emancipaci ženy.

Rovnost pohlaví a instituce je poměrně častým společenským problémem, který lidská společnost neustále řeší a řešit bude. Názory na rovnost pohlaví budou neustále předmětem četných sporů. Na druhou stranu je nutno dodat, že žena ve společnosti své postavení neustále upevňuje.

3 Postavení žen ve společnosti v České republice

3.1 Oblast politiky a hospodářství

Ženy a muži nemají stejné role, zdroje, potřeby ani zájmy. Nepodílejí se rovným způsobem na rozhodování. Hodnoty přikládané „ženské práci“ a „mužské práci“ rovněž nejsou stejné. Tyto rozdíly jsou jiné v různých zemích a kulturách.

Postavení ženy ve společnosti je složitou otázkou. Žena ve svém životě nemusí dosáhnout ničeho, a většinou jí to nikým nebude vyčítáno. Od muže se očekává, že naopak všeho dosáhne. Když se mu to však nepodaří, je považován za ztroskotance. Pokud se ovšem žena rozhodne pro kariéru, vydává se na složitou pouť, na jejímž konci ji může čekat větší popularita než by čekala muže. Mnohé ženy za to zaplatí tím, že nemají rodinu a stálý partnerský vztah. Společnost byla po staletí formována a ze dne na den se to změnit nemůže. Je potřeba se zamyslet nad smyslem celé společnosti a vztahů v ní. Pravda leží někde uprostřed.

Mnohé politiky jsou vůči těmto rozdílům slepé. V důsledku toho služby a infrastruktury nejsou vždy uspořádány s přihlédnutím k potřebám žen. Platí to i o poskytování veřejných a soukromých služeb a také pro známé oblasti vzdělávání, zaměstnávání a podnikání.¹¹

Možno říci, že snaha o úplnou emancipaci žen byla ve dvacátém století dovršena, ale nebylo to výsledkem bojů „uvědomělé ženské menšiny“ za svá práva. Tyto snahy měly na emancipaci vliv. Hlavní ale byla celková demokratizace společnosti, která se stala závislou na mínění veřejnosti a veřejnost tvoří jak ženy, tak muži. Zmíněný pozitivní vývoj byl přerušen druhou světovou válkou, po které přišlo po roce 1948 budování socialismu.

V Československé socialistické republice a dalších komunistických zemích byla deklarace rovnosti žen a mužů pouze formální. Ženy často pracovaly v podřadných zaměstnáních a jejich průměrné platy byly nižší než platy mužů. Ženy měly na rozdíl od západních kolegů právo na práci. Podle zákona, ale bylo povinné pracovat, bez možnosti volby. Ačkoliv ženy musely pracovat, nebyly provedeny žádné změny

¹¹ ASKLÖF, C., HEDMAN, B., STRANDBERG, H., WENANDER, E., K. *Rovnost žen a mužů v projektových přihláškách*. Evropské strukturální fondy. Praha, 2003, s. 10.

v rozdělení péče o domácnost a rodinu. Lze tedy říci, že ženy za socialismu pracovaly více než muži.

Rovnost šancí mužů a žen zastávat politické funkce je podle názorů české veřejnosti z hlediska jednotlivých politických úrovní „*vertikálně sestupná*“. Nejnižší je jednoznačně na celostátní úrovni, nejvyšší pak v rámci regionální politiky. Většina populace je přesvědčena o společenské užitečnosti zapojování žen do politiky a zároveň o tom, že ženy nejsou dostatečně zastoupeny ve veřejných funkcích.

V současné době je žena svobodná, má tedy stejná práva i povinnosti jako muž, může se účastnit veřejného života jako občan svobodného státu.

Mezi základní principy fungování demokratické společnosti je zásada občanské rovnosti, a ta je předpokladem pro dosažení rovnosti mezi mužem a ženou. Příčinou nerovností je zejména to, že ženy musí čelit překážkám zakořeněným v tradičních rolích, kultuře a sociálnímu prostředí při integraci do společenských aktivit.

3.2 Postavení žen na trhu práce

Pracovní role ženy, a tím její pozice, byla kulturně a historicky předurčená. Své postavení ženy neřešily a pracovaly ve svých domovech. Jednalo se především o práci v domácnosti, péči o děti a rodinu. Tato činnost však nebyla posuzována a brána jako forma práce, nebyla odměňována. Proto práce v domácnosti byla hodnocena jako nekvalifikovaná a neoceněná. Pozice ženy se do 18. století nezměnila, změnu přinesla až průmyslová revoluce. Teprve díky průmyslové výrobě dostaly i ženy příležitost zapojit se do pracovního procesu a za svou práci tak dostat ocenění. Ženská práce je však vnímána jako práce podřadná, špatně placená. Stávající genderové názory o vhodnosti zaměstnání pro ženy a pro muže se začínaly utvářet právě v době průmyslové revoluce. Změna a rozvoj pracovního trhu má velký a průlomový vliv na rodinný život. Ženy se začínají realizovat, ale mají možnost uplatnit se jen v omezených a předem určených pozicích.¹²

Zaměstnanost žen byla do 20. století stále nízká a to ve všech společenských třídách. Pracovaly jako služebné a posluhovačky. V továrnách a kancelářích byly zaměstnány především ženy mladé a neprovdané. Jejich mzdu posílali zaměstnavatelé přímo jejich rodičům. V okamžiku, kdy se provdaly, přestaly pracovat. Mezi první

¹² SOKAČOVÁ, L. *Ženy v řídicích pozicích*. Praha, 2005, s 20.

tzv. „ženská povolání“ patřily porodní báby, kojné, služky, kořenářky, později pak vychovatelky, učitelky, hostinské, prostitutky a lazebnice.¹³

Doba se pohnula i na trhu práce, kde se setkáváme s rovnými přístupy stále častěji. Zatím nejvíce zadržává v systému automatické vnímání genderu. Je potřeba „krmit“ a posilovat rovný přístup v nás všech. Možná hned na první pohled v typizovaných pracovních místech a pozicích nevidíme cestu. Ale pokud nějakou profesi jsme schopni provádět, jsme k ní vzděláni a máme potřebné předpoklady odvést práci dle potřeb klientů a zaměstnavatele, nikdo by nám neměl bránit postavení vykonávat bez ohledu na to, jakého jsme pohlaví. Problematika sociálního postavení žen na trhu práce v České republice se v poslední době postupně prosazuje v praktické politice a mezi aktuální témata vědeckého zájmu. I přesto, že můžeme z hlediska hnutí za rovnoprávné postavení žen mužů a žen na trhu práce hovořit v naší společnosti o jistém zpoždění oproti západním zemím, má tato problematika v české společnosti už svoji historicky formovanou tradici.¹⁴

Přesto, že zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, implementoval směrnice Evropské unie týkající se zákazu diskriminace na trhu práce, dochází k diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatelů, a to již ve fázi, kdy se uchazečky o zaměstnání dostávají k přijímacímu řízení. Opakovaně uvádějí, že jsou dotazovány na informace osobního charakteru, jako např. kdy chtějí otěhotnět, případně se musí zavazovat, že na určitou dobu, zpravidla dva roky, mateřství neplánují. Není výjimkou ani požadavek potenciálního zaměstnavatele (správního úřadu), aby mu uchazečka o zaměstnání sdělila jméno a adresu bývalého manžela, datum rozvodu, adresu zaměstnavatele bývalého manžela a jeho pracovní pozici v zaměstnání.

Ženy - matky malých dětí velmi těžko nacházejí zaměstnání, a zejména situace matek - samoživitelek je opravdu svízelná. Tyto ženy shodně hovoří o tom, že i když seženou zaměstnání, zaměstnavatel s nimi rozvazuje pracovní poměr ve zkušební době poté, kdy z důvodu péče o dítě nemohou v zaměstnání zůstat po pracovní době (často do pozdních večerních hodin). Tyto ženy také celkem shodně hovoří o tom, že zaměstnavatelé nejsou ochotni přistoupit např. na vytvoření sdíleného pracovního místa, kdy by si dvě ženy, zpravidla matky malých dětí, rozdělily jeden pracovní úvazek

¹³ Dostupný z WWW: <<http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>>

¹⁴ Dostupný z WWW: <<http://praha2.zeleni.cz/12451/clanek/genderova-problematika-zeny-vstavaji-ze-zidli-muzi-zatinaji-zuby-/>>

na poloviny. V případě nemoci by tyto ženy byly navzájem zastupitelné a zaměstnavateli by tak nevznikal problém s jejich absencemi. Ženám by se umožnilo pracovat na zkrácený úvazek a sladit potřeby péče o děti s vlastní realizací v pracovním procesu.

Ovšem ani postoje žen v oblasti rovných příležitostí nejsou podle studií zcela konzistentní. Ženy jasně vyjadřují zájem o jisté osvobození od pout rodiny, ale přitom si chrání jistotu nezastupitelnosti v rodině, samy ženy tvrdí, že jim záleží na rodině a dětech mnohem více než mužům. Ovšem to na straně druhé nebrání ženám prosazovat svoje profesní ambice a budovat si kariéru, i přesto že si uvědomují těžkosti s tím spojené.¹⁵

Z výše uvedeného jsou zřetelné poznatky. První je ten, že není jasně řešen jistý rozpor mezi dvojí orientací žen. A druhý je ten, že profesní ambice a kariéra žen se dostávají do rozporu s vývojem plodnosti. Nelze samozřejmě říci, že by ženy z důvodu svých profesních ambic zcela rezignovaly na mateřské pudy, ale spíše hledají cesty k jejich sladění. Proto ženy oddalují první dítě, které se v dnešní době rodí ženám okolo 30. roku a také přibývá stále více bezdětných párů.

V České republice je ekonomicky aktivních 51,3% žen starších 15 let oproti 69,6% mužů. Ve věkové kategorii 30-44 let je zaměstnáno 84,3% žen (mezi 15. až 29. rokem je to 47,4%, což je dáno nejen studiem, ale hlavně dětmi). Pro srovnání: u mužů činí zaměstnanost v této věkové skupině 96,7%, resp. 64,4%. Tím se Česká republika příliš neliší od zemí západní Evropy.

Na českém trhu existují diskriminační praktiky. Dokazuje to mzdový rozdíl mezi muži a ženami, přestože se jedná o stejnou pozici podle klasifikace zaměstnání. Podíl žen na vedoucích a řídicích místech je naproti podílu mužů poloviční. Minimální je zastoupení žen v prestižních a finančně výhodných pozicích nebo v oborech, které jsou považovány za mužské. Jde např. o ředitele a prezidenty velkých organizací a podniků (7 %), vedoucí pracovníky ve stavebnictví a zeměměřičství (5 %). Ženy v Česku podle statistik berou méně než muži, a to bez ohledu na vzdělání. V Česku je podle místopředsedkyně Senátu PČR Aleny Gajdůškové rozdíl mezi průměrnými příjmy mužů a žen dokonce kolem 26%, což je více než je evropský průměr. „*Česká republika patří mezi země s nejvyšším rozdílem v platech žen a mužů*“, prohlásila Gajdůšková na

¹⁵ PAVLÍK, P., *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha, 2004, s 139.

meziparlamentním setkání Výboru pro práva žen a rovné příležitosti v Evropském parlamentu v Bruselu. Českou specifikou zaměstnávání žen a mužů a jejich odměňování ve srovnání se světem je skutečnost, že většina mužů ze svého platu rodinu při trvalém růstu cen a nákladů na provoz domácnosti kompletně nezajistí a příjem ženy je tak pro českou domácnost životně nutný. Vzdělanost žen však poslední dobou roste, v počtu studentů na vysokých školách dokonce zastoupení žen činilo v loňském roce 56 %. Rostoucí vzdělaností se zvyšuje tlak na srovnání výše platů a mezd mezi muži a ženami.¹⁶

Ženská pracovní síla bývá v porovnání s mužskou vnímána jako druhořadá. Žena je považována za méně kompetentní, za méně stabilní a celkově málo perspektivní. Muži jsou bráni jako lepší pracovníci. Nepřihlíží se přitom na individuální schopnosti, dovednosti a předpoklady pro výkon daného povolání nebo zvládnutí konkrétní práce. Tato „nižší“ ženská kompetentnost, nespolehlivost či labilita je odvozována od případných krátkodobých nebo dlouhodobých absencí, které jsou způsobeny rodinnými nebo mateřskými povinnostmi. Následně se ovšem už nepřihlíží k tomu, že ženy jsou většinou firmě věrné a neodcházejí při první nabídce jiné práce. To ostatně potvrzuje výsledek zkoumání hypotéz u zaměstnaných žen v AVE CZ. Současně to ukazuje na skutečnost, že zaměstnavatelé velmi těžko překonávají tradiční vnímání mužů a žen na trhu práce. Trh práce v České republice tedy i nadále více funguje podle stereotypních názorů než podle skutečného výkonu a schopností určitého jedince.

Ženy za stejnou práci ve stejné pozici dostávají v průměru o 30% nižší plat než muži. Vyjádřeno v číslech: zatímco průměrný vedoucí pracovník - muž pobíral 37 257 korun, vedoucí pracovník - žena jen 20 188 korun. Tady činí rozdíl 46%! Nejmenší rozdíl je pak mezi kvalifikovanými dělníky v zemědělství a lesnictví – „*pouhých*“ 15% (10 924 korun oproti 9 257 korunám). Mimo jiné díky tomuto rozdílu je mzda české ženy v rodině většinou vnímána jen jako doplněk k mužově mzdě. Zachováním platové diskriminace nikdy nedojde k úplnému faktickému zrovnoprávnění muže a ženy.

V roce 2011 byl průměrný měsíční plat u žen 21 302 Kč a průměrný měsíční plat u mužů 27 942 Kč.¹⁷

¹⁶ VAVROŇ, J. Ženy berou až o čtvrtinu méně než muži. *Právo - Trhy & ekonomika*, 2012, s. 21.

¹⁷ ŠVIHEL, P. Ve vedení firem je minimum žen. *Lidové noviny – Peníze & byznys*, 2012, s. 14.

Nosíme v sobě celou řadu předsudků a stereotypů. Žena je pro nás většinou představitelkou hodné starostlivé matky a nikoliv úspěšnou sportovkyní nebo hrdinkou akčního filmu. Stejně tak může přeci být i starostlivý otec, který se postará o nemocného potomka namísto pracovních povinností. Potom si takového člověka vážíme více než všech akčních hvězd dohromady.

„Zaměstnání s nejvyšším podílem žen“ je zřejmé, že mezi typicky „ženské profese“ tradičně patří povolání, která souvisejí s výchovou a péčí o malé děti. Dále sem patří kancelářské práce středně technického rázu a zdravotnické profese na střední úrovni. Profese, které zajišťují obsluhu strojů v textilním průmyslu, se řadí mezi zaměstnání s nejvyšším podílem žen. V těchto zaměstnáních je zastoupení žen téměř stoprocentní. Ženy dominují v profesích zdravotních sester, učitelek a vychovatelek, bankovních úřednic, kuchařek a uklízeček. Tato práce souvisí, ve většině případů s péčí a starostí o druhé.

V AVE CZ jsou ženy silně zastoupeny na pozicích poradce pro ekologii neboli obchodního zástupce. Pro tuto profesi mají silného ducha a silnou motivaci. V odměňování není mezi nimi rozdíl oproti mužům. Naopak je pravidlem, že jsou na těchto pozicích na rozdíl od mužů úspěšnější. Jejich přirozený šarm a obchodní talent mnohdy na nejčastější zákazníky – starosty obcí - velmi kladně zapůsobí.

Čtyři pětiny ze stovky největších českých firem nemají v představenstvu žádnou ženu. Podobné procento žen ve vedení jako Česko mají země jako je Itálie a Singapur. „Je zde ještě stále málo flexibilních úvazků a silné genderové stereotypy, například ženy s dětmi, které jdou za kariérou, jsou vnímány jako krkavčí matky“, tvrdí Nina Bosničová, projektová manažerka Gender Studies, proč je v Česku tak málo žen ve vedení firem. Zároveň upozorňuje na to, že zde mají ženy v kariéře stále takzvaný skleněný strop, tedy vrcholoví manažeři si je nechtějí mezi sebe pustit. Česko ale zároveň prožívá rozkvět projektů na podporu žen - manažerek, které mají zdejší firmy často nařízené ze svých zahraničních centrálních a které mají skleněné stropy odstranit.¹⁸

Takovým typickým příkladem je společnost AVE CZ, ve které jsou ženy-manažerky zastoupeny. Ve vrcholovém managementu tzv. GL - týmu jsou zastoupeny hned ženy čtyři. Jsou na pozicích ředitelky odborných oddělení. Dále je nutné zmínit také jedinou jednatelku ve skupině firem AVE CZ, která působí v AVE Kolín s.r.o..

¹⁸ ŠVIHEL, P. Ve vedení firem je minimum žen. *Lidové noviny – Peníze & byznys*, 2012, s. 14.

Tabulka 1: Deset zaměstnání s nejvyšším podílem žen

Pořadí	Povolání	Podíl žen v %
1.	Učitelé, předškolní výchov	100,0 %
2.	Sestry pro intenzivní péči	100,0 %
3.	Obsluha šicích a vyšívacích strojů	100,0 %
4.	Ženské sestry, porodní asistentky	100,0 %
5.	Setry pro péči o dítě	99,8 %
6.	Pedagogové pro předškolní výchovu	99,6 %
7.	Ruční praláci a žehlíři	99,6 %
8.	Ošetřovatelé, všeobecné zdrav. sestry	98,6 %
9.	Písařky, opisovačky, stenotypistky	97,9 %
10.	Pečovatelé o domácnost	97,6 %

Zdroj 2: ČSÚ

Při porovnání deseti zaměstnání s nejvyšším podílem žen je vidět, že na prvním místě jsou u žen profese ve školství a zejména v předškolní výchově jako učitelky v mateřských školách. Následují zdravotní sestry, švadleny a šičky. Dále se opakují profese ve zdravotnictví, ve školství, v administrativě či v domácnosti.

Tabulka 2: Deset zaměstnání s nejvíce vyrovnaným podílem mužů a žen

Pořadí	Povolání	Podíl žen a mužů v %
1.	Pomocní a nekvalit. pracovníci v dopravě, ve skladech, v telekom.	52,6 %
2.	Vedoucí pracovníci v dopravě, skladování, telekom. a na pošt. úř.	52,0 %
3.	Pomocní a nekvalitní pracovníci, vazači břemen a ost. pomocní prac.	50,8 %
4.	Dělníci zabezpečující jízdu vlaků	50,3 %
5.	Obsluha ostatních zařízení při chemické výrobě	50,2 %

Pořadí	Povolání	Podíl žen a mužů v %
6.	Zahradníci a pěstitelé zahradních plodin a sazenic	49,8 %
7.	Školníci	49,7 %
8.	Pomocní a nekvalifikovaní montážní a manipulační dělníci	49,5 %
9.	Bakteriologové, biologové, ekologové, zoologové	49,3 %
10.	Obsluha jiných stacionárních zařízení a ostatní montážní dělníci	49,3 %

Zdroj 3: ČSÚ

Zajímavý je i přehled deseti zaměstnání s nejvíce vyrovnaným podílem mužů a žen. Jsou zde profese se základním a středoškolským vzděláním, výjimka je u profese na 2. místě, což jsou vedoucí pracovníci v dopravě, skladování, telekomunikacích, na poštách a také bakteriologové, biologové, ekologové a zoologové, kde se předpokládá vysokoškolské vzdělání.

Intenzita soukromého podnikání žen je v mezinárodním srovnání dost vysoká. Stále více žen se snaží proniknout do soukromého podnikání a být úspěšné.

Ženy podnikatelky - zatím je zájem žen o podnikání stále přirozeně nižší než je zájem mužů. Menší odvaha žen pramení také z toho, že jim ve většině případů chybí náležitá odborná příprava a poradenské služby, které muži postrádají i při stejných podmínkách méně. Vyšší vzdělání, zejména ekonomického, právnického nebo také technického, dodává ženám mnohem více odvahy k samostatnému podnikání.

Ženy podnikatelky jsou ženy s poměrně vysokým sebehodnocením. Jejich práce jim přináší větší seberealizaci než ženám v zaměstnaneckém poměru. Spokojenější jsou s náplní práce a charakterem práce, využitím schopnosti a kvalifikace i s příjmy, a to také proto, že se jim tady častěji splnily jejich představy o pracovním uplatnění. Uspokojuje se tedy jejich samostatnost.¹⁹

Další otázkou je, zda vlastně mají ženy při soukromém podnikání více problémů než muži. Lze se jich v tomto případě ptát na zvládání náročné práce, na podporu

¹⁹ SOKAČOVÁ, L. *Ženy v řídicích pozicích*. Praha, 2005, s. 20.

od rodinných příslušníků, pozici v konkurenčním prostředí, dostatečnost vstupního finančního kapitálu a na problémy se získáváním bankovních úvěrů. Ale asi ani u jedné z těchto okolností nelze říci, že budou markantní rozdíly mezi podnikajícími ženami a muži, ale podle statistik nejvíce problémů oběma skupinám přináší získávání úvěru a také zajišťování finančního kapitálu.

Z těchto informací lze tedy vyvodit jeden jediný fakt, a to, že jsou téměř vyrovnané podmínky jak pro muže, tak i pro ženy v oblasti soukromého podnikání. V této oblasti se podtrhuje pouze význam individuálního přístupu a předpokladů, které jsou zcela nezávislé na pohlaví.

Zaměstnanost českých žen patří k jedněm z nejvyšších na světě. Práce se stala pro ženy druhou nejvýznamnější životní hodnotou, představuje pro ně prostředek finančního zajištění rodiny, domácnosti. Zaručuje jim nezávislost a jistotu v nemoci a stáří. Svou roli hraje i fakt, že práci považují za obohacující a zajímavou.

Zajímavým porovnáním v této souvislosti stojí také za zmínku postavení žen a mužů v domácnosti. Většina lidí si myslí, že by se muži a ženy měli starat o domácnost rovným dílem. Průzkumy však ukazují, že v praxi stále funguje tradiční rozdělení rolí. A ani ženám, ani mužům to zase tak nevádí. *„V průzkumech zní stále silněji, že partneři se na domácích pracích mají podílet rovnoměrně, aby se mohli zastoupit. Praxe však mluví jinak. Většina mužů odmítá starat se o prádlo. I když žijí sami, většinou si na tuto práci někoho najímají. Zatímco ženy přenechávají automaticky starost o auto,“* popisuje psycholožka Lenka Šulová z Filozofické fakulty Univerzity Karlovy. Poslední průzkumy ukazují, že se tradiční rozdělení genderových rolí za poslední desetiletí příliš nezměnilo. Zatímco v roce 2000 se k domácím pracím přihlásilo 49% mužů, vloni jich bylo jen o 3% více.²⁰ Osobně se v této problematice přiklání spíše k tomu tradičnímu způsobu rozdělení rolí. To znamená, že žena má své místo v domácnosti, respektive měla by domácí práce vykonávat převážně ona a naproti tomu muž by se měl starat o technické záležitosti, jako jsou auto, byt či dům, zahrada atd.

²⁰ KARÁSKOVÁ, I. Muži odmítají práť a žehlit, ženy se nechťjí starat o aut. *MF Dnes*, 2012, s. 1, 3.

3.3 Postavení žen v politice

Postavení žen v politice je na rozdíl od ostatních odvětví průmyslu velmi specifické. V politice se mohou ženy snáze prosazovat a mnohdy jsou výbornými stratégy. Jako příklad je možno uvést politickou kariéru Angely Merkelové, německé kancléřky nebo předsedkyni vlády Slovenské republiky Ivety Radičové. Ale nejdříve něco z historie.

Volební práva dostávaly ženy v průběhu let 1893 až 1979. Saudská Arábie zůstává jediným státem, kde ženy nemohou volit na celostátní úrovni. Jako první zavedl volební právo pro ženy Nový Zéland a Austrálie (1902), následují severské země. Po první světové válce dochází pak k přidělení práv v dalších zemích, včetně Československa.²¹ Ženy ve Francii, Itálii či Maďarsku se dočkaly až v roce 1945. Poslední evropskou zemí, která dala ženám volební práva, bylo Švýcarsko v roce 1975. Mezi země, které nejdéle otálely, patřily tradiční islámské státy.

Při prosazování do vysoké politiky se ženy potýkají s mnoha problémy. V tomto ohledu se jako hlavní problém jeví nikoli nízký počet žen v politických stranách (26 – 52 % členů politických stran jsou ženy), ale fakt, že ženy stále nedosahují klíčových pozic ve stranické hierarchii a mají tedy nízký podíl na výběru kandidátů.

Organizace „*Fórum 50%*“ se dlouhodobě zabývá otázkou žen v politice. „*Fórum 50%*“ tvrdí, že současný politický systém ženy výrazně znevýhodňuje, a to především při sestavování stranických kandidátek. „*Jediným prostředkem pro podporu žen v politice jsou preferenční hlasy. Díky změně volebního zákona a posílení váhy preferenčních hlasů ve volbách do Poslanecké sněmovny se poměr žen nečekaně zvýšil na historicky nejvyšší číslo - 22 %. Naopak volební systém do zastupitelstev měst a obcí se v průběhu let stává stále složitějším, nepřehlednějším a pro ženy nevýhodnějším,*“ uvádí sdružení na svých webových stránkách.²²

Při posuzování postavení žen ve vrcholové politice, je rovněž nutné poukázat na fakt, že poslankyně i senátorky jsou vnímány svými mužskými protějšky i samy navzájem jako méně profesionální a jsou více identifikovány s humanitními sférami, jako je sociální politika, zdravotnictví, vzdělávání, kultura. Obsazují tedy v obou komorách místa v méně prestižních parlamentních výborech (naopak např. rozpočtový

²¹ Dostupný z WWW: < <http://www.transgender.cz/cz-zurnal-find?find=volebn%C3%AD+pr%C3%A1vo> >

²² Dostupný z WWW: < <http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice> >

a hospodářský výbor PSP ČR nemají žádnou členku), spadajících právě do „*humanitní sféry*“.

Tabulka 3: Úspěšnost žen a mužů při volbách do PSP ČR v letech 1996 - 2010

Rok	Kandidující		Zvolení		Úspěšnost (v %)	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
1996	9908	3584	30	170	3,3 %	4,7 %
1998	756	2857	30	170	4,0 %	6,0 %
2002	1596	4472	34	166	2,1 %	3,7 %
2006	1383	3602	31	169	2,2 %	4,7 %
2010	1364	3658	44	156	3,2 %	4,3 %

Zdroj 4: ČSÚ

Z tabulky úspěšnosti žen a mužů při volbách do PSP ČR v letech 1996 – 2010 vyplývá, že se procentuální úspěšnost žen za sledované období téměř nezměnila. Což mimo jiné znamená, že ženy mají v PSP ČR stále „*své místo*“.

V rozhodovacích pozicích na ministerstvech a na Úřadu vlády ČR převažovali výrazně muži nad ženami. K 31. 12. 2011 bylo 13 ministrů a pouze 1 ministryně (A. Hanáková – ministerstvo kultury) a 1 místopředsedkyně vlády (K. Peake). I vedoucí Úřadu vlády ČR jsou muži. Muži dominovali také mezi náměstkyněmi ministrů, ze 107 náměsteků představovali muži 87,8 %. Na Úřadu vlády ČR tvořili muži dvě třetiny náměsteků. Nejvyšší podíl žen byl v nejvyšších funkcích zaznamenán u ředitelů odborů, kde měly ženy na ministerstvech 31,4% zastoupení a na Úřadu vlády ČR 27,3% zastoupení.²³

Regionální i komunální politika je v rozsáhlé politické oblasti prvkem, který by měl být nejbližší občanům. Právě na regionální politice by měli mít občané možnost nejsnáze participovat. Zároveň regionální politika se svou blízkostí může velice intenzivně dotýkat každodenního života. Bohužel, ani ve výše uvedené politice nejsou ženy zastoupeny v takové míře, jakou bychom považovali za ideální. Ženy i zde váhají se vstupem do tradičně mužského prostředí. Nicméně větším množstvím příležitostí, které máme k dispozici k porovnání, se ukazuje, že v některých městech a v některých krajích je již žena běžnou součástí politické reprezentace na všech úrovních, jakkoli

²³ VODRÁŽKA, M. *Politika s ženami či bez žen?* Praha, 2006, s. 32.

se podílu mužů nikde nevyrovnává, ani výrazněji neblíží. Česká politická reprezentace v regionech, tvořená politickou reprezentací obcí a měst a politickou reprezentací krajů, se o své pravomoci dělí se státem. To je jedno z témat, které komunální politici i politicky intenzivně řeší především z hlediska vhodného či nevhodného rozdělení kompetencí. Regionální reprezentace by měla hájit lokální zájmy, což může pro potenciální zájemce o participaci v politice znamenat větší motivaci. Zároveň je komunální politika vnímána jako možná „*liheň*“ politiků pro celorepublikovou úroveň. Obce i kraje mají zastupitelstva volená ve stejném, čtyřletém rytmu jako na celostátní úrovni, takže průběh jednotlivých volebních období je zde podobný jako na celostátní úrovni, ovlivněn relativní krátkodobostí možného působení jednotlivého politika.²⁴

Vzhledem k tomu, že volby do většiny zastupitelských orgánů probíhají na základě voleb politických stran s omezenou možností volit jednotlivé kandidáty, je výběr kandidátů uvnitř politických stran nejdůležitějším nástrojem, který ovlivňuje podíl žen v parlamentech. Při nastavení pravidel výběru kandidátů a v samotném jeho průběhu řeší politické strany množství organizačních dilemat, z nichž tím nejzákladnějším je, zda má výběr kandidátů vést k uspokojení vnitrostranických zájmů na získání volených politických funkcí nebo k vytvoření takové kandidátky, která získá co největší volební podporu i za cenu toho, že nebudou uspokojeni mocní aktéři vnitrostranické politiky.²⁵

Toto dilema však nemusí nutně být dilematem ve smyslu „*bud' a nebo*“, protože rozhodující aktéři uvnitř politické strany se mohou snažit vybírat takové kandidáty/kandidátky, kteří budou mít potenciál volebně uspět, a tím zredukovat protikladnost dilematu.

Ve vztahu k reprezentaci žen v zastupitelských orgánech má toto organizační dilema základní význam v tom, že naznačuje potenciální a fungující bariéry pro zastoupení žen. Jestliže alespoň část voličů nepožaduje větší zastoupení žen na volitelných místech kandidátek, není důvod, aby při řešení výše uvedeného organizačního dilematu při výběru kandidátů politické strany dbaly na umístění žen na kandidátky, a omezovaly tak možnost uspokojit zájmy mocných vnitrostranických aktérů. Zároveň pokud nejsou klíčoví vnitrostraniční aktéři definováni ženským

²⁴ Dostupný z WWW: < www.rozvojobci.cz/news/implementace-rozvoje-obce/ >

²⁵ VODRÁŽKA, M. *Politika s ženami či bez žen?* Praha, 2006, s. 32.

pohlavím, například silná ženská organizace uvnitř strany, existuje velmi nízká možnost, že by politická strana nominovala na volitelná místa ženy.²⁶

Česko má rekordní počet žen v komunální politice, ale jsou jen starostkami v menších obcích. Do vedení velkých měst se ženy zatím příliš nedostávají. S velikostí města úměrně klesá i počet žen v politice. Přesto se však stále více žen angažuje v politice a dostávají se na vedoucí místa.

Tabulka 4: Krajské zastupitelky zvolené v krajských volbách 2008 a 2004 - podle krajů

Kraj	Počet zastupitelek - volby 2008	Podíl zastupitelek - volby 2008	Počet zastupitelek - volby 2004	Podíl zastupitelek - volby 2004
Středočeský	14 (z 65)	21,5 %	10 (z 65)	15 %
Jihočeský	11 (z 55)	20 %	10 (z 55)	18 %
Plzeňský	9 (z 45)	20 %	9 (z 45)	20 %
Karlovarský	6 (z 45)	13,3 %	7 (z 45)	16 %
Ústecký	8 (z 55)	14,5 %	9 (z 55)	16 %
Liberecký	7 (z 45)	15,6 %	8 (z 45)	18 %
Královéhradecký	5 (z 45)	11,1 %	5 (z 45)	11 %
Pardubický	10 (z 45)	22,2 %	4 (z 45)	9 %
Vysočina	6 (z 45)	13,3 %	6 (z 45)	13 %
Jihomoravský	11 (z 65)	16,9 %	12 (z 65)	19 %
Olomoucký	10 (z 55)	18,2 %	7 (z 55)	13 %
Zlínský	9 (z 45)	20 %	5 (z 45)	11 %
Moravskoslezský	13 (z 65)	20 %	10 (z 65)	15 %
Celkem	119 z (675)	17,6 %	102 z (675)	15 %

Zdroj 5: ČSÚ

²⁶ Dostupný z WWW: < http://www.mpsv.cz/files/clanky/961/02_zprava.pdf >

Přehled získaných mandátů ženami v krajských volbách 2004 a 2008 nám ukazuje, že se jejich počet téměř o tři procenta zvýšil. Tato skutečnost napovídá na neustálé zvyšování počtu žen v krajských zastupitelstvech.

Tabulka 5: Zastoupení žen na kandidátních listinách v komunálních volbách 2010

Politická strana nebo sdružení	Procento žen do 5. místa	Procento žen do 10. místa	Podíl kandidátek celkem
ČSSD	19,1 %	21,8 %	29,3 %
KDU-ČSL	29 %	29,5 %	34,3 %
KSČM	29,1 %	28,2 %	33,1 %
ODS	17,3 %	18,6 %	13,6 %
SPOZ	18,9 %	29,4 %	33,9 %
Suverenita	33,3 %	32,7 %	41,5 %
SZ	35,3 %	38,2 %	41,5 %
TOP09	22,7 %	25 %	25,7 %
VV	25,4 %	26,4 %	34,1 %

Zdroj 6: ČSÚ

Při porovnání obsazení kandidátek v komunálních volbách 2010 se ukazuje, že pravicová strana ODS má zastoupení žen oproti ostatním stranám velmi nízké, což je celkem zajímavý poznatek. A trochu to napovídá o přístupu této strany ke genderové problematice. Naopak nejvyšší procento žen je zastoupeno ve Straně zelených. Mezi průměrné zastoupení žen v politické straně patří TOP 09 a Věci veřejné

Po shrnutí postavení žen ve společnosti v České republice lze konstatovat, že po pádu železné opony se postupným vývojem postavení žen značně posílilo a dostalo se na úroveň demokratické společnosti. Ženy jsou tak vnímány jako rovnocennými partnery pro muže a v mnohých případech je svými znalostmi a zkušenostmi i předčí.

4 Možnost uplatnění žen v odpadovém hospodářství a jejich postavení ve společnosti AVE CZ

4.1 Těžká břemena a legislativa

V nejvíce zastoupené dělnické profesi, kterou je ve společnosti AVE CZ profese závozník – popelář, ženy zastoupeny nejsou. Samotná náplň práce závozníka je velmi namáhavá, pracovní prostředí je většinou prašné, pracuje se venku po celý rok a navíc se jedná o práci, při které se zvedají poměrně těžká břemena. Samotná plná nádoba na odpad - popelnice váží v průměru něco málo přes 20 kg. O tuto pracovní pozici pochopitelně ženy nejeví zájem, byť jim to stávající legislativa ČR umožňuje. Proč tomu tak je, je celkem nasnadě. Takovýto druh práce není pro ženy vhodný a to především z výše uvedených důvodů. Samotná legislativa České republiky již v současné době zvedání těžkých břemen nezakazuje či neupravuje. A tak z nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb. formulace o těžkých břemenech zmizela. Speciální úpravy pracovních podmínek teď platí jen pro ženy těhotné, kojící a do devátého měsíce po porodu. Stanoveny jsou vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb..

V současné době pro ruční manipulaci s břemeny platí především ustanovení Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů. Znění Nařízení vlády 178/2001 Sb. bylo změněno Nařízením vlády č. 523/2002 Sb. a v příloze č. 5 části C s názvem "Přípustné hmotnosti ručně přenášených břemen" se píše, že: "Hmotnost břemen ručně přenášených ženami nesmí překročit při dobrých úchopových možnostech vyhodnocených podle § 9 tohoto nařízení, při občasném zvedání a přenášení 20 kg, při častém zvedání a přenášení 15 kg."²⁷

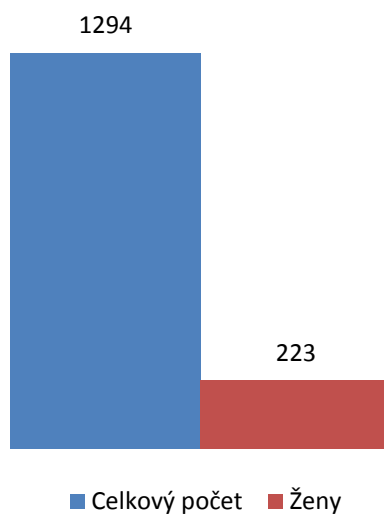
V tomto případě nelze hovořit o diskriminaci žen ve společnosti AVE CZ odpadové hospodářství s.r.o., ale spíše o nevhodnosti výběru dané profese popeláře. Pracovní prostředí je pro ženy nevyhovující a popelnice má většinou průměrnou hmotnost více jak 20 kg. Popelář je snem téměř každého malého kluka, avšak ženy sní v útlém věku o úplně jiných druzích povolání.

²⁷ Dostupný z WWW: <http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/manipulace_s_bremeny060213.html>.

4.2 Vykonavané profese v AVE CZ

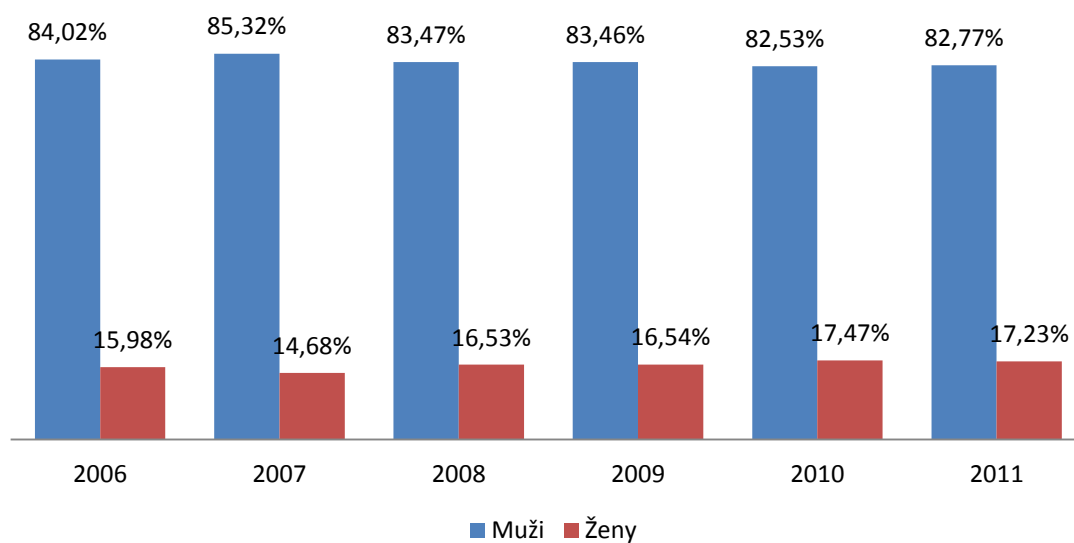
Společnost zaměstnávala v České republice k 30. 9. 2011 celkem 1294 zaměstnanců, z toho 223 žen. Samotné portfolio služeb a rozložení pohlaví napovídá, že ve společnosti pracuje něco málo přes 15 % žen. Procentuální zastoupení žen ve společnosti se postupem času – porovnáváno v období let 2006 – 2011 - téměř nezměnilo, což je patrné z níže uvedeného grafu 2.

Graf 1: Porovnání celkového počtu s počtem žen k 30. 9. 2011



Zdroj 7: AVE CZ

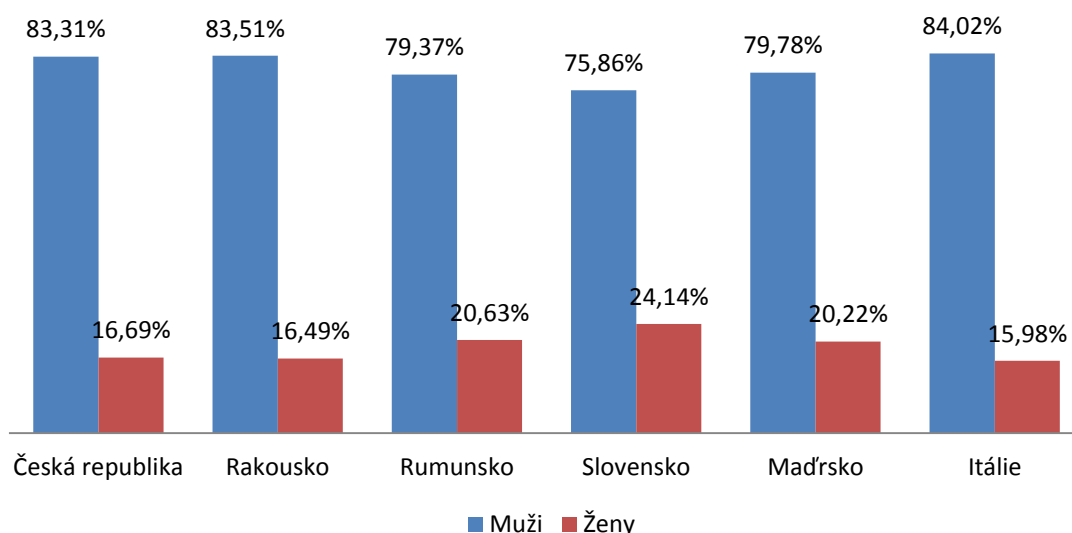
Graf 2: Procentuální zastoupení žen ve společnosti AVE CZ (2006 – 2011)



Zdroj 8: AVE CZ

Při srovnání zastoupení žen s ostatními státy skupiny AVE bylo z dostupných zdrojů k 30. 9. 2011 zjištěno, že v AVE CZ je procentuální zastoupení žen jako jedno z nejmenších – viz příložený graf 3.

Graf 3: Procentuální zastoupení žen v AVE



Zdroj 9: AVE AT

Nejvíce žen je zastoupeno v kancelářských profesích na centrále společnosti v Praze, kde jich pracuje téměř 50 % z celkového počtu zaměstnanců. Na samotných čtyřiceti provozovnách v České republice pak pracují ženy v kancelářských profesích jako fakturantky, účetní či vážné na skládkách, které společnost provozuje. Na jednotlivých provozovnách je procentuální zastoupení žen velmi podobné a pohybuje se okolo 11 % z celkového počtu zaměstnanců provozovny. Počet zastoupení mužů a žen na jednotlivých provozovnách je patrný z níže uvedené tabulky 6.

Tabulka 6: Zastoupení mužů a žen v jednotlivých provozovnách

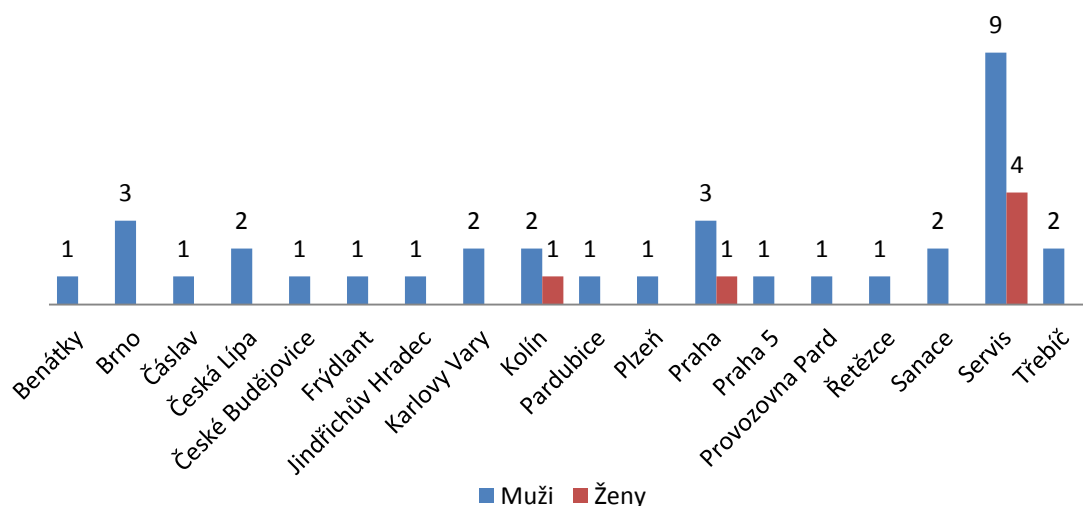
	Dělník	D - celkem		THP - pracovník		THP - celkem	Celkový součet
	Muži	Ženy		Muži	Ženy		
Benátky	60	4	64	8	6	14	79
Brno	52		52	2	8	10	65
Čáslav	61		61	7	9	16	78
Česká Lípa	77		77	8	9	17	96

	Dělník	D - celkem		THP - pracovník		THP - celkem	Celkový součet
	Muži	Ženy		Muži	Ženy		
České Budějovice				1	1	2	3
Frýdlant	42		42	3	5	8	51
Jindřichův Hradec	57		57	4	7	11	69
Karlovy Vary	63		63	7	5	12	77
Mohelnice	16	2	18	1	3	4	22
Pardubice	1		1	1		1	3
Plzeň	57	1	58	8	11	19	78
Praha	151		151	13	13	26	181
Praha 5	15		15	1		1	17
Pardubice	6	1	7	2	2	4	12
REKKA	36		36	6	8	14	52
Řetězce					1	1	2
Sanace				7		7	9
Servis				20	52	72	85
Třebíč	22		22	3	3	6	30
Celkový součet	860	18	878	122	170	292	1238

Zdroj 10: AVE CZ

Samotnou skupinou, která je v bakalářské práci zkoumána je právě postavení žen v manažerských pozicích. Jak je již uvedeno v části bakalářské práce „2.2 – Postavení žen na trhu práce“ je AVE CZ typickým příkladem uplatnění žen v těchto pozicích. Přímou na centrále společnosti jsou ženy zastoupeny ve vysokých funkcích hned čtyři, na provozovně v Praze jedna a v dceřiné společnosti AVE Kolín s.r.o. je jediná jednatelka v AVE CZ. Grafické znázornění postavení žen v manažerských pozicích je uvedeno níže v grafu 4.

Graf 4: Počet zastoupení žen v manažerských pozicích



Zdroj 11: AVE CZ

Důležitým faktorem pro posouzení případné diskriminace pracujících žen je zastoupení pracujících žen s dětmi. Z příložené tabulky vyplývá, že existují provozovny, které nemají zastoupení žen: Sanace, Praha 5, Pardubice. V tabulce jsou uvedeny ženy s dětmi pouze, pokud uplatňují odčitatelné položky na děti (každopádně lze z tohoto stanovit minimální počet žen, které mají děti).

Tabulka 7: Ženy uplatňující odčitatelné položky na děti

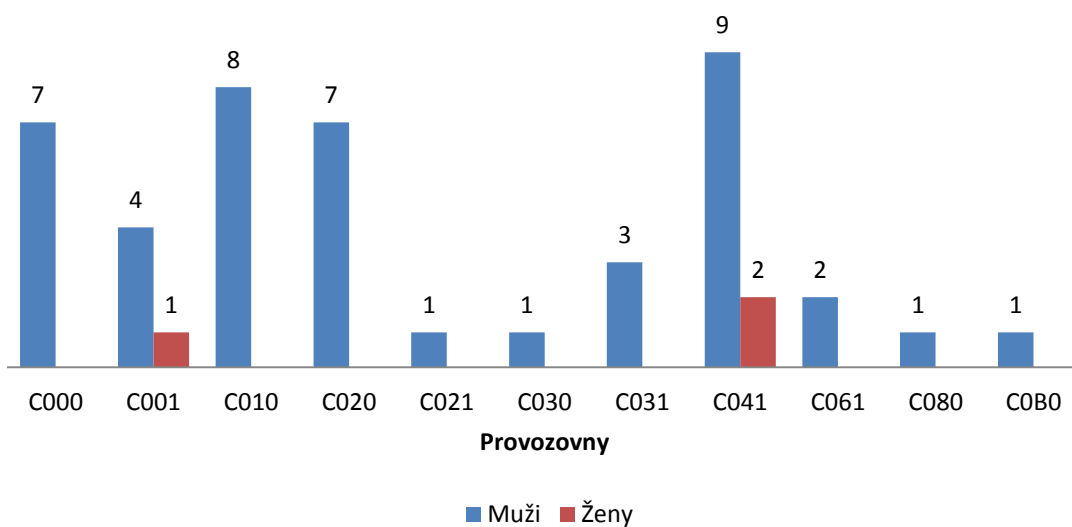
	Počet mužů	Počet žen	Počet s dětmi	% žen s dětmi ku počtu žen
AVE CZ Nasavrky	14	3	1	33%
AVE CZ Ústí n/L	107	18	6	33%
AVE Kolín	71	25	4	16%
Benátky	69	10	2	20%
Brno	64	8		0%
Čáslav	75	11		0%
České Budějovice	2	2		0%
Frýdlant	52	11	1	9%
Jindřichův Hradec	72	8		0%
Karlovy Vary	79	6	1	17%
Mohelnice	18	8		0%

	Počet mužů	Počet žen	Počet s dětmi	% žen s dětmi ku počtu žen
Pardubice	3			
Plzeň	84	15		0%
Praha	182	14	1	7%
Praha 5	17			
Pardubice	9	4		0%
REKKA	43	11	2	18%
Řetězce	1	2		0%
Sanace	9			
Servis	29	59	6	10%
Třebíč	28	3		0%
Celkový součet	1118	228	24	11%

Zdroj 12: AVE CZ

Porovnání, kolik pracujících žen odchází, oproti pracujícím mužům, v AVE CZ do důchodu a z grafu 5 níže vyplývá, že žen důchodkyň je na provozovnách poměrně málo. Jinými slovy, že zastoupené ženy jsou mladšího věku.

Graf 5: Porovnání mužů a žen v odcházení do důchodů



Zdroj 13: AVE CZ

4.3 Spokojenost zaměstnanců - žen a mužů v AVE CZ

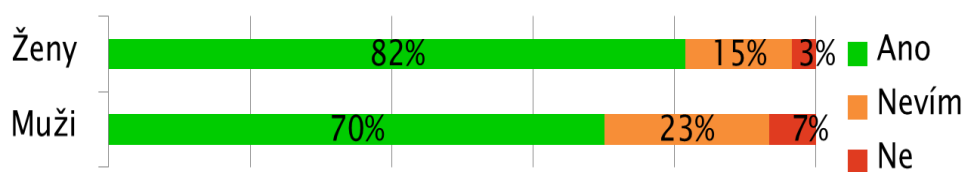
Průzkum spokojenosti zaměstnanců provádělo personální oddělení AVE CZ v červenci roku 2010 s relativně vysokou celkovou návratností ve výši 71 %. Z celkového počtu respondentů 971 bylo 781 mužů tj. 80 % a 190 žen tj. 20 %. Z tohoto průzkumu lze vyvodit tři klíčové vzkazy zaměstnanců:

- „*Celková spokojenost*“ má průměrnou hodnotu 2,15 na škále 1 zcela spokojen – 5 zcela nespokojen. Jinak řečeno, celých 73 % zaměstnanců je spokojených nebo zcela spokojených.
- 83% zaměstnanců vnímá, že se jejich spokojenost zlepšuje, pouze 17% vnímá stav jako stále stejný a dokonce 0% zaměstnanců vnímá zhoršení.
- „*Nejlépe hodnocenými*“ oblastmi jsou oblast podpory cílů a záměrů AVE a týmová spolupráce. „*Nejhůře hodnocenými*“ oblastmi je oblast osobního a profesního rozvoje a oblast vedení a řízení, tj. způsob práce manažerů s jejich lidmi.

73% zaměstnanců vnímá svou spokojenost na pozitivní straně škály. Odpovědi indikovaly, že zaměstnanci se s AVE ztotožňují, cítí závazek a loajalitu. Poměrně silné je i vnímání týmové spolupráce, zaměstnanci si váží práce svých kolegů. Zaměstnanci vnímají, že nemají dostatek příležitostí k růstu. V tomto výsledku je však potřeba zohlednit i skupiny zaměstnanců (vnímání je pozitivnější u manažerů a THP), nicméně lze konstatovat, že i v této oblasti jsou jisté rezervy. Výsledky dále indikují, že způsob řízení v AVE je spíše direktivní. Využívání zpětné vazby jako nástroje komunikace a vedení lidí je slabé. Slabé je také vnímání toho, jak si AVE stojí na trhu práce (srovnání celkové odměny s jinými společnostmi). Ztotožnění s AVE je však stále poměrně silné, proto nejde automaticky o oblast ke zlepšení, jako spíše o oblast k přezkoumání, případně sledování.

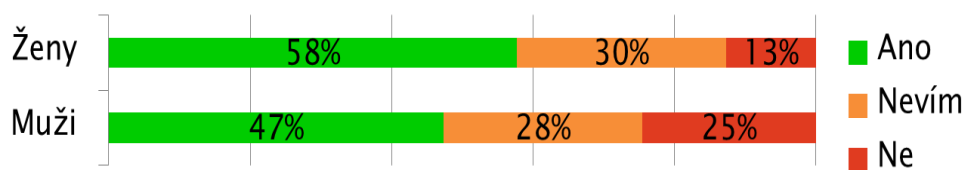
Porovnání některých klíčových otázek spokojenosti u mužů a u žen bylo zjištěno, že ženy jsou v AVE CZ spokojenější a loajálnější než muži. Na příkladu níže uvedených otázek a odpovědí toto lze dokázat.

Graf 6: Jak jste jako zaměstnanec celkově spokojen/a v AVE CZ



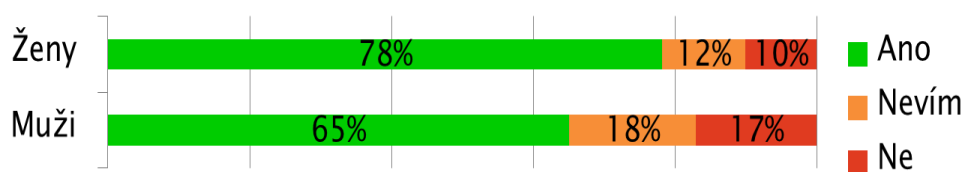
Zdroj 14: AVE CZ

Graf 7: V práci se s mými názory počítá



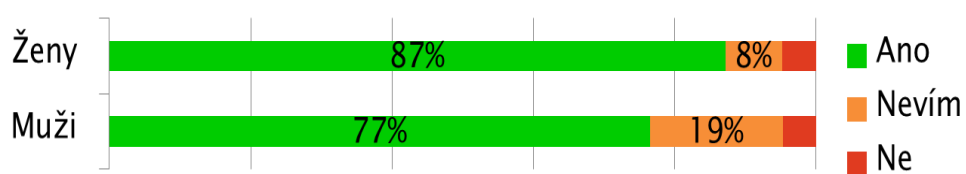
Zdroj 15: AVE CZ

Graf 8: Znáám záměry společnosti AVE



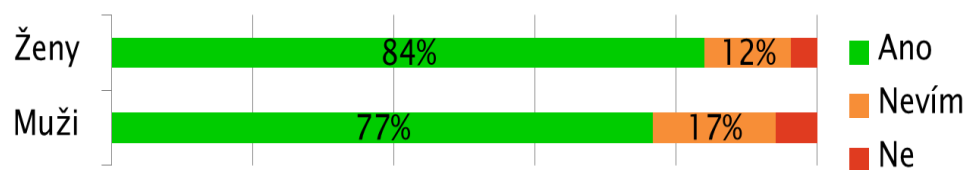
Zdroj 16: AVE CZ

Graf 9: Podporuji záměry společnosti AVE



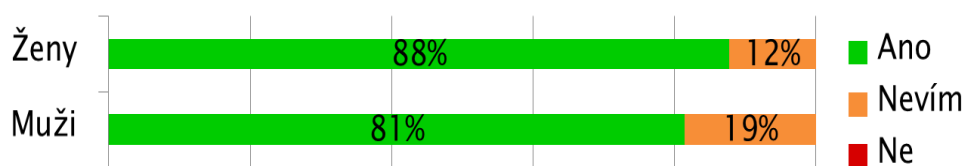
Zdroj 17: AVE CZ

Graf 10: Jsem rád/a, že pracuji právě pro AVE



Zdroj 18: AVE CZ

Graf 11: Jak se mění Vaše spokojenost během doby zaměstnání v AVE



Zdroj 19: AVE CZ

Při shrnutí spokojenosti žen ve společnosti AVE CZ, je konstatováno, že ženy jsou spokojenější více než muži. Ženy se cítí v této společnosti bezpečněji, mají široké sociální zázemí a jistotu pracovního místa v silné a prosperující firmě. Proto jsou také loajálnější a více je zajímají cíle a prosperita společnosti AVE CZ. Počet zaměstnaných žen se také za posledních pět let téměř nezměnil. Je to v důsledku složení profesí a jejich náročnosti. Ženy jsou v této společnosti zaměstnány spíše v administrativě a naopak v dělnických profesích jsou zastoupeny jen zřídka.

5 Analýza ankety zaměstnanců provozovny v J. Hradci

Důležitou součástí této bakalářské práce bylo dotazníkové šetření mezi zaměstnanci vybraných provozoven. Získání dotazníkových dat ukázalo potvrzení daných hypotéz. Tento sociologický průzkum je velmi cenným zdrojem bakalářské práce.

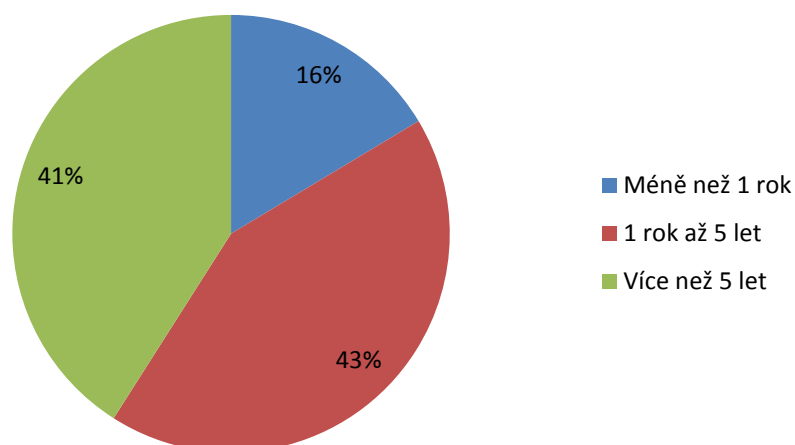
5.1 Analýza společných odpovědí

Anketa zaměstnanců provozovny v Jindřichově Hradci proběhla formou anonymního dotazníku, který byl rozdán mezi zaměstnance, v období od 25. ledna 2012 do 2. února 2012. Celkový počet respondentů byl 70, přičemž bylo vyplněno 61 dotazníků, což představuje návratnost 87%. Z celkového počtu odevzdaných dotazníků bylo 36 mužů tj. 59% a 25 žen tj. 41% (Otázka č. 1 - „*Jaké je vaše pohlaví?*“). Vzhledem k tomu, že na provozovně v Jindřichově Hradci pracuje malý počet žen, byly vedle této provozovny ještě osloveny ženy na provozovně v Českých Budějovicích. To proto, aby mohla být genderová problematika lépe porovnána a vyhodnocena. V dotazníku byla použita 5ti stupňová škála spokojenosti – „*určitě ano*“ (v některých otázkách „*zcela ano*“), „*spíše ano*“, „*spíše ne*“, „*určitě ano*“ (v některých otázkách „*zcela ne*“).

Dotazník obsahoval 12 otázek, 12. otázka byla otevřená, na kterou odpověděli pouze tři respondenti. Odpovědi na otevřené otázky se týkaly požadavků na zvýšení mzdy, zlepšení flexibility pracovní doby a nového služebního auta. Otázky se zabývaly délkou zaměstnání ve společnosti AVE CZ, celkovou spokojeností zaměstnanců, znalostí a podporou záměrů společnosti, spokojeností v pracovním kolektivu atd. Výsledky jsou interpretovány ve výsečových a sloupcových grafech v procentech, které jsou zaokrouhleny na celá čísla. V důsledku zaokrouhlení může docházet k nesrovnalostem, kdy součet nebude dávat celých 100 %.

Otázka č. 2 - „*Jak dlouho pracujete ve společnosti AVE CZ?*“ se týkala počtu let strávených ve společnosti. Pouhých 16 % (10 respondentů z celkového počtu) ve společnosti pracuje méně než 1 rok. To indikuje, že AVE CZ si snaží udržet stále zaměstnance. Téměř přesná polovina, 43 % z dotazovaných (26 respondentů z celkového počtu), ve společnosti pracuje v rozmezí 1 až 5 let. Druhá polovina, 41 % z dotazovaných (25 respondentů z celkového počtu), ve společnosti pracuje více než 5 let.

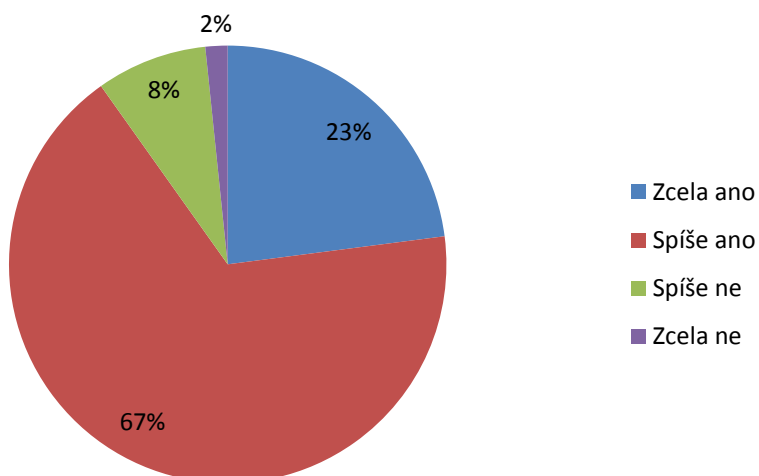
Graf 12: Počet let zaměstnání u AVE CZ



Zdroj 20: Vlastní

Nejvíce volenou odpovědí bylo „spíše ano“ v otázce č. 3 – „Jsem jako zaměstnanec celkově spokojen/a v AVE CZ.“ Tuto odpověď volilo celkem 67 % respondentů (41 respondentů z celkového počtu).

Graf 13: Celková spokojenost

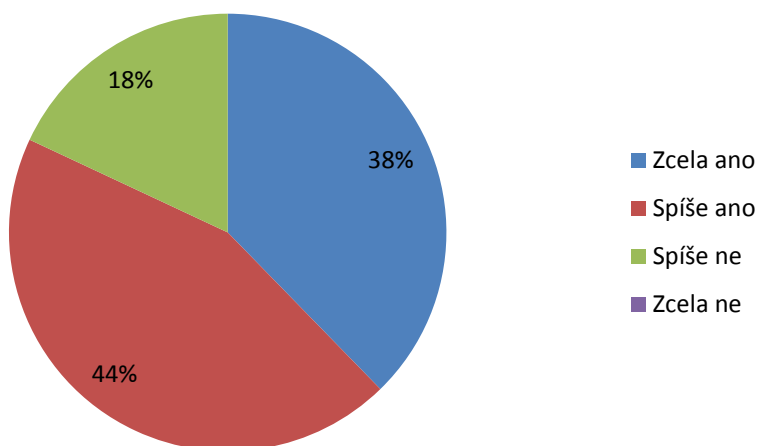


Zdroj 21: Vlastní

Poměrně častým jevem byly nezvolené odpovědi „zcela ne“ v otázce číslo 4 - „Jsem spokojen/a se svým vedením?“. Z čehož vyplývá, že vedení AVE CZ Jindřichův Hradec a České Budějovice má poměrně silné a oblíbené vedení, které dokáže

koordinovat své zaměstnance a ve většině případů jim (v 82 %) vychází vstříc. V této otázce nebyla zvolena odpověď „zcela ne“.

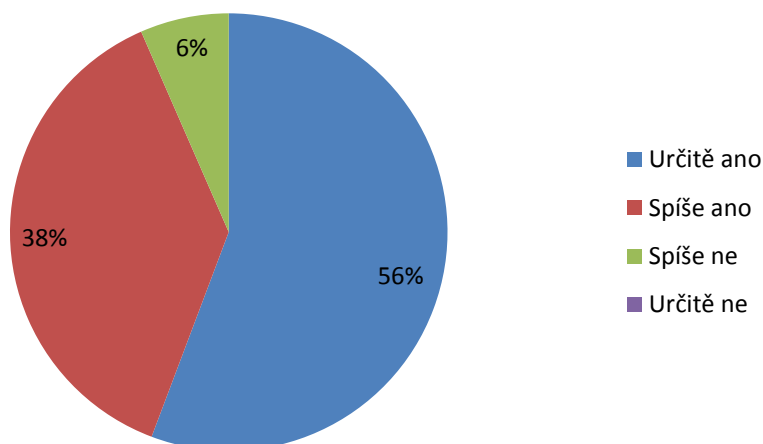
Graf 14: Spokojenost s vedením



Zdroj 22: Vlastní

Druhou nejvíce volenou odpovědí bylo „určitě ano“ v otázce číslo 5 - „Vím, co se ode mne v práci očekává.“ Tuto odpověď volilo celkem 56 % respondentů (35 respondentů z celkového počtu). V součtu odpovědí „určitě ano“ a „spíše ano“ vychází dohromady 94 % (57 respondentů z celkového počtu). Z čehož vyplývá, že organizování a dělba práce v AVE CZ funguje výborně. V této otázce nebyla zvolena odpověď „určitě ne“.

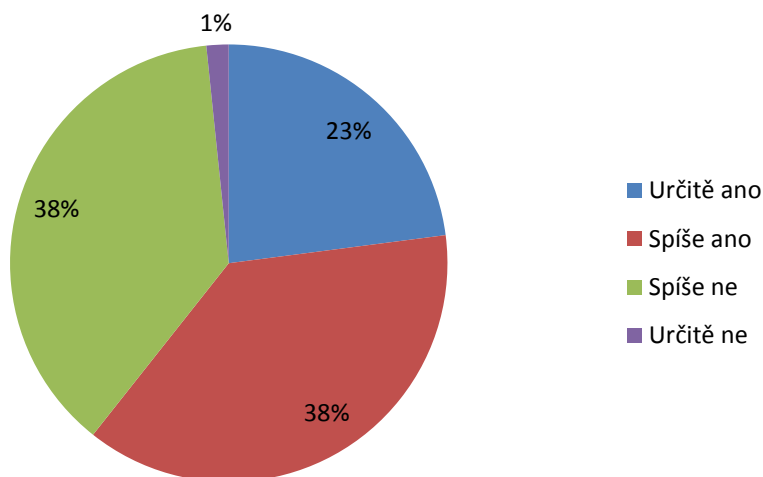
Graf 15: Znalost požadavků AVE CZ od zaměstnanců



Zdroj 23: Vlastní

Otázka č. 6 - „Znám záměry AVE CZ.“ se zabývala znalostí zaměstnanců záměrů AVE CZ. Výsledky jsou velmi uspokojivé, ale 38 % (23 respondentů z celkového počtu) z dotazovaných odpovědělo „spíše ne“. Na seznámení zaměstnanců se záměry AVE CZ by se zcela jistě mělo zapracovat.

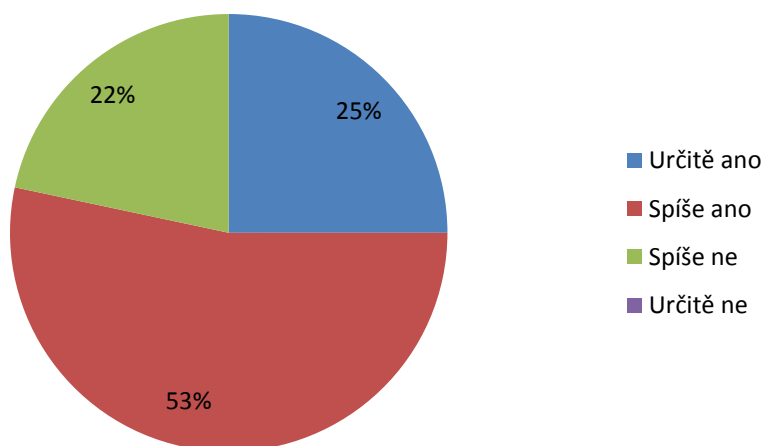
Graf 16: Znalost záměrů AVE CZ



Zdroj 24: Vlastní

Na otázku č. 6 navazuje otázka č. 7 - „Podporuji záměry AVE CZ.“ Z grafu je patrné, že zaměstnanci v 78 % podporují záměry, i když téměř 40 % z nich tyto záměry nezná (viz. graf č. 17). V této otázce nebyla zvolena odpověď „určitě ne“.

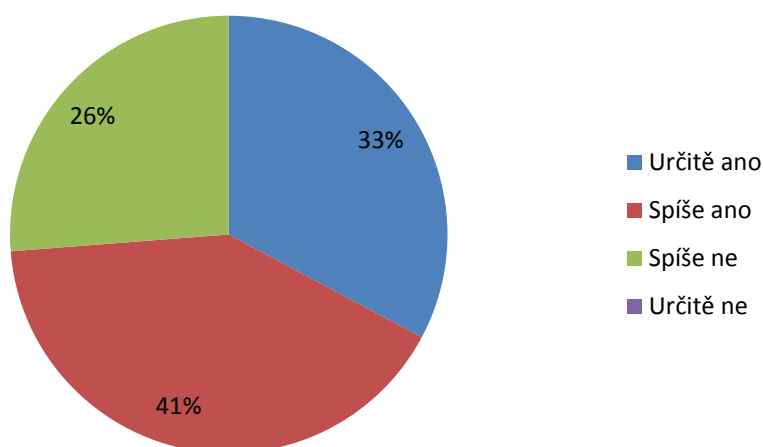
Graf 17: Podporování záměrů AVE CZ



Zdroj 25: Vlastní

V otázce č. 8 - „*Jsem ve svém pracovním kolektivu spokojen/a.*“ měli respondenti zhodnotit svou spokojenost v pracovním kolektivu. 74 % zaměstnanců (45 respondentů z celkového počtu) je určitě nebo spíše v kolektivu spokojeno. V této otázce se nevyskytla odpověď „*určitě ne*“.

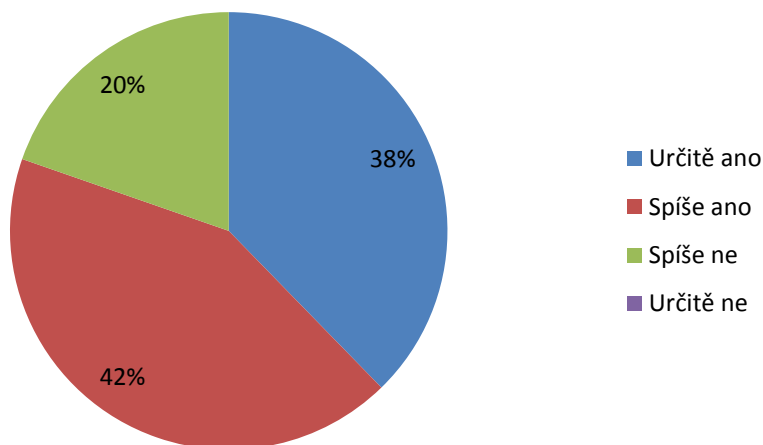
Graf 18: Spokojenost v pracovním kolektivu



Zdroj 26: Vlastní

Z otázky č. 9 - „*V AVE bych zůstal/a, i kdybych měl/a nabídku pracovat na stejné pozici za podobných podmínek u jiného zaměstnavatele.*“ vyplývá, že zaměstnanci jsou velmi loajální. Celých 80 % (49 respondentů z celkového počtu) zaměstnanců volilo odpověď „*určitě ano*“ nebo „*spíše ano*“. V této otázce nebyla zvolena odpověď „*určitě ne*“.

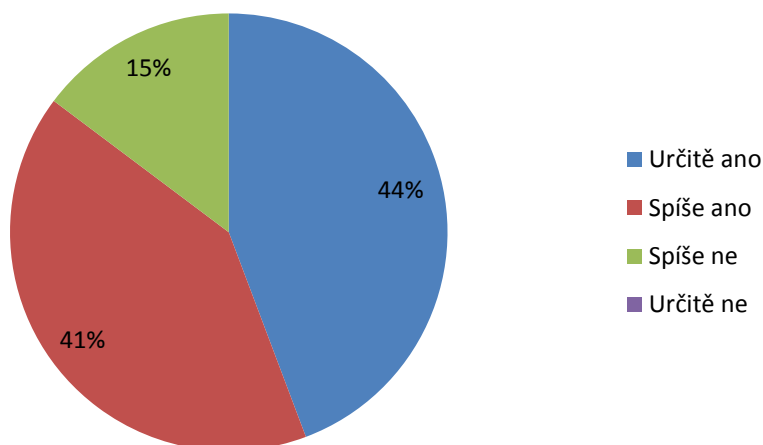
Graf 19: Loajalita



Zdroj 27: Vlastní

Otázka č. 10 - „*Jsem rád/a, že pracuji pro AVE CZ.*“ navazuje na předchozí otázku. Můžeme vypočítat, že odpovědi jsou téměř shodné s odpověďmi z otázky č. 9. Z 85 % (52 respondentů z celkového počtu) zaměstnanci odpovídali kladně. V této otázce se nevyskytla odpověď „*určitě ne*“.

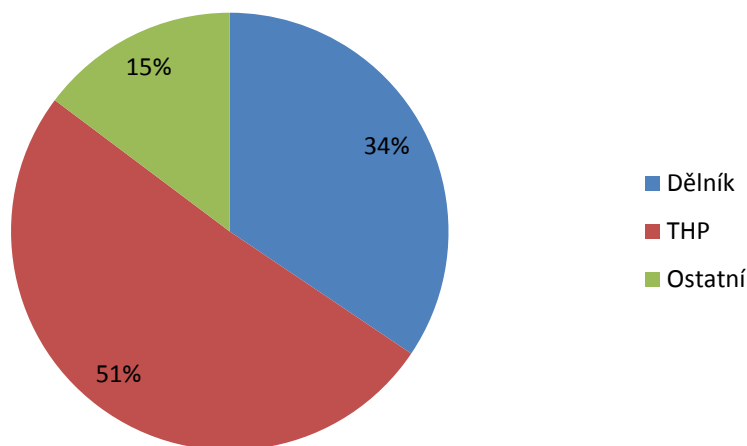
Graf 20: Zaměstnanci rádi pracují v AVE CZ



Zdroj 28: Vlastní

Poslední kroužkovací otázka č. 11 - „*Jakou pracovní pozici v AVE CZ zastáváte?*“ Z této otázky se dozvíme složení pracovníků, kteří odpovídali na otázku. Nejvíce byli zastoupeni pracovníci THP – 51 % (31 respondentů z celkového počtu), Dělníci – 34 % (21 respondentů z celkového počtu), Ostatní – 15 % (9 respondentů z celkového počtu).

Graf 21: Pracovní pozice



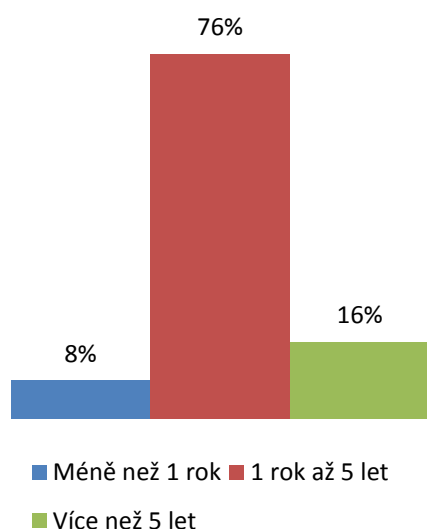
Zdroj 29: Vlastní

K odpovědi na volnou otázku č. 12 – „*Máte nějaké další připomínky*“ se odhodlali pouze tři respondenti. Cílem této otázky bylo dát respondentům možnost vznést případné připomínky, které nebyly obsaženy v předešlých otázkách. Bohužel více jak 95% odpovědí tuto možnost nevyužilo. Došlé odpovědi se týkaly požadavků na zvýšení mzdy, zlepšení flexibility pracovní doby a nového služebního auta.

5.2 Analýza odpovědí žen a porovnání s muži

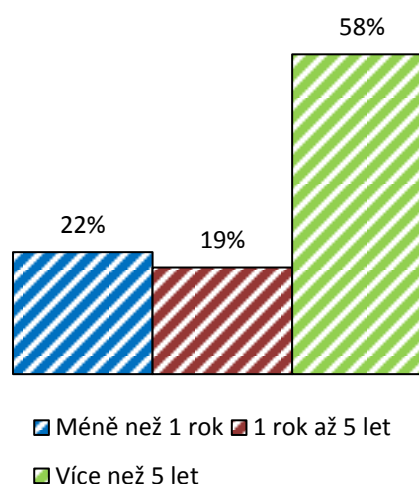
Otázka č. 2 - „*Jak dlouho pracujete ve společnosti AVE CZ?*“ 76 % (19 žen z počtu 25) dotazovaných žen pracuje ve společnosti AVE CZ v rozmezí 1 – 5 let. A pouze 16 % (4 ženy z počtu 25) ve společnosti pracují více jak 5 let. Je to z důvodu většího počtu zastoupení žen v pozici THP, které jsou mnohdy v mladším věku. Z logické dedukce vychází, že většina mužů je ve společnosti zaměstnána více jak 5 let, celkově 58 % (28 mužů z počtu 36). Je to z důvodu menší frikční nezaměstnanosti, které není typické pro muže, většinou dělníky, kteří patří do nižší dolní vrstvy.²⁸

Graf 23: Počet let zaměstnání u AVE CZ (ženy)



Zdroj 31: Vlastní

Graf 22: Počet let zaměstnání u AVE CZ (muži)



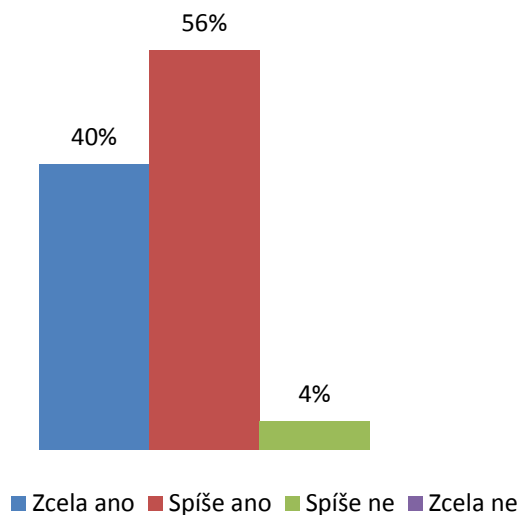
Zdroj 30: Vlastní

V otázce č. 3 - „*Jsem jako zaměstnanec spokojen/a ve společnosti AVE CZ.*“ A otázce č. 4 - „*Jsem spokojen/a se svým vedením.*“ odpovídali muži a ženy téměř shodně, většina odpovídala „*zcela ano*“ nebo „*spíše ano*“). Nezanedbatelný výkyv

²⁸ NOVOTNÁ, E. *Základy sociologie*. Praha, 2008, s. 82

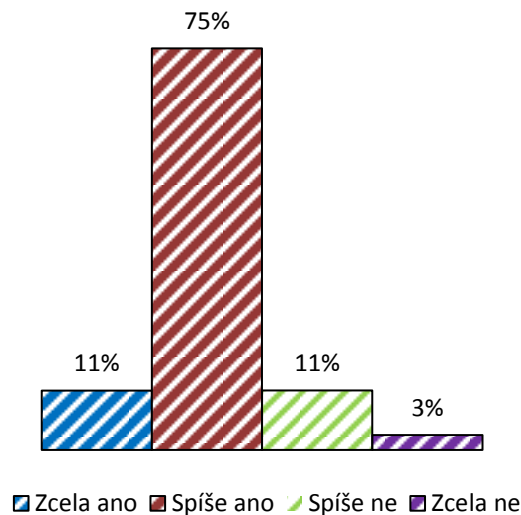
můžeme vidět na grafu č. 17 (otázka č. 4 – „Jsem spokojen/a se svým vedením?“) Muži zde v 28 % (10 mužů z počtu 36) volili odpověď „spíše ne“.

Graf 25: Celková spokojenost (ženy)



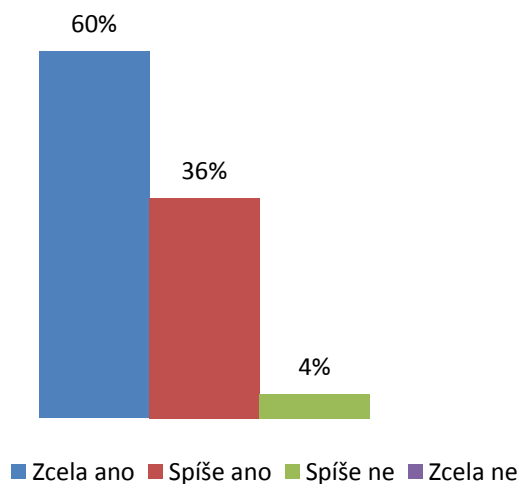
Zdroj 33: Vlastní

Graf 24: Celková spokojenost (muži)



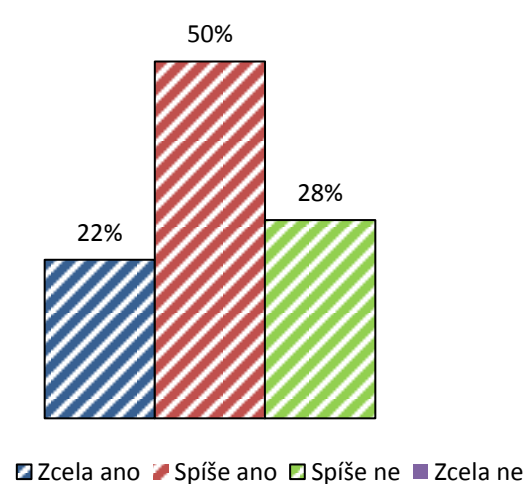
Zdroj 32: Vlastní

Graf 27: Spokojenost s vedením (ženy)



Zdroj 35: Vlastní

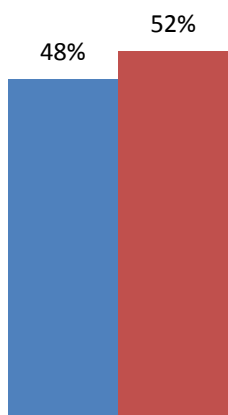
Graf 26: Spokojenost s vedením (muži)



Zdroj 34: Vlastní

Otázka č. 5 - „Vím, co se ode mne v práci očekává.“ Všechny ženy ví, dohromady celých 100 % (26 žen z počtu 26), co se od nich v práci očekává. Žádná žena nezvolila odpověď „spíše ne“ ani „zcela ne“. Oproti tomu 11 % (4 muži z počtu 36) mužů spíše neví, co se od nich čeká. Z odpovědí vyplývá, že ženy mají v profesi na rozdíl od mužů více jasno.

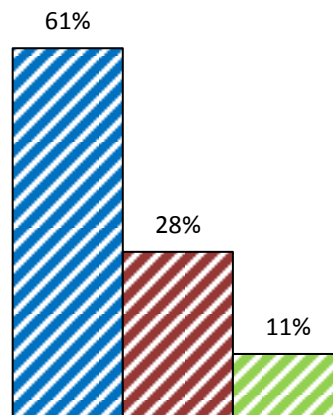
Graf 29: Znalost požadavků AVE CZ od zaměstnanců (ženy)



■ Zcela ano ■ Spíše ano ■ Spíše ne ■ Zcela ne

Zdroj 37: Vlastní

Graf 28: Znalost požadavků AVE CZ od zaměstnanců (muži)

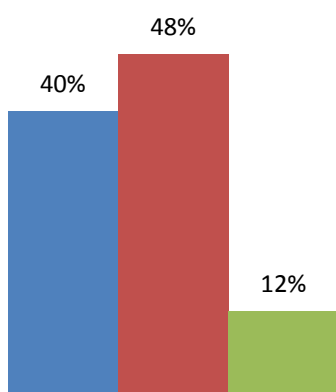


■ Zcela ano ■ Spíše ano ■ Spíše ne ■ Zcela ne

Zdroj 36: Vlastní

Další otázka č. 6 - „Znám záměry AVE CZ.“ Pro mnohé může být zjištění, že ženy v 88 % (22 žen z počtu 25) úplně nebo částečně znají záměry AVE CZ a u mužů to je pouze 42 % (15 mužů z počtu 36), velmi překvapivé. Je to z důvodu, že většina žen zastává pozici THP, které jsou více seznámeny se záměry, na rozdíl od mužů, kteří ve větší míře zastávají pozici dělníků, kterým záměry společnosti buď nejsou sdělovány, nebo se o ně sami nezajímají a jsou jim záměry více méně lhostejné.

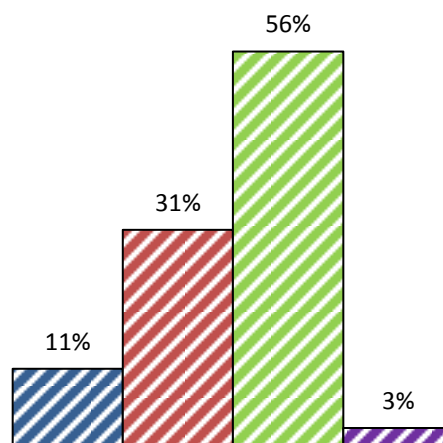
Graf 31: Znalost záměrů AVE CZ (ženy)



■ Zcela ano ■ Spíše ano ■ Spíše ne ■ Zcela ne

Zdroj 38: Vlastní

Graf 30: Znalost záměrů AVE CZ (muži)

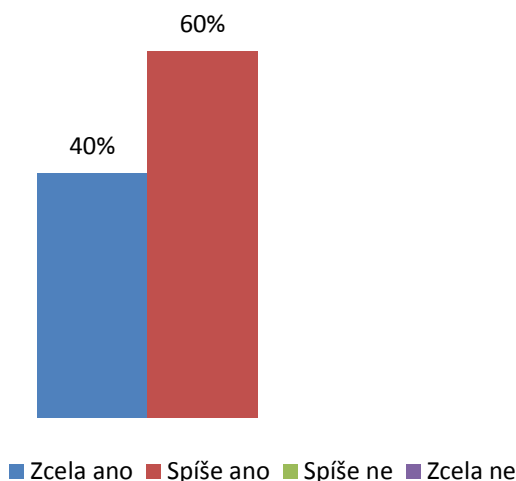


■ Zcela ano ■ Spíše ano ■ Spíše ne ■ Zcela ne

Zdroj 39: Vlastní

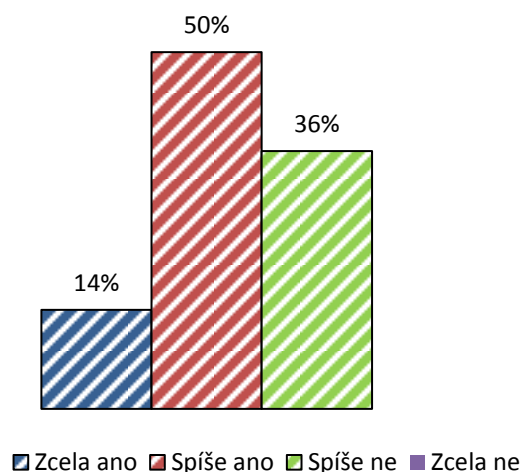
Otázka č. 7 - „Podporuji záměry AVE CZ.“ Všechny ženy podporují záměry společnosti. Naopak 36 % (13 mužů z počtu 26) spíše nepodporují záměry společnosti. Zde můžeme opět vidět rozdíl v loajálnosti vůči zaměstnavateli a znovu se potvrzuje větší lhostejnost u zaměstnanců mužů v dělnických profesích.

Graf 33: Podporování záměrů AVE CZ (ženy)



Zdroj 41: Vlastní

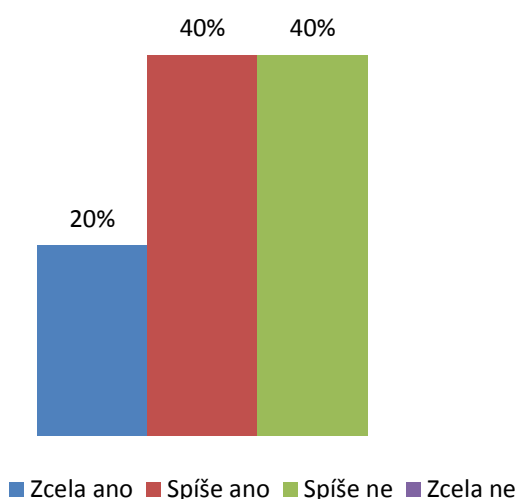
Graf 32: Podporování záměrů AVE CZ (muži)



Zdroj 40: Vlastní

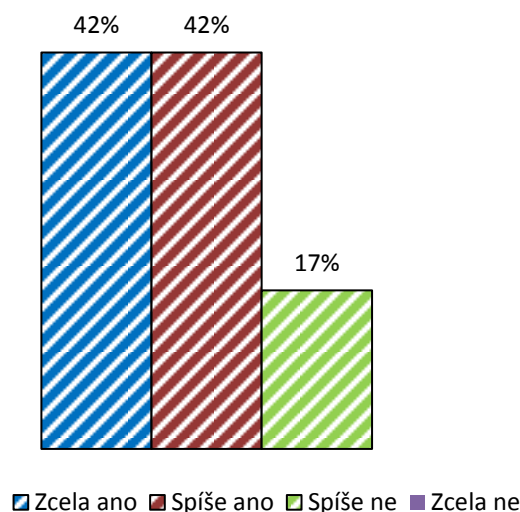
Otázka č. 8 - „Jsem ve svém kolektivu spokojen/a.“ Z grafů vyplývá, že muži jsou ve svém pracovním kolektivu spokojenější než ženy. Celkem 84 % (30 mužů z celkového počtu) mužů je úplně nebo spíše spokojeno ve svém pracovním kolektivu. U žen je zcela nebo spíše spokojeno 60 % (15 žen v počtu 25). Poměrně vysoké číslo se ve výsledcích objevilo u nespokojenosti žen v pracovním kolektivu, je to 40 %.

Graf 34: Spokojenost v pracovním kolektivu (ženy)



Zdroj 43: Vlastní

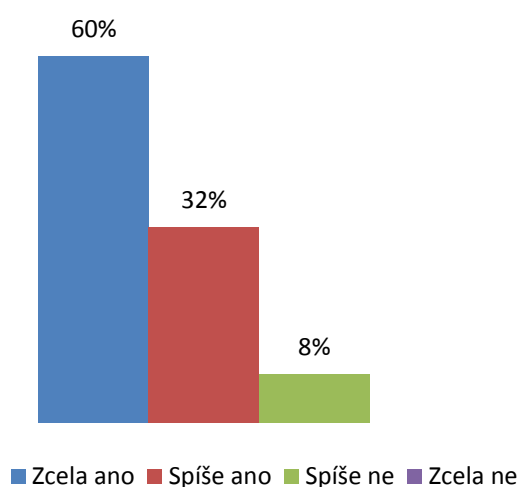
Graf 35: Spokojenost v pracovním kolektivu (muži)



Zdroj 42: Vlastní

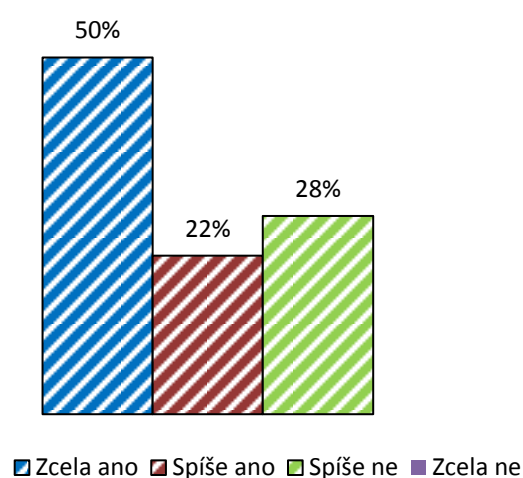
Další otázka č. 9 – „V AVE bych zůstal/a, i kdybych měl/a nabídku pracovat na stejné pozici za podobných podmínek u jiného zaměstnavatele.“ se týkala loajality mužů a žen. Z grafů vyplývá, že ženy jsou více loajální než muži. 92 % (23 žen z počtu 25) žen by v AVE CZ zůstala, i kdyby měla nabídku pracovat na stejné pozici za podobných podmínek u jiného zaměstnavatele, naopak pouhých 8 % (2 ženy z počtu 25) by v AVE CZ nezůstala. V porovnání se ženami jsou muži méně loajální a jen 72 % (26 mužů z počtu 36) mužů by zůstalo v AVE CZ. 28 % (10 mužů z počtu 36) mužů by z práce odešlo.

Graf 37: Loajalita (ženy)



Zdroj 45: Vlastní

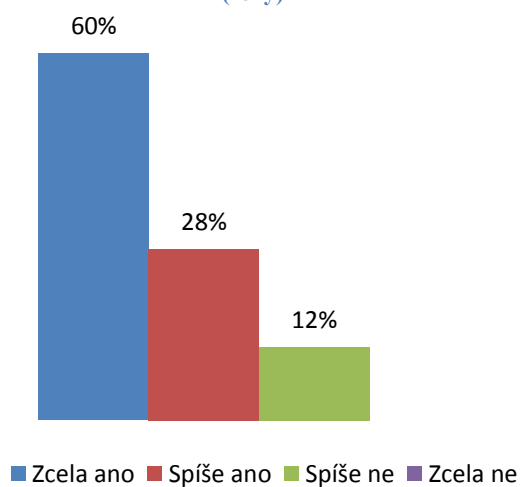
Graf 36: Loajalita (muži)



Zdroj 44: Vlastní

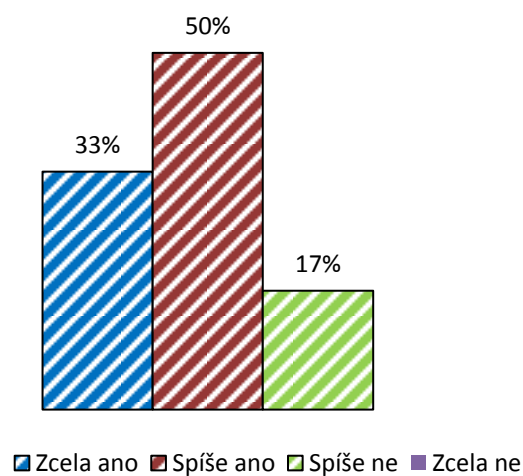
Otázka č. 10 - „Jsem rád/a, že pracuji pro AVE CZ.“ Výsledky jsou velmi uspokojivé pro AVE CZ a také téměř shodné. U žen je to 88 % (22 žen z počtu 25) a u

Graf 39: Zaměstnanci rádi pracují pro AVE CZ (ženy)



Zdroj 46: Vlastní

Graf 38: Zaměstnanci rádi pracují pro AVE CZ (muži)

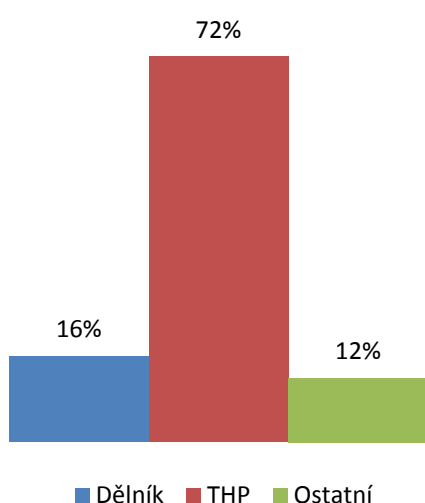


Zdroj 47: Vlastní

mužů 83 % (30 mužů z počtu 36). Pouze zanedbatelný počet žen - 12 % (3 ženy z počtu 25) a mužů - 17 % (6 mužů z počtu 36) neradi pracují pro společnost AVE CZ.

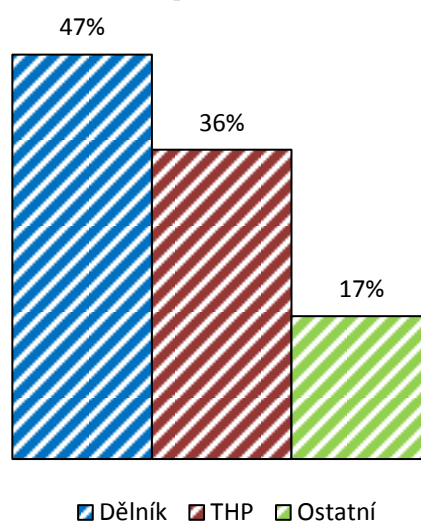
Poslední otázka č. 11 - „*Jakou pracovní pozici v AVE zastáváte?*“ Ženy v provozovně zastávají ze 72 % (18 žen z počtu 25) pozice THP. Tyto pracovnice zauímají především pozice sekretářek, účetní. V provozovně je pouze 16 % (4 ženy z počtu 25) dělnic z důvodu nižší výkonnosti v porovnání s muži a 12 % (3 ženy z počtu 25) v ostatních pozicích. Žádná žena nebyla v řídicí pozici podniku. Muži zastávají nejvíce pozice dělníků – 47 % (17 z počtu 36), následují pozice THP a ostatní.

Graf 41: Pracovní pozice (ženy)



Zdroj 49: Vlastní

Graf 40: Pracovní pozice (muži)



Zdroj 48: Vlastní

5.3 Shrnutí dotazníkového šetření

Podrobnou analýzou dotazníkové šetření je možné uvést ještě jednu zajímavou věc, která se týkala způsobu vyplňování dotazníku. Zhruba 35 % respondentů, v tomto případě nerozlišujeme muže a ženy, neoznačovalo své odpovědi kroužkem, jak bylo uvedeno v pokynech pro vyplňování dotazníku, ale jiným způsobem (křížkem, podtržením).

Další zajímavostí je, že ani jedna žena nezvolila odpověď „*zcela ne*“. To znamená, že se ženy více obávají o svoji pracovní pozici a o zaměstnání vůbec. Mají větší obavy o to, že by díky malé loajálnosti třeba o svoji práci přijít. Ženy jsou mnohdy samoživitelkami a zaměstnání pro ně znamená jediný možný příjem na živobytí.

Průběh samotného dotazníkového šetření nám potvrzuje hypotézu, že v AVE CZ odpadové hospodářství s.r.o. pracuje méně žen jak mužů. Pro nedostatek zaměstnaných žen na provozovně v Jindřichově Hradci byly dále také osloveny ženy na provozovně v Českých Budějovicích. Důvodem této skutečnosti je samotné složení pracovních pozic v AVE CZ. Převažují dělnické profese a to na provozovně v Jindřichově Hradci téměř v 82%, ve kterých nejsou ženy s ohledem na náplň práce vůbec zastoupeny. Zaměstnanci v dělnických profesích pracují jako závozník – popelář nebo obsluha třídící linky. Závozník – popelář je poměrně těžká práce, kterou ženy nemohou vykonávat. Obsluha třídící linky není sice těžká práce, ale pracovní prostředí, kde dochází ke střídání teplot, také není pro ženy vhodná.

Současně dotazníkové šetření jasně ukázalo větší loajlnost vůči zaměstnavateli u žen jak u mužů. I tady se potvrzuje, že ženy s ohledem na obavu o ztrátu zaměstnání jsou spokojenější. Jsou rády, že mají dobré pracovní místo a s ohledem na porovnání s ostatními zaměstnavateli v regionu i dobře placené. Proto ve svých odpovědích jasně tuto skutečnost dávají najevo.

Závěr

Problém rovnosti pohlaví a instituce je poměrně častým společenským jevem, který lidská společnost neustále řeší a řešit bude. Názory na rovnost pohlaví budou neustále předmětem četných sporů. Na druhou stranu je nutno dodat, že i přes všechna úskalí při řešení této problematiky, žena ve společnosti své postavení neustále upevňuje.

Pro potvrzení či vyvrácení hypotéz, zda jsou v AVE CZ ženy spokojenější více než muži a proč a zda jsou v AVE CZ více zastoupeny ženy v manažerských funkcích oproti jiným firmám v České republice, bylo v bakalářské práci využito jednak porovnání s postavením žen na trhu práce a současně bylo využito dotazníkové metody na provozovnách v Jindřichově Hradci a Českých Budějovicích. Dále bylo čerpáno z dotazníkové akce personálního oddělení společnosti AVE CZ.

Porovnáním s dostupnými zdroji o postavení žen na trhu práce v ČR lze konstatovat, že ve vysokých funkcích jsou v AVE CZ zastoupeny a to dokonce v nejvyšších pozicích a jako příklad je jednatelka dceřiné společnosti AVE Kolín s.r.o.. Důležitá je také skutečnost, že na centrále jsou v nejužším vedení společnosti tzv. GL týmu zastoupeny ženy hned čtyři.

Po prostudování dotazníkové akce personálního oddělení AVE CZ a vyhodnocením anonymního dotazníku na provozovnách v Jindřichově Hradci a v Českých Budějovicích bylo potvrzeno, že ženy jsou celkově spokojenější a loajálnější než muži. Dle mého názoru je to způsobeno tím, že ženy jsou opatrnější při vyslovování svých názorů s obavami o případnou ztrátu zaměstnání. Chtějí mít větší jistotu. Současně to na druhé straně také potvrzuje, že společnost AVE CZ nedělá mezi muži a ženami vůbec žádné rozdíly.

Závěrem lze konstatovat, že postavení žen ve společnosti v České republice je po pádu železné opony postupným vývojem značně posíleno a dostalo se na úroveň demokratické společnosti. Ženy jsou tak vnímány jako rovnocennými partnery pro muže a v mnohých případech je svými znalostmi a zkušenostmi i předčí. Jsou nejenom dobrými političkami ve vysokých politických funkcích a jako příklad je možno uvést paní Miroslavu Němcovou, předsedkyni Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, ale jsou také výbornými manažerkami, jako například paní Věra Suchomelová, jednatelka dceřiné společnosti skupiny AVE CZ - AVE Kolín s.r.o..

Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

- [1] OAKLEY, A. *Pohlaví, gender a společnost*. 1.vyd. Praha: Portál, 2000, 171 s. ISBN 80-717-8403-6.
- [2] *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Vyd. 1. Editor Jaroslava Štamberková. Praha: Český helsinský výbor, 2002, 95 s. ISBN 80-864-3611-X.
- [3] *Ženy v řídicích pozicích*. Editor Linda Sokačová. Praha: Gender Studies, 2005, 27 s. ISBN 80-865-2013-7.
- [4] VODRÁŽKA, M. *Politika s ženami či bez žen?* Praha: Nadace Gender Studies, 2006, s. 32. ISBN 80-239-7284-7.
- [5] PAVLÍK, P. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha: Nadace Open Society Fund, 2004, 139 s. ISBN 80-86520-04-8.
- [6] CANDIGLIOTA, Z. *Tělo v rukou společnosti*. Editor Anna Kotková. Praha: Gender Studies, 2011, 83 s. ISBN 978-808-6520-384.
- [7] ŠINDLEROVÁ, I. *Práce žen z domova v České republice: nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?* Praha: Evropská kontaktní skupina v České republice, 2006, 28 s. ISBN 80-239-7284-7.
- [8] NOVOTNÁ, E. *Základy sociologie*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 191 s. ISBN 978-802-4723-969.
- [9] ASKLÖF, C., HEDMAN, B., STRANDBERG, H., WENANDER, E., K. *Rovnost žen a mužů v projektových přihláškách*. Evropské strukturální fondy. Praha: MPSV, 2003, s. 10
- [10] KARÁSKOVÁ, I. Muži odmítají prát a žehlit, ženy se nechtějí starat o aut. *MF Dnes*, 2012, s. 1,3.
- [11] VAVROŇ, J. Ženy berou až o čtvrtinu méně než muži. *Právo - Trhy & ekonomika*, 2012, s. 21.
- [12] BOBÍKOVÁ, L. Žena, klíček ke špajzu. *Historie*, 2012, s. 22.
- [13] ŠVIHEL, P. Ve vedení firem je minimum žen. *Lidové noviny – Peníze & byznys*, 2012, s. 14.

Elektronické zdroje

- [1] AVE CZ, odpadové hospodářství [online]. 2012 [cit. 2012-03-02]. Dostupný z WWW: <http://www.avecz.cz/ave_cz/page/346936509589029002_353957406544043179_353957406544043179,cz.html>.
- [2] AVE CZ, odpadové hospodářství, informační brožura [online]. 2012 [cit. 2012-03-02]. Dostupný z WWW: <http://www.avecz.cz/ave_cz/resources/346936509589029002_635971015057819496_NGwkOD8-.pdf>.
- [3] SZCZEPANIKOVÁ, A. *Gender a mezinárodní migrace: úvod do problematiky* [online]. 2004 [cit. 2012-01-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.cizinci.cz/files/clanky/102/gender.pdf>>.
- [4] WEST, C., ZIMMERMAN, D. H. *Doing Gender*. *Gender & Society* [online]. 2004, 1(2), 125-151 [cit. 2012-01-27]. DOI: 10.1177/0891243287001002002. Dostupný z WWW: <<http://gas.sagepub.com/cgi/doi/10.1177/0891243287001002002>>.

- [5] WALTEROVA, D. BENDOVA, Š. *Littera skripta* [online]. 2008 [cit. 2012-01-27]. Dostupný z WWW: <http://www.vstecb.cz/data/1279088888962Littera-Scripta-2008-1_1.pdf#page=78>.
- [6] LENDEROVÁ, M. *Feminismus, gender, emancipace a ženská otázka* [online]. 2007 [cit. 2012-03-02]. Dostupný z WWW: <www.msmt.cz/file/9633_1_1/>.
- [7] ČERMÁK, J. *Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku* [online]. E-polis.cz, 2003. [cit. 2012-04-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>>.
- [8] HUTKOVÁ, A. *Genderová problematika: ženy vstávají ze židlí, muži zatínají zuby?* [online]. 2009 [cit. 2012-03-12]. Dostupný z WWW: <<http://praha2.zeleni.cz/12451/clanek/genderova-problematika-zeny-vstavaji-ze-zidli-muzi-zatinaji-zuby-/>>.
- [9] *Ženy v politice* [online]. 2007 [cit. 2012-04-01]. Dostupný z WWW: <<http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice>>.
- [10] *Implementace rozvoje obce* [online]. 2011 [cit. 2012-04-14]. Dostupný z WWW: <www.rozvojobci.cz/news/implementace-rozvoje-obce/>.
- [11] *Kapitola 1. Uvedení do problematiky nízkého počtu žen v politických funkcích* [online]. 2004 [cit. 2012-03-12]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/961/02_zprava.pdf>.
- [12] Dostupný z WWW: <<http://www.transgender.cz/cz-zurnal-find?find=volebn%C3%AD+pr%C3%A1vo>>.
- [13] Dostupný z WWW: <<http://www.petami.estranky.cz/clanky/gender---studijni-texty/liberalni-feminismus.html>>.

Legislativní dokumenty

- [1] Česko. Ministerstvo zdravotnictví. Vyhláška č. 288/2003 ze dne 4. 9 2003, kterou se stanoví práce a pracovní místa, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2003, částka 97. Dostupný z WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2003/zakon_09.html>.
- [2] Česko. Vláda. Nařízení vlády č. 178/2001 ze dne 18. 4. 2001, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2001, částka 68. Dostupný z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2001/sb068-01.pdf>>.
- [3] Česko. Vláda. Nařízení vlády 523/2002 ze dne 13. 12. 2002, kterým se mění nařízení vlády č. 178/2001 SB., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2002, částka 180. Dostupný z WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2002/zakon_12.html>.

Ostatní zdroje

Kromě výše uvedených zdrojů byly při zpracování disertační práce využity následující materiály:

- AVE CZ odpadové hospodářství s.r.o., Průzkum spokojenosti zaměstnanců, 2010.
- Personální report 2006-2011, AVE CZ odpadové hospodářství s.r.o. – personální oddělení, Praha, 2011
- Vlastní dotazníkové šetření provedené ve dnech 25. ledna až 2. února 2012 na provozovnách v Jindřichově Hradci a Českých Budějovicích

Seznam příloh

Vzor dotazníku



Vážené kolegyně, vážení kolegové,

pro svoji bakalářskou práci potřebuji Vaši spolupráci, která spočívá ve vyplnění níže uvedeného dotazníku.

Vyplnění tohoto dotazníku Vám zabere přibližně 3 minuty.

Předem Vám děkuji za spolupráci a poctivé vyplnění.

Jiří Holický

V každé otázce vyberte **jednu odpověď** a označte ji **kroužkem**.

1. Jaké je vaše pohlaví?

Muž Žena

2. Jak dlouho pracujete ve společnosti AVE CZ?

(včetně doby zaměstnání u firem, které AVE převzala)

Méně než 1 rok Více než 1 rok a méně než 5 let Více než 5 let

3. Jsem jako zaměstnanec celkově spokojen/a v AVE CZ.

Zcela ano Spíše ano Spíše ne Zcela ne

4. Jsem spokojen/a se svým vedením?

(poskytuje zpětnou vazbu, mluvíte s ním otevřeně)

Zcela ano Spíše ano Spíše ne Zcela ne

5. Víím, co se ode mne v práci očekává.

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

6. Zním záměry AVE CZ.

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

7. Podporuji záměry AVE CZ.

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

8. Jsem ve svém pracovním kolektivu spokojen/a.

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

9. V AVE bych zůstal/a, i kdybych měl/a nabídku pracovat na stejné pozici za podobných podmínek u jiného zaměstnavatele.

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

10. Jsem rád/a, že pracuji pro AVE CZ.

Určitě ano Spíše ano Spíše ne Určitě ne

11. Jakou pracovní pozici v AVE zastáváte?

Dělnickou THP Ostatní

12. Máte nějaké další připomínky?

Děkuji za vyplnění tohoto dotazníku.