OTÁZKY RODOVÉ IDENTITY – GENDEROVÁ STUDIA

Mgr. Andrea Preissová Krejčí, Ph.D. | Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik

Mgr. Jana Kočí, Ph.D. | Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik

ÚVOD

- Budeme se zabývat proměnami tradičního dělení mužských a ženských rolí v rodině, zejména v péči o děti a ve společnosti, a genderovou diskriminací v pracovním procesu.
- Pozornost bude věnována společenským a kulturním překážkám, které zabraňují přerozdělení rolí mezi muži a ženami, jakož i dopadům tradičního modelu rodinných vztahů na (ne)rovnost pracovních příležitostí.

UKONČENÍ PŘEDMĚTU

Metody hodnocení: zápočet

Předpoklady: Aktivní účast na semináři. Písemný zápočtový test vychází z odpřednášených témat a základní literatury.

GENDER A POHLAVÍ

- Hned na začátku je důležité definovat dva důležité pojmy – pohlaví a gender. Tyto pojmy bývají často mezi sebou zaměňovány, proto je důležité vymezit mezi nimi rozdíly. Pohlaví je chápáno jako rozdíl mezi mužem a ženou zejména v biologickém a genetickém smyslu. Vyjadřuje fyziologické rozdíly jako například postava, mateřství, pohlavní hormony, fyzická zdatnost atd. (Koldinská, 2010).
- Genderové rozdíly (gender), jsou chápány jako rozdíly sociologické, které se tvoří až v průběhu samotného formování člověka v průběhu života. Jsou to sociální rozdíly, které vznikají na základě vývoje muže a ženy v daném prostředí. Mohou být ovlivněny okolním prostředím, kulturou země, daným (historickým) obdobím.

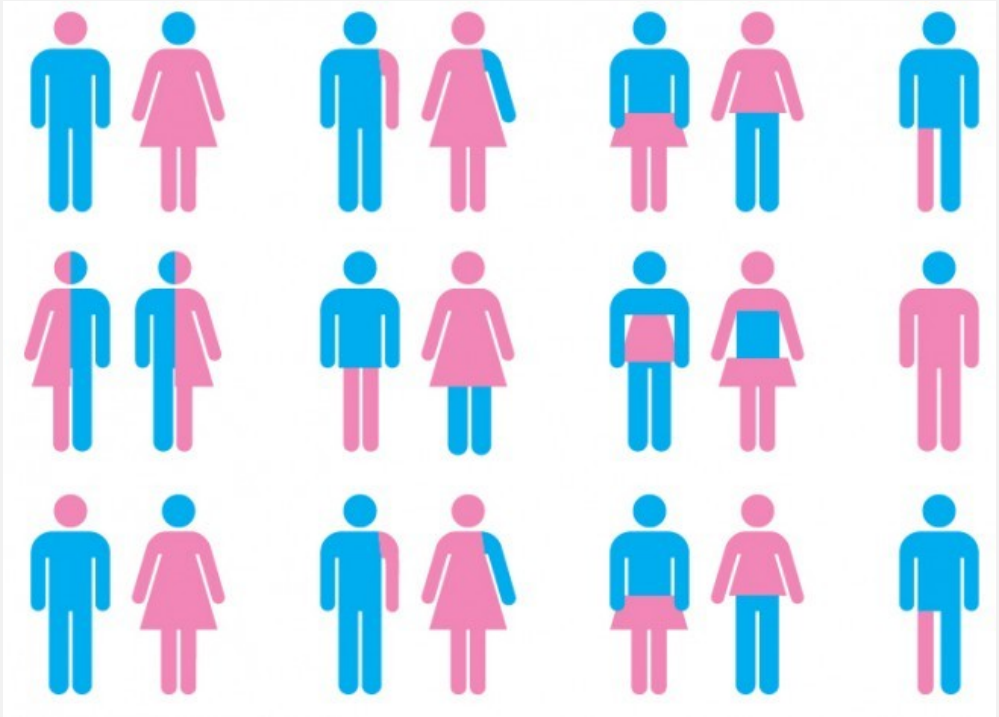
- https://www.youtube.com/watch?v=BzWSUhked1E

GENDER

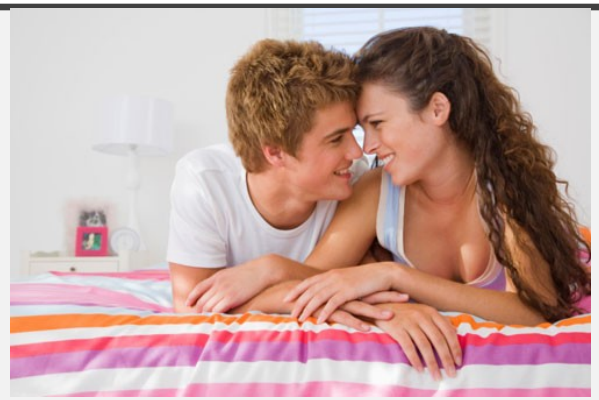
- **Gender** coby „sociálně utvářený soubor vlastností, chování, zájmů, vzhledu atd., který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže. Konkrétní náplň tohoto souboru ženských a mužských charakteristik je kulturně a historicky proměnlivá. V různých historických obdobích a v různých kulturách se očekávání vůči ženám a mužům liší“ (Smetáčková, Vlková, 2005, s. 10);

- **Specifické vzorce chování, které každá společnost považuje za typicky mužské nebo ženské;**

- **„Genderové proměny“.**



LIDSKÁ SEXUALITA



- **Lidská sexualita** – provází ji různé, někdy i protichůdné pohledy, ale…
- Lidská sexualita je **nedílnou součástí našeho života** – sexualita je součástí naší identity
- Pochopení vlastní sexuality je součástí naší ontogeneze

- Pojem „alternativní sexualita“ je velmi široký - zastřešuje všechny možné přístupy k sexualitě, které nejsou příznačné pro většinu sexuálně aktivní populace - vymykají se tzv. ***konvenční sexualitě;***

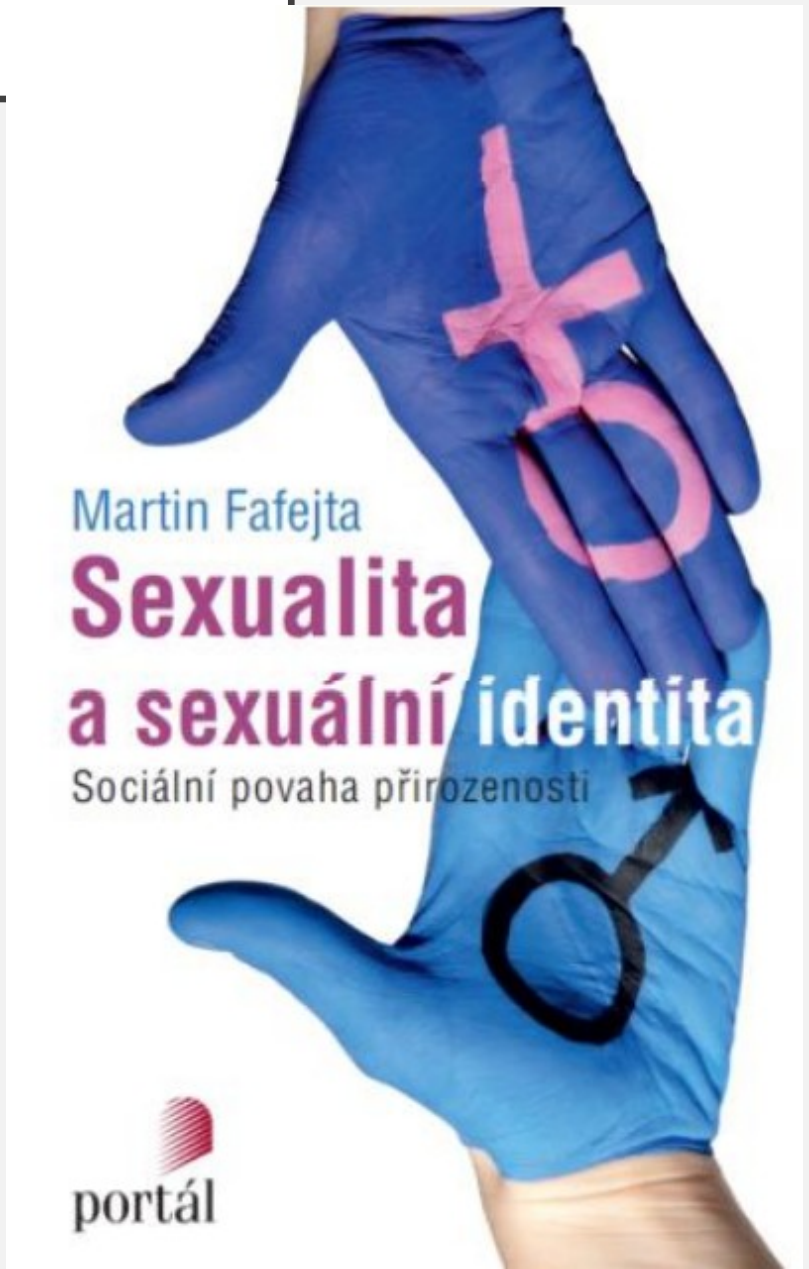
- Z hlediska sexuální orientace lze za alternativní považovat i **odlišnou sexuální orientaci** – ve vztahu k majoritní sexuální orientaci;

JEDINCI A KOMUNITY „LGBT“

- **Příslušníci *sexuálních minorit*, tj. lesby (L), gayové (G), bisexuálové (B) a transgender (T) osoby;**

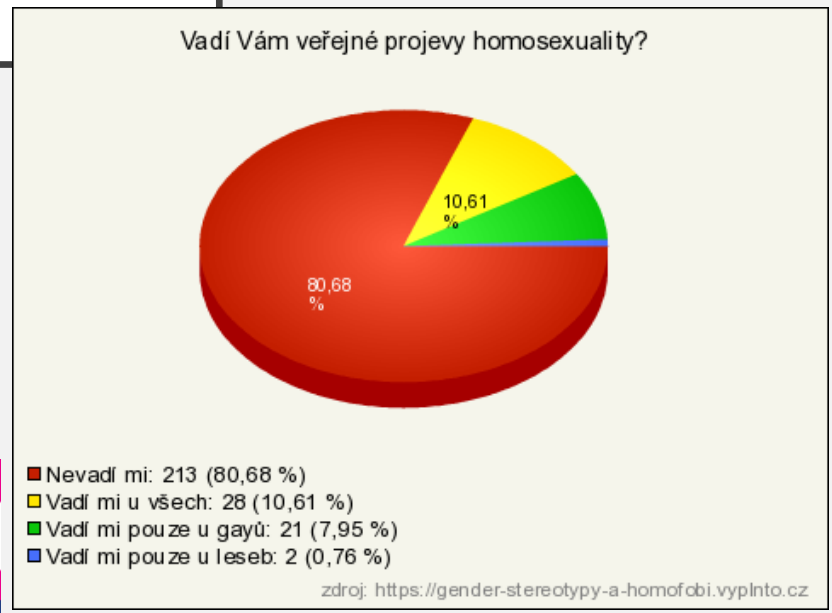
- Někteří ke zkratce „LGBT“ přidávají ještě **intersexuály (I)** - „LGBTI“ osoby;

- https://upstream.upol.cz/youtube-post/a15-intersexualita-martin-fafejta/
- FAFEJTA, Martin. *Úvod do sociologie pohlaví a sexuality*. Ve Věrovanech: Jan Piszkiewicz, 2004. ISBN 80-86768-06-6.
- FAFEJTA, Martin. *Sexualita a sexuální identita – Sociální povaha přirozenosti*, 2016. Portál. ISBN10 8026210301.
- Jedinec rozpoznává a přijímá svoji odlišnou, např. homosexuální orientaci (**vnitřní *coming-out***) a tuto skutečnost sděluje ostatním osobám, které na ni nějak reagují (**vnější *coming-out***);



HOMOFOBIE, STEREOTYPY, PŘEDSUDKY A DISKRIMINACE HOMOSEXUÁLŮ

- **Strach z homofobie a případné diskriminace - sexuálně orientované stereotypy a předsudky**, které z homofobie pramení, jsou totiž, bohužel, všudypřítomnou součástí života homosexuálů;
- **A to od dětství…**
- **Homofobie ve školním prostředí, vedoucí někdy až k homofobní šikaně coby** „dlouhodobé a opakované verbální či fyzické ubližování člověku z důvodu, že není heterosexuální, nebo z důvodu, že se chová či vypadá odlišně, a je proto za gaye či lesbu označován“. **Homofobní obtěžování** vychází z „heteronormativně postaveného genderového řádu, který staví sexuální menšiny do opozita k heterosexuálním jedincům“. (Smetáčková, Braun, 2009, s. 17);



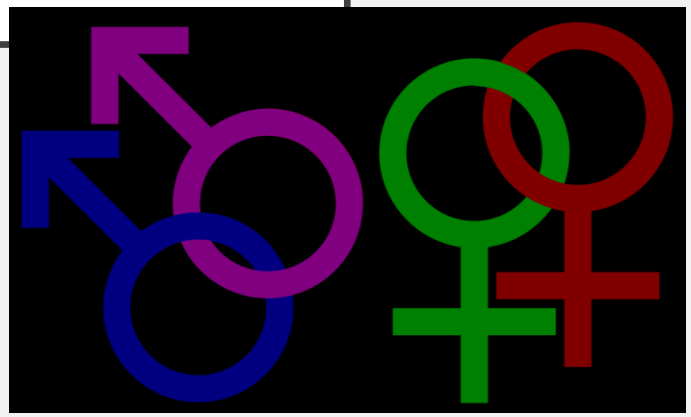
INKLUZE V PREVENCI HOMOFOBIE

- **Tematice sexuálních menšin** je v pedagogické praxi základních škol věnováno minimum pozornosti;

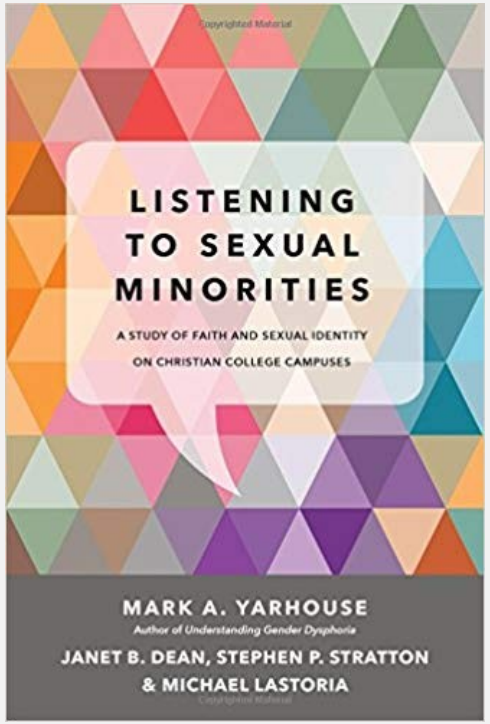
- Terénní zkušenosti ukazují, že vyučující se tomuto - pro ně nepříjemnému - tématu vyhýbají a o existenci homosexuality, jako jedné z variant vývoje lidské sexuality, se nezmiňují;

- Hovoříme-li o diskriminaci jako širším sociálním jevu, pak je **mlčení o LGBT problematice na školách** jednoznačně **diskriminační**. Tyto informace přitom mohou být klíčové pro dopívající gaye a lesby a mohou jim pomoci zvládnout sociální obtíže“, s nimiž se v životě běžně setkávají.

INKLUZE V PREVENCI HOMOFOBIE



- Inkluze ve vzdělávání je cestou i pro homosexuální minority;
- Ve skutečnosti se jedná o velmi složitý proces, který musí být maximálně uzpůsoben danému prostředí, situaci a hlavně jednotlivcům, o které se jedná;
- To prakticky znamená, že učitelé musí mít dostatečné vědomosti a dovednosti z oblasti sexuality a reprodukčního zdraví, včetně didaktické způsobilosti, a hlavně musí být postojově vybaveni tak, aby se této náročné role



HETEROSEXUÁLNÍ DOTAZNÍK

- Co myslíte, že způsobilo vaši heterosexualitu?
- Kdy a proč jste se poprvé rozhodl/a být heterosexuálem?
- Myslíte si, že heterosexualita je pouze fáze ve vašem životě, ze které vyrostete?
- Když je heterosexualita normální, proč je tolik mentálně postižených pacientů heterosexuálních?
- Většina sexuálních násilníků jsou heterosexuální muži. Považujete za bezpečné vystavit vaše děti heterosexuálnímu učiteli?
- Chtěl/a byste, aby vaše děti byly heterosexuály, když víte, s jakými problémy se budou potýkat, jako je zlomené srdce, nemoci a rozvod?

TVORBA VLASTNÍHO DOTAZNÍKU

- Do příště zkuste sami podobný dotazníček vytvořit.
- Otázky prosím vytvořte s ohledem na předsudečné mínění, která o genderu, homosexualitě apod. ve společnosti přetrvávají.

- Dotazníček by měl obsahovat cca 5-6 otázek.

- ☺

INKLUZE V PREVENCI HOMOFOBIE

- Největším nebezpečím pro každého, kdo je více či méně odlišný od těch ostatních, jsou **stereotypy a předsudky;**

- Od nich je už jen krůček k **diskriminaci;**

- Psychická diskriminace není menším zlem než ta fyzická - a právě s ní se lidé s odlišnou sexualitou běžně setkávají;

- **Jsou na půdě školy v dostatečné míře zavedena preventivní antidiskriminační opatření?**

- **Setkali jste se s nimi?**

EFEKTIVITA INKLUZE A ANTIDISKRIMINAČNÍCH OPATŘENÍ NA PŮDĚ ŠKOLY

- **Homofobní obtěžování a šikana** jsou výsledkem stereotypního a předsudečného vidění homosexuálního světa ze strany heterosexuálů.

- Ze studie realizované v roce 2008, do které se zapojilo celkem 496 respondentů (150 leseb, 298 gayů, 33 bisexuálů a 24 bisexuálek) vyplynulo, že s projevy homofobní šikany či obtěžování se na střední škole setkala více než třetina dotázaných. V některých případech se na tomto jednání podíleli dokonce i pedagogičtí pracovníci či o něm věděli, ale nezakročili.

Thomas Neuwirth, zvaný Conchita Wurst: http://conchitawurst.com/ (2014)

PREVENCE GENDEROVÉ STEREOTYPIZACE

- Uvědomění si toho, co to vlastně **genderové stereotypy** jsou;

- Učitelé a učitelky někdy komentují školní výsledky dívek tímto nebo podobným způsobem *„Holčičky jsou takové hodné a pilné, i to se odráží v jejich jedničkách. Pokud ale po nich chcete nějaké logické myšlení, obvykle neuspějete. Když potom nastoupí obtížnější předměty a učiva je hodně, poměr se obrátí. Bez souvislostí a logiky to nepojmete. Pak najednou začínají být kluci lepší.* Ačkoliv se to třeba v těch známkách ne vždycky projeví.“ (Smetáčková, Vlková a kol., 2005, s. 78);

- Na tomto příkladu je patrné, jak běžné genderové stereotypy v našem životě jsou, že **jsou v podstatě součástí naší společenské normy**, a že je tudíž poměrně obtížné vůči nim „vzdorovat“.
- Genderové předsudky – YouTube od 3.58 min. do 17:59.
- Úkol: Podívejte: Gender v obsahu výzkumu a inovací - Technologická agentura ČR (tacr.cz) na krátká videa a vyberte z nich několik hlavních myšlenek.

GENDEROVÉ ROLE

- Mužské a ženské role jsou sociálně a kulturně podmíněny, podléhají vývoji a změně, stejně jako otcovství a mateřství.
- Úkol: Rovnost žen a mužů přináší zisk celé společnosti | Pavla Špondrová | TEDxMasarykUniversity – YouTube Poslechněte si kolegyni z MU a vypište s kterými jejími názory nesouhlasíte, co vás překvapilo z uvedených faktů, na co byste chtěli reagovat v diskusi s ní.
- Jsou ženy od přírody lépe vybaveny vlastnostmi potřebnými k zajišťování vnitřních záležitostí rodiny (péče o děti, domácí práce), zatímco muži zase k tomu, aby byli ochránci rodiny a jejími živiteli?
- Rodičovské schopnosti a dovednosti nejsou vrozené. Pečovatelské schopnosti jsou dány panujícími kulturními vzorci. Matky i otcové mohou poskytnout dítěti stejně kvalitní či nekvalitní péči.
- Probráno sem 4. 10. 2024 – kombi Opava – pokračování 18. 10. 24

ZÁKLADNÍ LITERATURA K TÉMATU

- CICHÁ, M. Proměny „ženské“ a „mužské“ sexuality v kulturně antropologickém diskursu. *Anthropologia integra*, 2015, roč. 6, č. 2, s. 53-61. ISSN 1804-6657. DOI: http://dx.doi.org/10.5817/AI2015-2-53.
- ŠMETÁČKOVÁ, I., BRAUN, R. *Homofobie v žákovských kolektivech* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, 2009 [cit. 2018-08-22].
- GIDDENS, A. *Proměna intimity: Sexualita, láska a erotika v moderních společnostech*. Praha: Portál, 2012 (orig. 1992). 216 s. ISBN 978-80-262-0175-5.
- PALKOVIČ, J. *Sociální exkluze homosexuálů.* Brno: Masarykova univerzita, 2011. Diplomová práce.
- PECHOVÁ, O. *Homofobie, heterosexismus, diskriminace sexuálních minorit?* [online]. Praha: Multikulturní centrum, 2007 [cit. 2018-07-28]. Dostupné z: http://poradna-prava.cz/www/old/homofobie__heterosexismus__diskriminace_sexualnich_minorit.pdf
- SMETÁČKOVÁ, I., VLKOVÁ, K. a kol. *Gender ve škole*. Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách. Praha: Otevřená společnost, o. p. s., 2005. 191 s. ISBN 80-903331-2-5.
- WEISS, P. a kol. *Sexuologie*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2492-8.
- ZETÍKOVÁ, M. *Utváření sexuální identity v procesu coming outu u dospívajících gayů.* Brno: Masarykova univerzita, Filozofická fakulta, Psychologický ústav, 2008. Rigorózní práce.
- ZVĚŘINA, J. Antropologie sexuality. In CICHÁ, M. a kol. Integrální antropologie. Praha: Triton, 2014, s. 164 - 171. ISBN 978-80-7387-816-0.

DOPORUČENÁ LITERATURA

- **Feministkou snadno a rychle:** ***Příručka argumentů pro debaty s rodinou a přáteli***
- **https://www.kosmas.cz/knihy/520498/feministkou-snadno-a-rychle/**

- **Gender před tabulí**
- **https://www.ikiosek.cz/detail/cncebooks-592480-gender-pred-tabuli**

- **Zaostřeno na ženy a muže – 2022**
- **https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2022**

- Rada vlády pro rovnost žen a mužů: **Výroční zpráva za rok 2022**. V Praze dne 22. května 2023.
- https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Vyrocni-zprava_2024.pdf

PROMĚNY MUŽSKÉ A ŽENSKÉ ROLE NA PŘÍKLADU OTCOVSTVÍ A MATEŘSTVÍ

- Teprve od roku 2001 (přijetí novely Zákoníku práce) má zaměstnavatel povinnost uvolnit muže na rodičovskou dovolenou.
- Jedná se o cca 2 % případů.
- Příručky k péči o dítě otcům ještě v 80. letech doporučovaly, aby se s dětmi nemazlili.

BARIÉRY V PŘEROZDĚLENÍ ROLÍ V RODINĚ:

- muž/otec – pečovatelská role otce popírá jeho kulturně konstruovanou identitu lovce a bojovníka, živitele rodiny; je to dostatečně „chlapské“?
- žena/matka – odmítá péči o děti přenechat muži, chce si zachovat své dominantní postavení alespoň v této oblasti
- okolí – otec na rodičovské dovolené narušuje zaběhnuté zvyklosti, nesplňuje společenská očekávání od role muže; matka upřednostňující kariéru před rodinou je považována za „krkavčí matku“.

KDYŽ DVA DĚLAJÍ TOTÉŽ, NENÍ TO TOTÉŽ

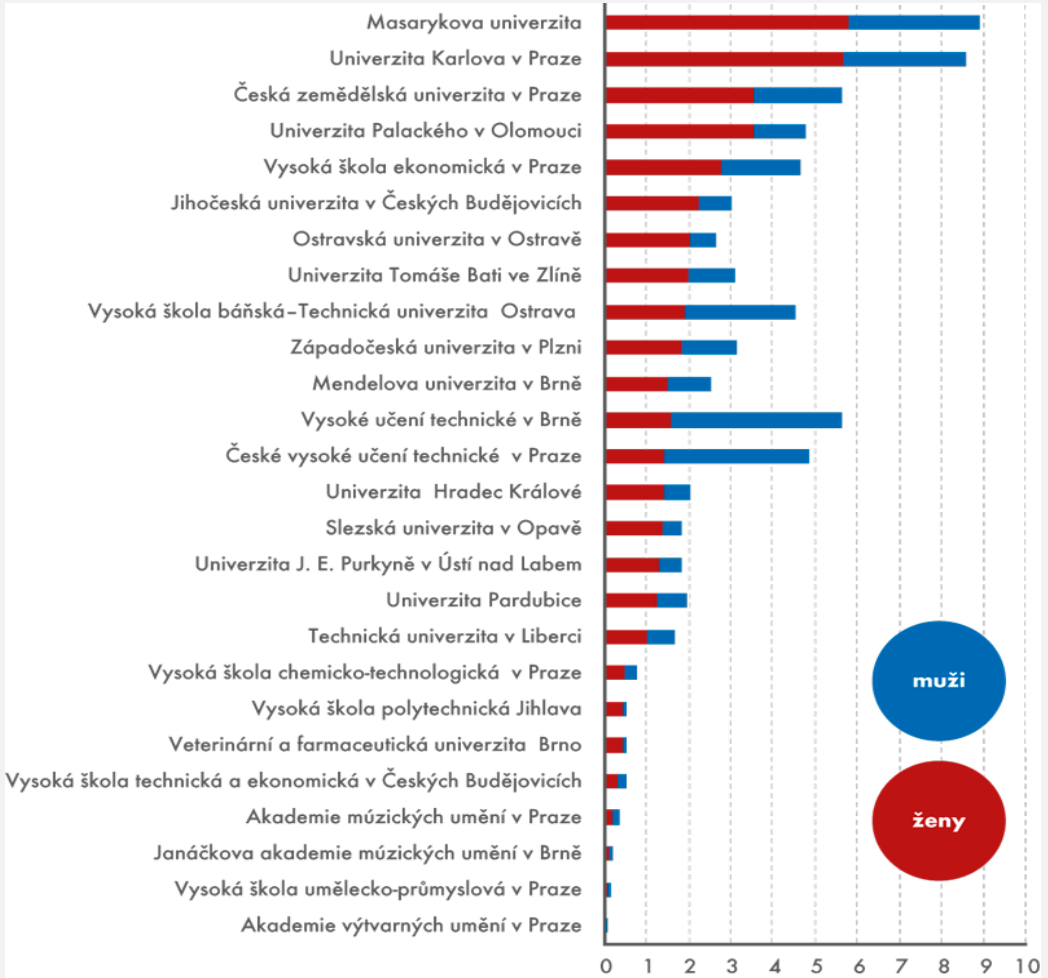
- Muž má v péči o dítě větší volnost, předpokládá se, že bude dělat chyby – protože je muž, nikoli proto, že je špatný otec.
- Otcové na rodičovské dovolené bývají obvykle více uznáváni než matky, které zajišťují finanční zabezpečení rodiny a dokonce i více než matky na rodičovské dovolené.

DOPADY GENDEROVÝCH ROLÍ NA PRACOVNÍ TRH

- Muži na rozdíl od ženy nehrozí „těhotenství“ a vzhledem k dosavadní praxi ani několikaletý výpadek z práce.
- Rodičovská dovolená je pro muže důsledek jejich rozhodnutí, spíše než jako nutnost – otec má na rozdíl od matky možnost rozhodnutí, aniž by jej za to společnost odsoudila.
- Nejde o převrácení rolí, ale o nastolení vyrovnanějších genderových vztahů v péči o děti a celou domácnost, v důsledku čehož by se narovnaly také pracovní podmínky pro ženy a muže.

ABSOLVENTI VYSOKÝCH ŠKOL OČIMA GENDERU

- **Počet absolventů všech typů vysokých škol se pohybuje od roku 2010 kolem hodnoty 90 tis. osob. Ze šedesáti procent se jedná o ženy. Podíl absolventů soukromých škol představuje necelých 16 % všech absolventů vysokých škol.**
- http://www.statistikaamy.cz/2016/03/absolventi-vysokych-skol-ocima-genderu/



ABSOLVENTI STŘEDNÍCH, VYŠŠÍCH A VYSOKÝCH ŠKOL PODLE POHLAVÍ

- Údaje jsou za rok 2016. Absolventy středních škol s maturitou, vyšších odborných i vysokých škol jsou častěji ženy. V roce 2016 absolvovalo vysokou školu 77 328 studentů, z toho podíl žen tvořil 59,4 %. Veřejnou vysokou školu potom ve stejném roce absolvovalo 67 363 studentů. Podíl žen zde byl v podstatě stejný jako v případě celkového počtu absolventů všech vysokých škol, 60%.
- Pouze v případě středních škol bez maturity převládají mezi absolventy muži.

AKADEMIČTÍ PRACOVNÍCI PODLE PROFESNÍHO ZAŘAZENÍ NA VEŘEJNÝCH VYSOKÝCH ŠKOLÁCH, 2016

Údaje jsou za veřejné vysoké školy. V roce 2016 bylo evidováno na veřejných vysokých školách 22 067 akademických pracovníků, z nichž ženy představovaly 36 %. Nejčastěji se jednalo o odborné asistenty. V případě žen tvořily odborné asistentky 60 % všech akademických pracovnic, což představovalo o 10 procentních bodů více, než činil tento podíl u akademických pracovníků-mužů. Tam se odborní asistenti podíleli na celkovém počtu polovinou.

Odbornými asistenty byli opět častěji muži. Podíl žen mezi odbornými asistenty činil necelých 41 %.

V pozici docentů působilo k 31. 12. 2016 na veřejných vysokých školách 4 481 osob. Ženy však byly docentkami pouze ve čtvrtině všech případů.

Nejnižší podíl žen byl zjištěn u profesorů. Z celkového počtu 2 461 profesorů na veřejných vysokých školách tvořily ženy jenom 15,5 %. Opět se tedy ukazuje, že ženy převažují spíše v nižších pozicích, tady konkrétně mezi asistenty a lektory. Z 1 817 asistentů zaujímaly ženy 52,7% podíl, v případě 957 lektorů dokonce 54,8%.

GENDER PAY GAP

- Gender Pay Gap (GPG) v přímém překladu představuje mezeru ve výši platu v závislosti na pohlaví.
- Gender Pay Gap se podle Eurostatu (2015) ve členských zemích Evropské Unie výrazně liší. V roce 2015 byli hodinové výdělky žen v průměru o 16,3% nižší než hodinové výdělky mužů. V Itálii to bylo o 5,5%, naopak v Estonsku 26.9%.
- V každé zemi je výskyt GPG a jeho velikost ovlivněna mnoha faktory. Je potřeba zdůraznit, že velký podíl nese vláda a stát a jeho přístup k podpoře sladění rodinného a pracovního života žen.
- *In. Bc. Lucie Hrubcová: DISKRIMINACE ŽEN NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE V ROCE 2017. Praha VŠE 2018.*

SROVNÁNÍ MEZD ŽEN A MUŽŮ V ČR

- Tabulka: Průměrné měsíční mzdy v Kč

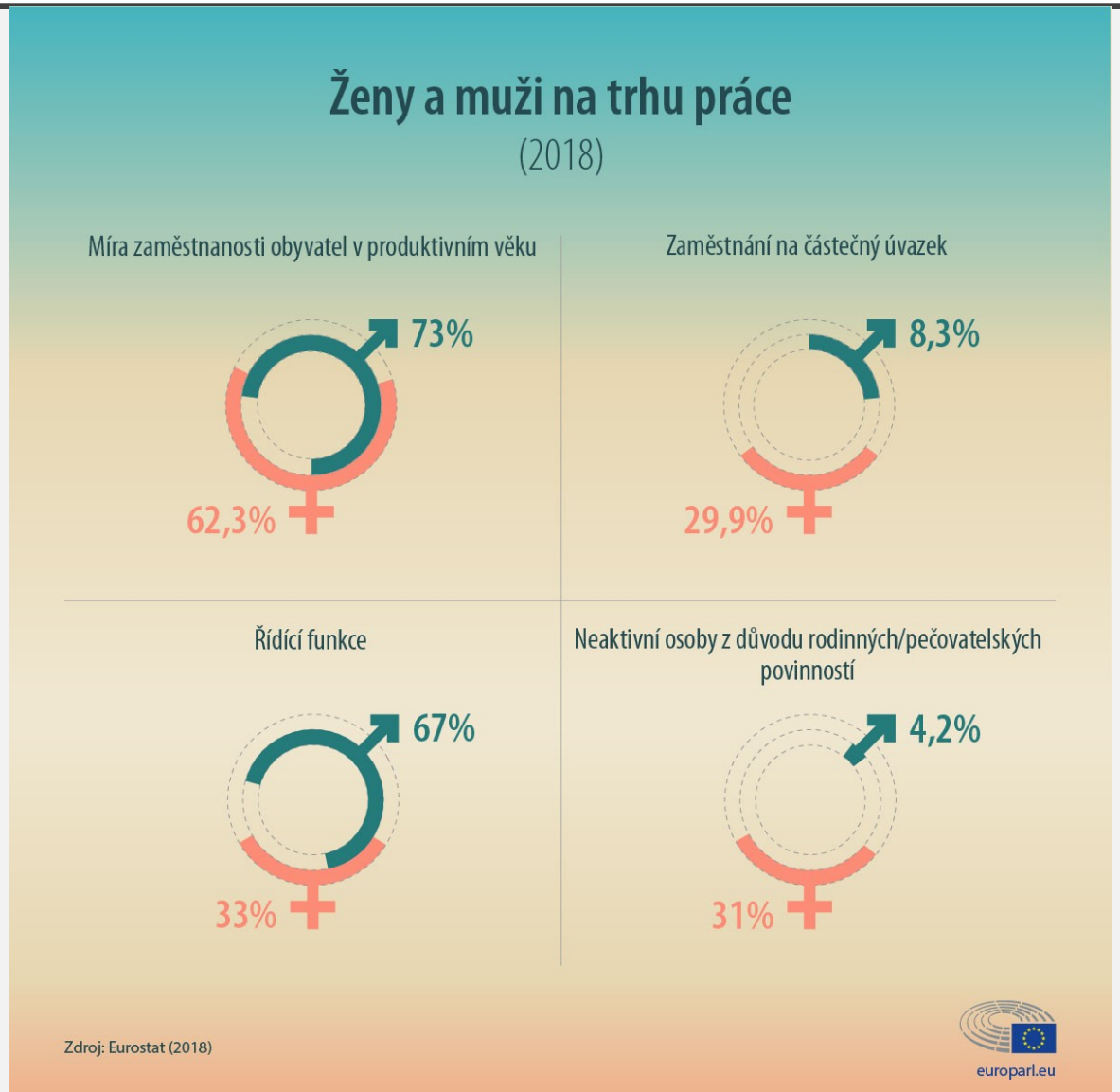
	2005	2008	2010	2012	2013	2014	2015	2016
Ženy	18221	21798	21931	22496	22729	23203	24094	25283
Muži	24271	29429	27660	28873	29026	29721	30842	32134

- Zdroj: Český statistický úřad
- Ve všech sledovaných obdobích pozorujeme, že průměrné hrubé měsíční mzdy mužů byly vyšší než průměrné hrubé měsíční výdělky žen.

AKTUÁLNÍ ROZDÍLY V ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ V ČR - MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ.

- **Rovnost žen a mužů na trhu práce rovné odměňování**
- https://www.mpsv.cz/rovnost-zen-a-muzu-rovne-odmenovani-a-logib
- Průměrná měsíční mzda žen tvořila v roce 2018 78 % průměrné měsíční mzdy mužů. Ženy jsou odměňovány průměrně měsíčně o 22 % méně než muži.
- Rozdíl mezi průměrným platem ženy a průměrným platem muže činí 7 500 Kč měsíčně**. Z důvodu těchto nerovností pak rodiny přicházejí v průměru o 90 000 Kč ročně. Nověji pak dle dat z roku 2020 cca o 80 000 Kč ročně.** Rozdíl ve výdělku dopadá i na životní úroveň celých rodin. Nerovné odměňování se promítá i do rozdílné kvality života seniorek. **Rozdíl ve výši důchodů činí dlouhodobě 17 % v neprospěch žen.**
- Česká republika se ve srovnání s dalšími zeměmi EU pohybuje na +/- třetím nejhorším místě, Za Českou republikou se nachází (k roku 2019) už jen Německo, Rakousko a nejhůře je na tom Estonsko s 21,7 %. Nejlépe si vede Lucembursko, které má GPG pouhých 1,3 %. Celkově si ale lze všimnout zlepšení, že index v průběhu 4 let klesal, a to nejen v ČR, ale i ve většině ostatních zemích.
- **Průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů v České republice činil v roce 2018 20,1 %.** Průměrně měsíčně o 6 748 Kč méně než muži .
- Rozdíl v odměňování mezi ženami a muži se v České republice dlouhodobě pohybuje kolem 20 %. **V roce 2020 činil dle statistik Eurostatu rozdíl mezi průměrným výdělkem ženy a muže 16,4 %,** což představuje zhruba 6 800 Kč měsíčně.

ŽENY A MUŽI NA TRHU PRÁCE



FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ ZAMĚSTNANOST ŽEN

Částečné úvazky – tyto umožňují ženám harmonizovat svůj pracovní a rodinný život.

Vzdělání, věk a počet dětí - věkové kategorie žen se liší dle zaměstnanosti v závislosti na zakládání rodiny a mateřství, ženy také déle studují a dříve odchází do důchodu.

Péče o závislé osoby – jasná nerovnováha, ženy se na péči o druhé podílí daleko více než muži, plyne to z genderových stereotypů a tradičního rozdělení mužských a ženských rolí, ale také z výše příjmu, o nějž by rodina přišla, kdyby byl pečujícím muž.

ROVNOST ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE A ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ

- https://rovnaodmena.cz/o-projektu/
-
- **Ženy v Česku vydělávají výrazně méně než muži. Jejich průměrný hodinový výdělek je o 20,1 % nižší.** Česko je tak v EU zemí se třetím nejvyšším rozdílem. Vyplývá to ze statistik, které u příležitosti Mezinárodního dne žen zveřejnil Evropský parlament. Studie ukázala, že v Česku se dá tzv. výdělková propast vysvětlit jen z necelé pětiny rozdílnou zaměstnaností, odpracovanou dobou a dalšími faktory. **Čtyři pětiny představuje nevysvětlitelný rozdíl** (https://www.irozhlas.cz/ekonomika/prijem-muzi-zeny-eu-studie-cesko-eurostat-vydelkova-propast-evropska-unie_2003081729_jgr, cit. 30.11.2021).

- https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/faktaoganderpaygap.pdf

DISKRIMINACE?

- Mzdy žen a mužů se nejvíce liší ve třídě zákonodárců a řídících pracovníků. Mzda žen v této třídě činí 49248 Kč a mzda mužů 67888 Kč, tedy rozdíl činí 18640 Kč.
- *Nejnižší mzdu získávají pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a naopak nejvyššího výdělku dosahují zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci. Rozdíl mezi výdělky mužů a žen je u všech tříd ve prospěch mužů, kromě příslušníků armády, kde mají ženy mzdy nepatrně vyšší než muži. Nejpatrnější mzdový rozdíl se objevuje u řemeslníků a vedoucích, řídících pracovníků, kde GPG přesahuje 30%. (Lucia Szabová: 2010: 86.) Pracovní posty v top managementu kladou ve výkonu zaměstnání na manažery časové a psychické nároky, které jsou jen těžko slučitelné s péčí o děti, o ostatní osoby v rodině a s vedením domácnosti. (91.)*
- Z dostupných dat za 1. čtvrtletí roku 2008 vyplynulo, že poměr žen a mužů v managementu v ČR v podnikatelském sektoru je 27:73. V současnosti se ČR nikterak nevymyká průměru EU-27 (28:72).
- *Téma diskriminace na trhu práce je navzdory dynamicky se měnící ekonomice stále přetrvávajícím problémem všech vyspělých ekonomik světa. Ženy v České republice se potýkají s diskriminaci již při přijímacích pohovorech, jsou diskriminované jak platově, tak kvůli svému věku. Ženy nedosahují na vedoucí a manažerské pozice ve stejné míře jako je tomu u mužů. Komplikované postavení žen na trhu práce přetrvává do dnešního dne*

ROLE PARTNERA V ŽIVOTĚ PROFESNĚ ÚSPĚŠNÉ ŽENY

- *Ukázalo se, že funkční partnerský vztah usnadňuje ženám nejen slaďování profesního, rodinného a osobního života, ale i samotné zvládnutí požadavků profese, a to v mnoha aspektech. Kromě nejčastěji diskutované instrumentální pomoci v domácnosti, s podílem na výchově a péči o děti a finančním zajištění, byly jako subjektivně důležité zmiňovány především psychologické a podpůrné role partnera. Naše závěry naznačují, že pokud chce být žena úspěšná v profesní oblasti i jako matka a partnerka, je pro ni fungující partnerský vztah doslova alfou a omegou.* (Veronika Očenášková, Irena Sobotková, Psychologie a její kontexty 5 (1), 2014, 39-61.)

DATABÁZE KVALIFIKAČNÍCH PRACÍ VŠE

- https://vskp.vse.cz/?co_hledat=Diskriminace+%C5%BEen&kde_hledat%5B%5D=nazev&kde_hledat%5B%5D=autor&kde_hledat%5B%5D=abstrakt&katedra=&typ=&rok=

- V posledním desetiletí je téma diskriminace žen v ekonomické sféře sledováno až saturováno a výzkumy na sebe volně navazují.
- Diskriminace na trhu práce a genderové mzdové rozdíly v České republice - Vysokoškolské kvalifikační práce - Vysoká škola ekonomická v Praze (vse.cz)
- Genderové nerovnosti na trhu práce se zaměřením na odměňování - Vysokoškolské kvalifikační práce - Vysoká škola ekonomická v Praze (vse.cz)

DRUHÁ ČÁST

GENDER VE VĚDĚ

- Česká věda má problém! – YouTube
- Ženy ve vědě: data | NKC - gender a věda (genderaveda.cz)
- Jak funguje gender a genderové stereotypy – YouTube
- Genderové předsudky – YouTube min. 25 až 32:30
- Sochorková, Lengsfeldová, Galová, Kubienová, Niemynarzová … Za DÚ se podívají na videa výše a prodiskutujeme …
- Noc vědců a vědkyň 2021 - Čas životního běhu mužů a žen v zrcadle stárnutí – YouTube

MÉDIA A GENDER

- Stereotypy, které se projevují v mediovaných reprezentacích - MediaGram.cz

- Mediální stereotypy se vyskytují ve zpravodajství, v publicistice, ale nejčastěji se s nimi setkáme v reklamách. Důkazem výskytu stereotypů v reklamě mohou být např. reklamy zobrazující ženy při domácích pracích, nákupech, starání se o děti, nebo v reklamách na kosmetiku a oděvy. Objevují se nejčastěji jako pasivní objekty, zatímco muži jsou aktivní (sportují, baví se s kamarády, vysvětlují něco ostatním, jsou ve vedoucích funkcích, rozhodují, organizují apod.).
- Nejčastějším mediálním stereotypem je právě tzv. *genderový stereotyp*. Genderové (rodové) stereotypy vznikají důsledkem rozdílného hodnocení mužů a žen. Podávají zjednodušující obraz o mužích či ženách. Naše společnost je spíše maskulinní, proto se vyskytují genderové stereotypy týkající se žen častěji než ty mužské. V tomto stereotypu je muži přisuzováno právo vystupovat veřejně, reprezentovat rodinu, zatímco ženě přísluší vytvářet muži zázemí. Média tento stereotyp reprodukují jednak přímo např. tím, že více vyhledávají muže ve veřejných funkcích a umožňují jim přístup do médií) a jednak nepřímo např. tak, že na porušení tohoto stereotypu upozorňují jako na raritu (kladou ženám v podnikání či politice otázku, jestli jejich úspěch nevadí manželovi apod.).

- Noc vědců 2021 / Fakulta veřejných politik v Opavě (slu.cz)

JDE TO I JINAK…

ÚKOL

- Stereotypy v médiích.
- **Časová dotace**: 10 minut
- **Pomůcky**: –
- **Cíle**:
- Uvědomění si stereotypů v médiu, se kterým se denně setkáváme.
- Pokuste se v denním zpravodajství najít znaky a projevy stereotypů. Popište jejich význam pro jednotlivá média, význam pro společnost, případně důvody a příčiny jejich výskytu. Stanovte, kde jsou stereotypy nejvíc viditelné a která média jich nejvíc využívají.
-

GENDER PAY GAP

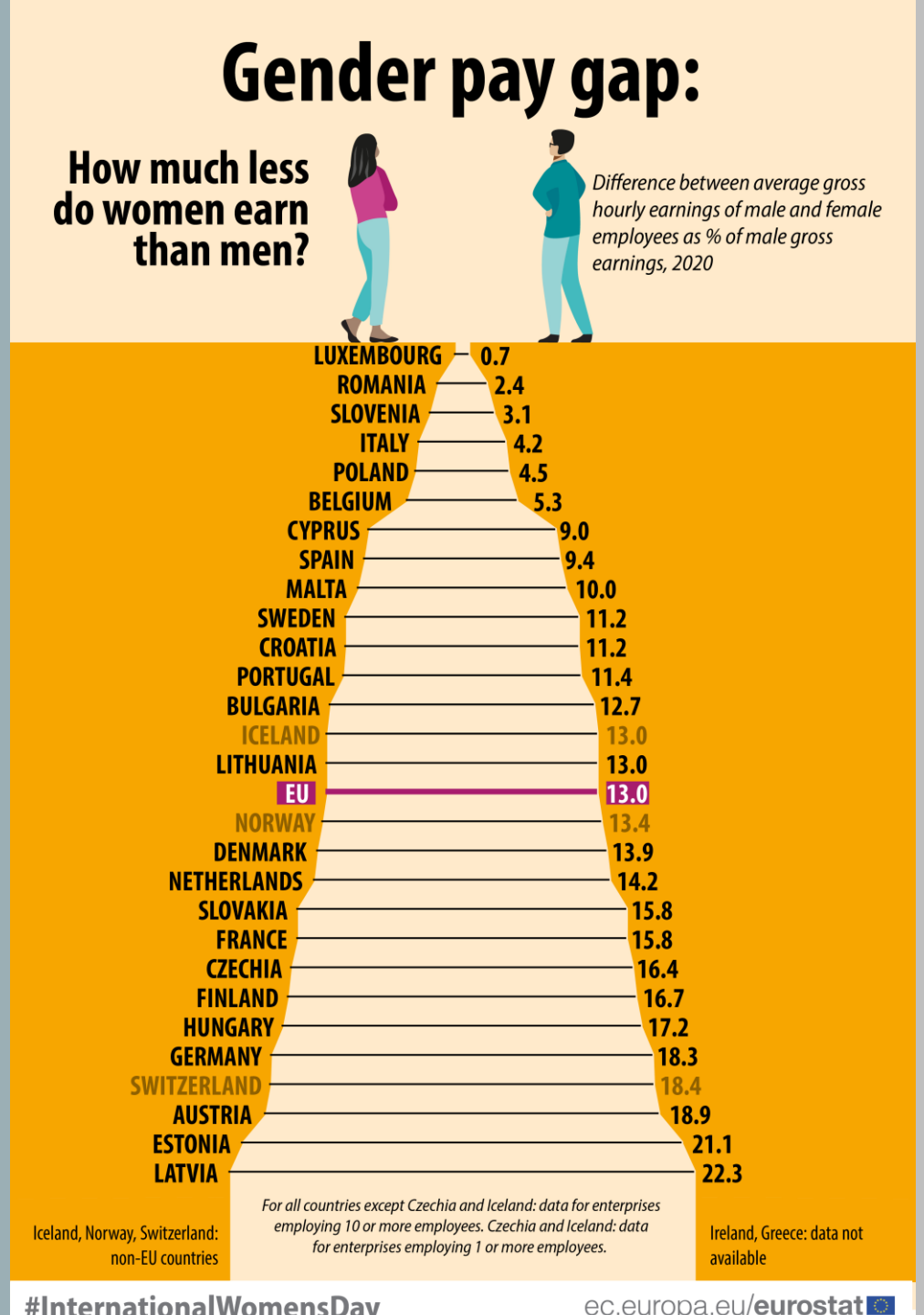
- Gender pay gap je relativní rozdíl průměru či mediánu mzdy mužů a žen (vztažený k mediánu či průměru mzdy mužů). Vyjadřuje se v procentech. Vyšší hodnota tohoto indexu nemusí nutně znamenat existenci diskriminace na trhu práce.

- Ženy v České republice berou v průměru o cca 20 % méně platu než muži. Za Českou republikou se nachází (k roku 2019) už jen Německo, Rakousko a nejhůře je na tom Estonsko s 21,7 %. Nejlépe si vede Lucembursko, které má GPG pouhých 1,3 %. Celkově si ale lze všimnout zlepšení, že index v průběhu 4 let klesal, a to nejen v ČR, ale i ve většině ostatních zemích.

GENDER PAY GAP

Gender pay gap je relativní rozdíl průměru či mediánu mzdy mužů a žen (vztažený k mediánu či průměru mzdy mužů). Vyjadřuje se v procentech. Vyšší hodnota tohoto indexu nemusí nutně znamenat existenci diskriminace na trhu práce.

Ženy v České republice berou v průměru o cca 20 % méně platu než muži. Za Českou republikou se nachází (k roku 2019) už jen Německo, Rakousko a nejhůře je na tom Estonsko s 21,7 %. Nejlépe si vede Lucembursko, které má GPG pouhých 1,3 %. Celkově si ale lze všimnout zlepšení, že index v průběhu 4 let klesal, a to nejen v ČR, ale i ve většině ostatních zemích.



NEROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ…

- Nerovné odměňování způsobuje vyšší míru ohrožení žen chudobou a sociálním vyloučením, nižší důchody a má za důsledek posílení asymetrických rolí muže a ženy ve společnosti. (NORA, 2016) Kromě toho však důsledky neovlivňují pouze ženy samotné, ale i životní úroveň jejich domácností, tedy i životní úroveň všech jejich členů, včetně dětí. (Křížková, 2017)

- Rozdíl ve mzdách mezi českými muži a ženami je 22 procent, v Evropě třetí nejvyšší | iROZHLAS - spolehlivé zprávy

HISTORIE GENDERU

- Vytváření koncepce gender mainstreamingu se ojediněle vyskytovala už v 60. letech v souvislosti s oblastí rozvoje (Lind, Loether). Na mezinárodní úrovni se poprvé objevila na 3. Světové konferenci o ženách v Nairobi pořádané OSN v roce 1985, právě v souvislosti s oblastí rozvoje a jako prostředek integrace ženských hodnot do rozvojové činnosti (závěrečná zpráva o činnosti Skupiny specialistů Rady Evropy pro mainstreaming). Na 4. světové konferenci o ženách v Pekingu byl koncept doplněn o požadavek analyzovat před každým rozhodnutím dopad na ženy a muže, šlo o uplatnění tzv. gender impact assesment. Na této konferenci byl tento koncept zakotven do schválené Akční platformy a vytvořil tak startovní práh pro současná pojetí a strategie gender mainstreamingu.
- Zvláštní zasedání Valného shromáždění OSN v New Yorku v červnu 2000 vydalo doporučení Zpráva ad hoc pracovního výboru 23. zvláštního zasedání Valného shromáždění OSN (tzv. Peking+5).
- Česká společnost se pod tlakem přijatých mezinárodních závazků i poslaneckých iniciativ, věnuje na vládní úrovni otázkám rovných příležitostí a rovnoprávného postavení obou pohlaví s větší pozorností než dříve, což se projevilo především přijetím vládního programu „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“.

PROSAZOVÁNÍ ROVNOSTI SLEDUJE OSN VE 12 KRITICKÝCH OBLASTECH:

- Chudoba žen.
- Nerovný přístup ke vzdělání.
- Ekonomická nerovnost.
- Násilí na ženách.
- Důsledky válek a konfliktů na ženy.
- Nerovný přístup ke zdravotní péči a službám.
- Nerovné zastoupení žen v mocenských a rozhodovacích orgánech.
- Diskriminace a násilí na dívkách.
- Stereotypní prezentace žen v médiích a nerovný přístup k nim.
- Genderově nerovný vliv na rozdělování přírodních zdrojů a vliv na ochranu životního prostředí.
- Genderově nerovné prosazování a dodržování lidských práv.
- Nedostatečné mechanismy na podporu seberozvoje žen.

GENDER JAKO PROBLÉM

- Od roku 1998 se zabývala problematikou rovnosti mužů a žen Rada vlády pro lidská práva, konkrétně její Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen, jakožto poradní orgán vlády. Ve stejném roce vzniklo na Ministerstvu práce a sociálních věcí oddělení pro rovnost mužů a žen, které má v oblasti politiky genderu koncepční a koordinační roli.
- Koncept genderu vyvolává protichůdné postoje a emoce ve společnosti. U některých jedinců genderové téma budí dojem spásného řešení problémů budoucnosti, neboť se zdá být cestou zvýšení užitku a zisku jak ženám, tak mužům, jednotlivcům i celé společnosti. Oponenti tohoto názoru však gender považují za další fintu klasického feminismu.

KLASICKÁ KLIŠÉ GENDEROVÝCH STEREOTYPŮ O TYPICKÝCH CHARAKTERISTIKÁCH ŽEN A MUŽŮ:

- Schopnosti a vlastnosti – ženy jsou emotivnější než muži a nejsou schopny pragmatického jednání, správný vedoucí je muž.
- Přání, cíle, aspirace – většina žen opravdu touží po domově a dětech.
- Vnímání zodpovědnosti a povinnosti – do společné domácnosti muž přispívá penězi a ženy péčí, proto muž musí být lépe odměňován.
- Možnosti – ženy se mají uplatňovat v pečujících a pomáhajících profesích.

Přidáte další? ? ?

FEMINISMUS

je hnutí s počátky na přelomu 18/19.st. Vycházelo z přesvědčení o nerovném postavení žen ve společnosti. Feministky tzv. první vlny usilovaly především o dosažení základních občanských práv (volební právo, právo na vzdělání a na majetek). V tzv. druhé vlně se feminismus rozvíjel v šedesátých letech dvacátého století v USA, kdy byl úzce spojen zejména s bojem za lidská práva pro všechny (odstranění nerovného postavení rasových a etnických skupin, žen atd.). V třetí vlně feminismu byly názorové proudy rozmanité, jejich cílem bylo rozvíjet dosažená ženská práva. Feministky třetí vlny nevidí v mužích nepřátele, usilují o společný dialog. Feministky se zabývají širokou škálou oblastí a vycházejí z různých teorií. Některé požadavky jsou však společné: **stejné mzdy žen a mužů za stejnou práci, stejné příležitosti a stejný přístup ke vzdělání mužů a žen, možnost antikoncepce a interrupce, společné formy péče o děti, právní a finanční nezávislost všech žen, ukončení diskriminace homosexuálně orientovaných žen, ochrana všech žen bez ohledu na jejich status před jakýmikoliv formami násilí, přeformulování všech zákonů, přestrukturování institucí, které zvýrazňují mužskou dominanci a přímo či nepřímo umožňují jakoukoli agresi mužů vůči ženám**

DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ

- PŘÍMÁ představuje situace, kdy je s osobou zacházeno hůře kvůli jejímu nebo jeho pohlaví (např. v inzerátech typu "přijmeme muže na místo ředitele").
- NEPŘÍMÁ vysvětluje situace, kdy zákon, politika nebo praxe, které se jeví na první pohled jako neutrální, mají neadekvátně negativní vliv na příslušníky jednoho pohlaví. Zaměstnavatel rozhodne, že zaměstnanci na částečný úvazek nemají nárok na penzijní připojištění, které hradí zaměstnancům na plný úvazek. Protože na částečný úvazek pracují téměř výhradně ženy, toto opatření působí diskriminačně proti nim.

- Práce ve dvojicích – nachystejte si psací potřeby a papír A4

PRÁVO NEBÝT DISKRIMINOVÁN SE TÝKÁ ŘADY ASPEKTŮ.

Uveďte konkrétní příklad diskriminace.

- pohlaví,
- sexuální orientace,
- rasy nebo etnického původu,
- národnosti nebo státního občanství,
- věku,
- zdravotního postižení,
- náboženského vyznání či víry,
- světového názoru,
- majetku,
- rodinnému stavu

JDE O POŽADAVEK NEDISKRIMINACE Z DŮVODU

zejména ve věcech:

Uveďte konkrétní příklad diskriminace, můžete si pomoci AI nebo vyhledávačem. Vypište.

- a) zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, včetně příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,
- b) přístupu k podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních služebních poměrů a jiné závislé činnosti,
- d) odměňování,
- e) odbornému vzdělávání, poradenství a rekvalifikaci,
- f) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- g) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- h) sociálního zabezpečení a zdravotní péče,
- i) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- j) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- k) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich nabízení,
- l) nabývání a nakládání s majetkem,
- m) manželství, rodiny nebo povinností k rodině.

PŘÍKLADY PROPOJTE A VŽDY OZNAČTE ZDA JDE O PŘÍMOU NEBO NEPŘÍMOU FORMU DISKRIMINACE

- pohlaví,
- sexuální orientace,
- rasy nebo etnického původu,
- národnosti nebo státního občanství,
- věku,
- zdravotního postižení,
- náboženského vyznání či víry,
- světového názoru,
- majetku,
- rodinnému stavu

- a) zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, včetně příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,
- b) přístupu k podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních služebních poměrů a jiné závislé činnosti,
- d) odměňování,
- e) odbornému vzdělávání, poradenství a rekvalifikaci,
- f) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- g) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- h) sociálního zabezpečení a zdravotní péče,
- i) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- j) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- k) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich nabízení,
- l) nabývání a nakládání s majetkem,

MOŽNÉ FORMY DISKRIMINACE

- Další obtěžování – jde o nežádoucí chování související s diskriminačními důvody, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.
- Sexuální obtěžování – jde o nežádoucí chování související s diskriminačními důvody, které má sexuální povahu.
- Pronásledování - jde o nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle zákona.

Poslechneme si příklady:

- !!! Zkušenosti z života: Na kávu s ombudsmanem - 64.díl - Sexuální menšiny a diskriminace [CZ Titulky] – YouTube

PŘÍMÁ DISKRIMINACE

- představuje jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě , než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z diskriminačních důvodů (důvody viz. výše). Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství a z důvodu pohlavní identifikace (transsexuální osoby).

NEPŘÍMÁ DISKRIMINACE

- představuje jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je některého z důvodů diskriminace osoba znevýhodněna proti ostatním.

- !!! Zkušenosti z života: Na kávu s ombudsmanem - 64.díl - Sexuální menšiny a diskriminace [CZ Titulky] – YouTube

GENDER MAINSTREAMING

je nástroj k odstraňování nerovnosti mezi pohlavími. Postup, ve kterém jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen. Tzn. že 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 Např. při plánování spojů hromadné dopravy by se mělo posoudit, jakým způsobem ji využívají muži a jakým ženy. Tento způsob bývá velmi rozdílný. Teprve po takovém posouzení lze rozhodnout tak, že není poškozeno ani jedno pohlaví.

POČÁTKY FEMINISMU V ČESKÝCH ZEMÍCH

- První představitelky feminismu v českých zemích chápaly své úsilí jako nedílnou součást národního obrození s jeho požadavky kulturního povznesení české společnosti samozřejmě včetně žen. Jako nejvíce diskriminační byly považovány oblasti vzdělávání a každodenní praxe trhu práce. Proto se realizované aktivity soustřeďovaly se na oblast přístupu žen ke vzdělávání a rozšiřování profesního uplatňování žen, protože v této formě byla hledána reálná možnost začlenění žen do společnosti a příležitost k jejich uplatnění.

VZDĚLÁNÍ A UPLATNĚNÍ

- 1895 Nový univerzitní zákon umožňuje ženám studovat na filozofických fakultách.
- 1895 Filozof. fakulta české univerzity přijímá 6 absolventek Minervy jako hospitantky. 1
- 1895 Lékařská fakulta německé univerzity povoluje 3 minervistkám navštěvovat přednášky, zatímco česká LF se brání vstupu žen.
- 1896 Lékařská fakulta české univerzity umožňuje přijímat hospitantky.
- 1896 Rakousko uznává zahraniční diplomy žen, musí však být nostrifikovány rakouskými univerzitami.
- 1897 Ženám je povoleno nastoupit jako mimořádným studentkám na lékařské fakulty.
- 1897 Filozofické fakulty rakouských univerzit přijímají ženy.
- 1900 Ženy mohly studovat medicínu a farmacii jako řádné studentky.

PRVNÍ ABSOLVENTKY UNIVERZITY

- 1900 Osm žen absolvovalo filozofickou fakultu s učitelskou aprobací pro různé obory přírodních věd. Za profesorky je přijímají dívčí gymnázia – pražská Minerva a brněnská Vesna.
- 1901 První doktorské promoce žen na filozofické fakultě: Marie Z. Baborová – biologie, Marie Fabiánová – matematika.
- 1902 Anna Honzáková promuje na lékařské fakultě, Alice G. Masaryková promuje na FF. z anglické literatury.
- 1908 na farmaceutické fakultě promuje 8 žen. 1908 Sdružení akademicky vzdělaných žen.
- 1909 MUDr. B. Nevšímalová jmenována asistentkou na klinice pro nemoci novorozenců.
- 1912 zvolena první žena poslankyní do Sněmu království českého – spisovatelka B.VikováKunětická.
- 1914 MUDr. Eliška Vozábová – jmenována asistentkou na kožní klinice.

PRVNÍ REPUBLIKA

- 1918 ve Washingtonské deklaraci se objevuje zásada, že ženy budou v ČSR postaveny politicky, sociálně a kulturně naroveň mužům.
- 1918 Ženy získávají volební právo.
- 1918 Právnické fakulty přijímají první ženy.
- 1920 § 106 Ústavy Československé republiky stanovuje, že výsady pohlaví se neuznávají.
- 1920 ČVUT přijímá první řádné studentky.
- 1921 Na ČVUT promuje první česká chemička H. Fischerová a architektka PetříkováPavlíková.
- 1921 Sdružení vysokoškolsky vzdělaných žen (Milada Horáková, A. Honzáková, A. Masaryková).
- 1922 První ženě – E. Krásnohorské - je udělen čestný doktorát Univerzity Karlovy.

VOLEBNÍ PRÁVO A ČESKÉ ŽENY:

- 1887 první veřejně přednesený návrh volebního práva pro ženy.
- 1905 založení nejaktivnější ženské organizace Výboru pro volební právo žen v čele s Marií Tůmovou a Fr. Plamínkovou.
- 1912 zvolení B.Vikové – Kunětické do českého zemského sněmu, což bylo první zvolení ženy do zastupitelského orgánu ve str. Evropě.
- 1918 přiznání volebního právo ženám v Československu.

V ostatních zemích bylo volební právo ženám uzákoněno: 1776 - New Jersey - ovšem za 30 let zrušeno, 1893 - Nový Zéland, 1902 – Austrálie, 1906 – Finsko, 1913 – Norsko, 1915 - Dánsko, Island, 1917 - SSSR, Nizozemí, 1918 - Rakousko, Československo, Polsko, Kanada, Švédsko, 1919 - Německo, Lucembursko, 1920 – USA, 1923 – Turecko, 1928 - Velká Británie, 1929 – Ekvádor, 1931 – Španělsko, 1932 – Brazílie, 1935 – Indie, 1946 - Belgie, Francie, Rumunsko, Jugoslávie, Japonsko, 1947 – Čína, 1971 – Švýcarsko, 1980 – Irák, 2005 – Kuvajt.

DNEŠNÍ PODOBA ŽENSKÉHO HNUTÍ

- **Proč jsem feminist(k)ou:** Francouzský institut: https://www.youtube.com/…ctM
- **Ženy nechtějí do politiky? Nevěřte povídačkám, volit chodí poctivěji než muži, říká Smiggels Kavková**
- **https://video.aktualne.cz/…868**
- Ženy a muži mají odlišné životní zkušenosti a často i odlišné politické priority. V české politice, která je pořád ještě pánským klubem, životní zkušenosti žen chybí, říká Jana Smiggels Kavková, ředitelka Fórum 50 % a předsedkyně České ženské lobby. Více v dalším díle DVTV Apel.
- Film: https://www.csfd.cz/…ed/

Sufražetka, drama, Velká Británie, 2015, 106 min

JANA SMIGGELS KAVKOVÁ

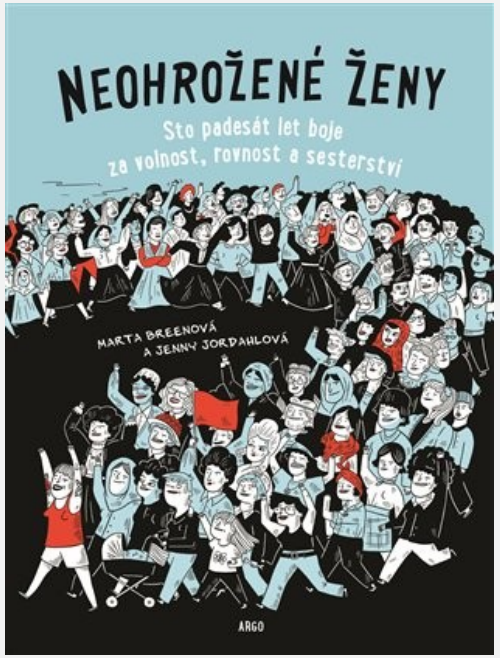
NEOHROŽENÉ ŽENY

- Sto padesát let boje za volnost, rovnost a sesterství

- JENNY JORDAHLOVÁ
- MARTA BREENOVÁ

- Před 150 lety vedly ženy a muži velice rozdílné životy. Ženy nemohly volit ani samy si vydělávat peníze. Nemohly rozhodovat o vlastním těle. Rozhodovaly za ně otcové, až do chvíle, než se vdaly. Pak rozhodoval manžel. To se změnilo ve chvíli, kdy se ženy začaly organizovat. V komiksové knize Ženy norská novinářka Marta Breenová spolu s ilustrátorkou Jenny Jordahlovou vykládají dějiny ženského hnutí, i s mnoha dramatickými bitvami, jež musely ženy vybojovat, aby se domohly svých práv.

- Vydání knihy podpořila Nadace norské literatury v zahraničí NORLA.



PRÁVO A GENDEROVÁ IDENTITA

LEGISLATIVNÍ PODPORA ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

- Genderová rovnost tj. rovnost mezi muži a ženami je založena na tezi, že všichni mají svobodu rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit tak bez omezení, která určují genderové role. Rozdílné chování, aspirace a potřeby žen a mužů musí být považovány za rovné a měly by být stejně hodnoceny a podporovány.
- Vnímání principu rovnosti bývá spojováno s jinými hodnotami či lidskými právy, nejčastěji ve vazbě na vzdělání, zdravotní péči, politickou participaci, sociální pomoc a péči apod. Požadavek rovnosti a jeho šíře je jednak funkčním požadavkem (kdo je komu roven?) a současně i politickým požadavkem.

ZÁKLADNÍ KONCEPCE ROVNOSTI:

- rovnost ve formálním smyslu, znamená všem stejně. Jde o abstraktní a individualistickou kategorii, která nebere v potaz zázemí, pozadí individuí, jejich sociální původ a dynamiku vývoje. Formální rovnost se pojí s rovností de iure, zatímco rovnost de facto jako srovnatelný dopad na situaci jednotlivců, je mimo její rozlišovací schopnost.
- rovnost v materiálním smyslu, jejím cílem je rovnost reálná nikoli jen rovnost zákonná. Bere v potaz skutečnou situaci člověka, jeho zázemí, vzdělání, schopnosti, možnosti apod.
- rovnost příležitostí, vychází z poznání, že skutečné rovnosti nemůže být nikdy dosaženo, pokud mají jedinci různé výchozí pozice. Cílem rovnosti příležitostí je dát, na základě analýzy situace, všem šanci stát na stejné startovní čáře. Proto se tento typ neomezuje jen na konstatování možnosti, ale aktivně vyhledává podporu, jak odlišnost odstranit a dát všem stejné startovní šance. V praktické rovině rovnost příležitostí vyžaduje zvláštní programy a cílenou pomoc společnosti.
- rovnost výsledků, jejím cílem je dosáhnout rovnosti všech neboli všem stejně v cíli. Rovnost výsledků programově bere v potaz konkrétní zázemí a možnosti jednotlivce, jeho příslušnost k určité skupině a vyžaduje programově stejné zastoupení znevýhodněné skupiny ve společnosti. Cílem je rovnoměrnější rozdělení statků ve společnosti bez ohledu na konkrétní případ.

ROVNOST ŽEN A MUŽŮ V EU, KVÓTY JAKO ALTERNATIVA

- Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957 obsahuje v čl. 119 zásadu stejné odměny za stejnou práci. Začlenění této zásady mělo zpočátku především za cíl vypořádat se s ekonomickou konkurencí, jejíž výhoda se opírala o rozdíl ve mzdách vyplácených ženám a mužům. Z původně ekonomicky motivovaných závazků se otázka rovných příležitostí a rovného zacházení stala postupně sociální záležitostí a otázkou respektování jednoho ze základních lidských práv - zákazu diskriminace.
- Amsterodamská smlouva z r. 1997, zařadila rovnost mužů a žen mezi základní principy Společenství a začlenila tento aspekt do koncipování všech oblastí komunitárních politik (tzv. gender mainstreaming).
- Česká republika jako člen EU musí tyto principy ve svém právním řádu důsledně uplatňovat.

RÁMCOVÁ STRATEGIE SPOLEČENSTVÍ PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ (2001-2005)

- a) podpora rovnosti žen a mužů v hospodářském životě,
- b) podpora rovné účasti a zastoupení,
- c) podpora rovného přístupu a plného využívání sociálních práv pro ženy a muže,
- d) podpora rovnosti pohlaví v občanském životě,
- e) podpora změn genderových rolí a stereotypů.

ŠEST PRIORITNÍCH OBLASTÍ ČINNOSTI EU V OBLASTI ROVNÉHO POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ NA OBDOBÍ LET 2006 - 2010

- stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže;
- sladění soukromého a profesního života;
- stejné zastoupení v rozhodovacích procesech;
- odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví;
- odstraňování stereotypů v oblasti pohlaví;
- podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.

DOSAVADNÍ ÚSPĚCHY V OBLASTI GENDEROVÉ ROVNOSTI

- I když v genderové oblasti existují stále nerovnosti, dosáhla EU v posledních desetiletích významného pokroku. Vděčíme za to
  - právním předpisům o rovném zacházení
  - začleňování genderového hlediska do všech ostatních politik (tzv. genderový mainstreaming)
  - zvláštním opatřením ke zlepšení postavení žen
- Je povzbudivé, že roste počet žen na trhu práce a lépe se jim daří zajistit si lepší vzdělání i odbornou kvalifikaci.
- Rozdíly v postavení žen a mužů však přetrvávají. Na trhu práce jsou ženy ještě pořád více zastoupeny v hůře placených odvětvích a naopak nedostatek jich najdeme na vedoucích pozicích.

STRATEGIE PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ NA OBDOBÍ 2020–2025

- Strategie Evropské unie pro rovnost žen a mužů je výsledkem odhodlání Komise Ursuly van der Leyenové vytvořit takovou Unii, která bude založená na skutečné rovnosti. Ve strategii jsou předloženy politické cíle a opatření, jimiž se má do roku 2025 dosáhnout značného pokroku na cestě **směrem k Evropě založené na genderové rovnosti**. Cílem je vytvořit takovou společnost, kde mají ženy i muži, dívky i chlapci v celé své rozmanitosti **možnost zvolit si** svou vlastní životní cestu, kde mají rovné příležitosti k **dosažení životních úspěchů** a kde se mohou stejnou měrou podílet na rozvoji evropské společnosti a **stát v čele** společenského vývoje.

STRATEGIE PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ NA OBDOBÍ 2020–2025

- **Hlavními cíli** je potírat genderově podmíněné násilí, vyvracet genderové stereotypy, odstranit genderové rozdíly na trhu práce, zajistit rovnoměrné zastoupení mužů a žen v různých hospodářských odvětvích, řešit rozdíly v odměňování a ve výši důchodů žen a mužů, odstranit rozdíly v poskytování péče a dosáhnout vyrovnaného zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích a v politice. Strategie uplatňuje dvojí přístup: genderový **mainstreaming**, který se kombinuje s cílenými opatřeními, a **meziodvětvový přístup** při provádění přijatých opatření. Strategie se zaměřuje na opatření v rámci EU a zároveň je v souladu s vnější politikou EU zaměřenou na genderové otázky a posílení postavení žen.
- Pokud jde o první kroky při realizaci strategie, předložila Komise 4. března 2021 návrh závazných opatření týkajících se transparentnosti odměňování.
- Dne 8. března 2022 se Evropská komise prostřednictvím nového celounijního návrhu směrnice o boji proti násilí páchanému na ženách a domácímu násilí snaží zavést cílená minimální pravidla týkající se práv této skupiny obětí trestných činů a kriminalizovat formy násilí páchaného na ženách a kybernetického násilí.

STRATEGIE PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ NA OBDOBÍ 2020–2025

- Nastudujte:
- https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=CS

- Zaměřte se zvlášť na faktografické údaje (modré rámečky).

- !!! Opakování: Genderové role jsou vyrovnány - jak nevyhynout? | Zuzana Labudová | TEDxPrague – YouTube
  - V čem se s mluvčí názorově rozcházíte?

HARMONIZACE ČESKÉHO PRÁVA V OBLASTI DISKRIMINACE A ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ

- Základní strategie českého práva je zakotvena v Listině základních práv a svobod (LZPS) (Usnesení ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LZPS jako součásti ústavního pořádku ČR) Čl. 3 Obsahuje obecný zákaz diskriminace v ČR, který zaručuje „ základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického a jiného smyšlení,národního a sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení“.
- V rámci harmonizace českého práva s právem Evropských společenství (ES) byla v oblasti rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání a konkrétně v oblasti odměňování do českého právního řádu promítnuta směrnice Rady č. 76/207/EEC o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, směrnice Rady č. 75/117/EEC o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/EC, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EEC. Implementací výše uvedených směrnic do českých pracovněprávních předpisů se realizoval požadavek práva ES, jehož konečným cílem je vytvoření podmínek pro rovnoprávný přístup zaměstnanců obou pohlaví k přípravě a výkonu povolání. Konkrétní právní úpravou se vytvářejí příznivější podmínky pro právní základ uplatňování rovného zacházení v praxi.

PROMÍTNUTÍ POŽADAVKŮ PRÁVA EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ DO PRÁVNÍHO ŘÁDU ČR

- Po dlouhých peripetiích (k historii přijímání antidiskriminačního zákona podrobně viz např. http://www.diskriminace.cz/dt-zakon/antizakon.phtml) byl antidiskriminační zákon do právního řádu ČR přijat pod č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) s účinností od 1. září 2009 s výjimkou ustanovení, která určují jako antidiskriminační orgán Veřejného ochránce práv k1. prosinci 2009.

DĚKUJI ZA POZORNOST.