

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

A

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2007

Drahomíra Peklová

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

A

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI**

Největší zátěžové situace u žen ve státní správě

**The biggest stresfull situations of women in the civil
service**

Autor: Drahomíra Peklová

Vedoucí práce: PhDr. Olga Jílková

Studijní program: Sociální pedagogika

Specializace Výchovná a vzdělávací praxe (C)

Datum odevzdání: 29.4.2007

PROHLÁŠENÍ:

Prohlašuji, že diplomovou práci jsem vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění.

Použitou literaturu a podkladové materiály uvádím v příloženém seznamu literatury.

České Budějovice, duben 2007

podpis studenta

PODĚKOVÁNÍ:

Ráda bych úvodem poděkovala PhDr. Olze Jílkové vedoucí mé bakalářské práce a všem,
kteří mi pomohli při její tvorbě.

Anotace

Obsahem práce je problematika žen pracujících ve složkách státní správy, související zejména s pociťovanou zátěží ve vztahu k pracovnímu výkonu a soukromému životu. Teoretická část mapuje sociální jevy, které se žen bezprostředně dotýkají, ať už jde o diskriminaci, šikanování nebo stres s těmito skutečnostmi související. V praktické části je podrobněji zkoumáno několik stěžejních oblastí života zaměstnaných žen, a to od sféry soukromé až po pracovní. Zkoumání, prováděné metodou dotazníku, přibližuje v rámci předkládaných předpokladů rozsah zátěže sledovaných žen. Do programu výzkumu byly zapojeny ženy pracující na půdě České obchodní inspekce inspektorátů Jihočeského a Vysočina. Práce vyústí v závěry a doporučení, je doplněna přílohami a literárními odkazy. Bylo zjištěno, že pracovní činnost inspektorek není extrémně stresující.

Abstrakt

The object of the bachelor work is the problems of those women who work in the public administration and especially the emphasis of the stress concerning work performance and private life. The theoretical part of my work surveys the social phenomena that directly concerns women with respect to discrimination, chicane or stress related. The practical part of this work examines several important fields of the life of an employed women, including both the private and the professional area. The research made via questionnaire in the scope of presented preconditions clarifies the range of the stress imposed upon observed women. Women employed in the Czech trade inspection, inspectorate Jihočeský a Vysočina have participated in the research. It has turned out that occupation of inspectresses is not extremely stressful.

Úvod	8
TEORETICKÁ ČÁST	
1. Česká obchodní inspekce – ohlédnutí do historie	10
2. Jak se rodí inspektor.....	11
2.1. Požadavky na post inspektora.....	11
2.2. Pracovní smlouva a povinnosti inspektora	12
2.3. Práva a povinnosti inspektora	12
2.3.1. Zákon o České obchodní inspekci	13
2.3.2. Kontrolní řád České obchodní inspekce	14
2.3.3. Pracovní řád české obchodní inspekce	15
2.4. Složení povinných inspektorských zkoušek	19
3. Hlavní pracovní náplň ženy inspektorky České obchodní inspekce	20
3.1. Pracovnice ČOI na pozici inspektorky sekce obchodu a služeb / technické sekce ..	20
3.2. Pracovnice ČOI na pozici sekčního inspektora	22
3.3. Vrchní referent administrativy a informatiky	23
3.4. Odborný rada	24
4. Žena v moderní společnosti.....	24
4.1. Fyzické a psychosociální charakteristiky žen.....	26
4.2. Role.....	29
4.2.1. Profesní role.....	30
4.2.2. Rodinná.....	33
4.2.3. Konflikty rolí	36
4.3. Gender.....	36
4.3.1. Tradiční a genderové studie.....	39
4.3.2. Gender mainstreaming.....	39
4.3.3. Gender budgeting.....	40
5. Zátěžové situace	41
5.1. Stres	41
5.1.1. Druhy	42
5.1.2. Působení stresu na ženy	44
5.1.3. Zvládání stresu.....	45
5.2. Diskriminace.....	45

5.2.1. Diskriminace na pracovišti	47
5.2.2. Obrana proti diskriminaci	50
5.3. Sexuální harašení	51
5.3.1. Sexual harrasment v ČR	52
5.3.2. Pohled žen na sexuální obtěžování	53
5.4. Šikana - mobbing	54

PRAKTICKÁ ČÁST

6. Výzkum – Co ženy pracující u ČOI považují za největší zátěžovou situaci v rámci jejich zaměstnání.....	58
6.1. Zmapování obecně největších zátěží – stanovení předpokladů	58
6.2. Předvýzkum na stanoveném vzorku	60
6.3. Zpracování dotazníku	61
6.4. Realizace dotazníku oslovením respondentek	61
6.5. Vyhodnocení získaných dat	62
6.6. Závěr výzkumu	69
Závěr	72
Použitá literatura	76
Přílohy.....	78

Úvod

Česká obchodní inspekce (dále v textu „Česká obchodní inspekce“ a „ČOI“), jako orgán státní správy podřízený Ministerstvu průmyslu a obchodu, kontroluje právnické a fyzické osoby prodávající nebo dodávající výrobky a zboží na vnitřní trh, poskytující služby nebo vyvíjející jinou podobnou činnost na vnitřním trhu nebo poskytující spotřebitelský úvěr, pokud podle zvláštních právních předpisů nevykonává dozor jiný správní úřad. Člení se na ústřední inspektorát a jemu podřízené inspektoráty (viz příloha č. 1a, 1b).^{1/}

Hlavní náplní činnosti České obchodní inspekce je dozor nad dodržováním právních předpisů v oblasti ochrany spotřebitele a vnitřního trhu. Dlouhodobým cílem České obchodní inspekce je mimo jiné rovněž zabránit zvýšeným počtem kontrol stánkového i stacionárního prodeje klamání spotřebitele prodejem výrobků porušujících některá práva duševního vlastnictví. Jako státní instituce provádí kontroly na základě zákonů č. 64/1986 Sb., o České obchodní inspekci, v platném znění, a zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, v platném znění.

V České obchodní inspekci pracuje celorepublikově tj. v 7 inspektorátech celkem 264 žen. Na postu ředitelky inspektorátu je pouze 1 žena, dále je 1 ředitelka v oddělení vnitřní kontroly a 2 ženy ve funkci ředitelky odborů na Ústředním inspektorátu. Jako zástupci ředitele působí 3 ženy, na postu vedoucího oddělení je pak 19 žen, ve funkci vrchního rady (dříve právní poradce) 7 žen, na pozicích vrchních referentek (dříve sekretářek či administrativních pracovník) působí v současnosti 14 žen, zbytek tedy 217 žen připadá na post inspektorek. Celkový počet všech pracovníků ČOI je 505. Největší zastoupení jak je patrné je v sektoru kontrolním. Pracovní náplň inspektorky vychází jednak ze zákona o České obchodní inspekci a zákoníku práce, podrobněji je pak upravena v kontrolním řádu ČOI. Pracovní náplň inspektorů (mužů a žen) je shodná, drobné odlišnosti v náplni práce se odvíjejí pouze od dosaženého druhu vzdělání či případné specializace nebo předchozí praxe. Stejně tak platové ohodnocení není rozdílné. Je stanoveno dle platných platových norem (tabulkových tarifů) pro státní zaměstnance. Tzv. rizikové příplatky jsou účtovány jak mužům tak ženám pracujícím v terénu taktéž ve shodné výši. Podíl řidičů a řidiček služebních vozidel je 1:1.

Bakalářská práce je zaměřena na specifika zaměstnání žen ve státní správě zejména pak na ženy pracující u České obchodní inspekce. Obsahová náplň je pak členěna do dvou částí – obecné a výzkumné. Obecná část se zabývá na úvod historií České obchodní inspekce, postupně monitoruje a popisuje podmínky přijetí a následně práce pro ČOI. Jednou z elementární částí je retrospektivní ohlédnutí na funkci ženy u České obchodní inspekce, na kterou navazuje současné postavení žen v moderní společnosti, jejich sociální určené role a charakteristiky. Meritem obecné části bakalářské práce je analýza jejího ústředního tématu – největší zátěžové situace žen. Zde jsou rozebírány faktory stresu, diskriminace v pracovním procesu a zařazení, a přihlédnuto je i k eventuelní možnosti sexuálního harašení vůči ženám na pracovišti.

Ve výzkumné části jsou předloženy výsledky vlastního empirického průzkumu zaměřeného na zmapování největších zátěží žen, je zde zohledněn pohled žen na vznik a příčinu těchto zátěžových situací a je nastíněn možný přístup k řešení této problematiky, který je podrobněji rozšířen v závěru zpracované výzkumné práce. Je jistým druhem obecného doporučení zvládání problémových situací a návodu zkvalitnění či ulehčení práce zaměstnankyň České obchodní inspekce. Tato věcná doporučení jsou směřována směrem k managementu instituce, zejména pak managerům na pozicích přímého řízení inspektorek.

Teoretická část

1. Česká obchodní inspekce – ohlédnutí do historie

Každá společnost, v níž se rozvinul směnný obchod, hledala a rozvíjela právní formy, upravující vztahy mezi prodávajícím a kupujícím. Proto prvky ochrany spotřebitele (kupujícího) nacházíme ve veřejnoprávních či soukromoprávních normách již po staletí. Už římské právo poskytovalo kupujícím dostatečnou ochranu při uzavíraných smlouvách, včetně nároků ze zjištěných vad věci. V českém právu se institut závazkového práva, jakož i veřejnoprávní ochrany trhu, rozvíjel přiměřeně s rozvojem směny, obchodu i řemesel a též pod nemalým vlivem historických i politických událostí.

Na počátku dozoru nad trhem byl rozdílný přístup jednotlivých panovníků k pramenům práva, k jejich kodifikaci i k jednotlivým skupinám účastníků trhu. Vztah mezi prodávajícím a kupujícím byl v minulosti záležitostí lokální a postavení těchto subjektů trhu bylo v podstatě vyrovnané.

Jako jednu z prvních norem, které na našem území ovlivňovaly vztah prodávajícího a kupujícího, lze zmínit například „Práva městská Království českého“ vydaná roku 1579. Na konečné podobě zákoníku městských práv měl největší podíl právník Pavel Kristián z Koldína. Zákoník platil ještě v 18. století a poslední podstatná část byla zrušena až vydáním Všeobecného zákoníku občanského. Ten přispěl k zajištění postavení kupujících zásadní měrou později. Jeho první díl byl vydán 1. 11. 1786. Konečná podoba tohoto zákoníku byla vyhlášena dne 1. 6. 1811

K zásadnímu pokroku v kodifikačních pracích došlo až po nástupu Josefa II., za jehož vlády byl vydán výše uvedený Všeobecný zákoník občanský. Tento předpis vycházel jak z římského práva, tak i z práva městského, a na našem území platil s drobnými obměnami až do roku 1950. Byl to předpis vsutku rozsáhlý, čítal 1502 paragrafů. Řešil kromě jiného okolnosti vzniku a trvání smlouvy směnné nebo smlouvy tržové, či náhradu škody.

Státní obchodní inspekce vznikla až vládním nařízením č. 98/1952 Sb. ze dne 2.12.1952, jakožto součást ministerstva vnitřního obchodu. V jejím čele stál hlavní obchodní inspektor, kterému byli podřízeni krajší inspektoři (byli jmenováni a odvoláváni na návrh hlavního inspektora ministrem vnitřního obchodu).

V roce 1986 byly přijaty samostatné zákony: zákon č. 63/1986 Sb., o České zemědělské a potravinářské inspekci a zákon č. 64/1986 Sb., o České obchodní inspekci, platící doposud. Zákon o České obchodní inspekci (dále jen ČOI) prošel řadou změn a na jeho současné podobě se podílelo přímo či nepřímo 10 právních předpisů. S většími či menšími novelizacemi platí do dnes.

Nejvýznamnějším právním počinem v oblasti ochrany spotřebitele, který stojí za zmínku bylo přijetí zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele. Jeho současná podoba je výsledkem zatím 15 postupných právních úprav. Tato norma se za dobu platnosti dostává do povědomí stále širšího okruhu občanů a spotřebitelů, na čemž se každodenně podílejí všichni současní pracovníci České obchodní inspekce.^{2/}

2. Jak se rodí inspektor

2.1. Požadavky na post inspektora

Základním předpokladem je dosažené středoškolské vzdělání se specifickým zaměřením. Požadavky jsou vztahovány k odvětví z oblasti ekonomie, techniky, potravinářského průmyslu, ochrany životního prostředí, informatiky, oděvního průmyslu, chemie, medicíny. Podmínky odborné specializace jsou pochopitelně dány pracovní náplní inspektora.

Praktické zkušenosti uchazečů nejsou upřednostňovány z důvodu vlastního zaškolení ze strany zaměstnavatele. Předchozí praxe z podobné oblasti kontrolních institucí je v tomto případě spíše na škodu, protože v různých sférách kontrolních činností jsou aplikovány různé pracovní přístupy a metody. Jejich zvnitřní může vést u nových inspektorů k určité vnitřní disharmonii při budoucím plnění přidělené funkce.

Věk ani pohlaví nejsou rozhodujícím faktorem přijetí. Pouze při doplňování stavů inspektorů může být upřednostněno jedno z pohlaví. Dochází k tomu výjimečně a pouze za účelem rovnoměrného zastoupení mužů a žen v celkové infrastruktuře organizace.

Podrobněji zkoumaným faktorem je tzv. všeobecný přehled uchazečů. Tento je sledován zejména ve znalosti české legislativy, kdy je hodnocena schopnost orientace v obecně závazných právních předpisech např. z.č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník aj.. Znalosti uchazeče z této oblasti mohou nasvědčovat jeho dovednosti v pochopení dalších právních předpisů, které jsou nezbytným předpokladem pro kvalitně vykonávanou funkci inspektora. S nadsázkou se dá říci, že orientace v zákonech je pro dobrého inspektora životní nutností, bez níž by jeho práce zcela postrádala svůj smysl. Pochopitelně za předpokladu, že jejich obsah dokáže odpovídajícím způsobem použít v praxi.

Tyto uváděné oblasti jsou sledovány v předběžném přijímacím pohovoru. Pokud má uchazeč předpokládané vzdělání a odpovídající výše zmiňovaný všeobecný přehled postupuje k 1. kolu přijímacího řízení, které je vedeno ústním pohovorem. Po úspěšném absolvování postupuje uchazeč do kola 2. kde je již zpracováván písemný test, kteří prověří jeho požadovanou odbornost. Na základě jeho vyhodnocení je pak uchazeč, který v obou kolech uspěl, přijat.

2.2. Pracovní smlouva a povinnosti inspektora

V rámci pracovního poměru uzavírá Česká obchodní inspekce s novým pracovníkem Pracovní smlouvu (viz příloha č. 2). Uzavírání pracovních smluv se řídí ustanovením zákona č. 65/965 Sb., Zákoníku práce, v platném znění v návaznosti na interní předpisy České obchodní inspekce. Pracovní smlouva se vždy uzavírána na dobu určitou ve lhůtě 12-ti měsíců. Po složení inspektorských zkoušek (jak je uvedeno níže) se s pracovníkem uzavře smlouva nová, tentokrát již na dobu neurčitou.^{3/}

2.3. Práva a povinnosti inspektora

Práva a povinnosti inspektora upravují závazné právní předpisy a vnitřní předpisy České obchodní inspekce. Stěžejními složkami jsou zákon č. 64/1986 Sb., o České obchodní

inspekci, v platném znění, Kontrolní řád České obchodní inspekce (vypracovaný a schválený ústředním ředitelem ČOI Mgr. Zbyňkem Suchomelem, v Praze 28.12.2001) a Pracovní řád ČOI (vydaný v Praze dne 28. prosince 2000 ústředním inspektorátem pod č.j. 34/2000 - OKVS, jako Opatření ÚŘ ČOI č. 63/ 2001).

2.3.1 Zákon o České obchodní inspekci

Ustanovení tohoto zákona přesně vymezují práva a povinnosti inspektora. Zejména v § 4, 5 a 7 je uvedeno, cituji:

§ 4

(1) „Pracovníci České obchodní inspekce pověřeni plněním jejich kontrolních úkolů (dále jen "inspektoři") jsou při kontrole oprávněni

- a) vstupovat při výkonu kontroly do provozoven...,
- b) ověřovat totožnost fyzických osob, jsou-li kontrolovanými osobami, a též totožnost fyzických osob, které při kontrole zastupují kontrolované osoby, a oprávnění těchto osob k zastupování...,
- c) požadovat od kontrolovaných osob potřebné doklady, údaje a písemná nebo ústní vysvětlení...,
- d) odebírat za náhradu od kontrolovaných osob potřebné vzorky výrobků nebo zboží k posouzení jakosti a bezpečnosti těchto výrobků nebo zboží...,
- e) požadovat od kontrolovaných osob, popřípadě orgánů, které tyto osoby řídí, aby ve stanovené lhůtě odstranily zjištěné nedostatky, jejich příčiny a škodlivé následky...,
- f) vstupovat do objektů výrobce, dovozce nebo distributora a vyžadovat předložení příslušné dokumentace a poskytnutí pravdivých informací.

(3) Inspektoři jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech tvořících předmět obchodního tajemství, 2) o nichž se dozvěděli při plnění kontrolních úkolů nebo při plnění povinností souvisejících s ním, s výjimkou podání potřebných informací pro účely a v rámci trestního řízení.

§ 5a

(1) Inspektoři České obchodní inspekce jsou oprávněni

- a) provádět kontrolu, zda nedochází ke klamání spotřebitele, na základě vlastního podnětu

nebo podnětu jiného státního orgánu, dále na základě podnětu spotřebitele, nebo jiné osoby, která prokáže právní zájem ve věci...,

b) vyzvat majitele práva duševního vlastnictví k předložení dokumentace potřebné k posouzení, zda nedochází ke klamání spotřebitele.

§ 7

(1) Inspektor na základě provedené kontroly zakáže až do doby zjednání nápravy

a) uvedení na trh, distribuci včetně nákupu, dodávky, prodeje nebo použití výrobků nebo zboží, které neodpovídají požadavkům zvláštních právních předpisů...,

b) používání neověřených měřidel, pokud ověření podléhají, nebo měřidel neodpovídajících obecně závazným právním předpisům, technickým normám, jiným technickým předpisům, popřípadě schválenému typu.

(2) Inspektor může po prokázaném a zjevném zjištění zdravotní závadnosti výrobků toto zboží na místě znehodnotit nebo nařídit jeho znehodnocení.^{4/}

2.3.2. Kontrolní řád České obchodní inspekce

Oprávnění inspektorů v Kontrolním řádu kopíruje přesně ustanovení daná zákonem č. 64/1986 Sb., citovaného výše. Podstatnou složkou tohoto předpisu je vymezení povinností inspektorů a definice podjatosti.

Povinnosti:

a) zachovávat mlčenlivost o skutečnostech tvořících předmět obchodního tajemství, o nichž se dozvěděli při plnění kontrolních úkolů nebo při plnění povinností souvisejících s ním. Tato povinnost se nevztahuje na předávání informací nezbytných k provedení kontroly a na podání potřebných informací pro účely trestního řízení,

b) bez vyzvání se prokázat služebním průkazem nebo pověřením ke kontrole,

c) identifikovat kontrolovanou osobu,

d) zjistit při vlastní kontrole skutečný stav věci,

e) zajistit řádnou ochranu odebraných originálních dokladů proti jejich ztrátě, zničení, poškození nebo zneužití,

- f) sepsat kontrolní protokol,
- g) vrátit převzaté doklady kontrolované osobě, pominou-li důvody jejich odebrání.“

Podjatost:

- a) „Kontrolu nesmí provádět inspektor, u něhož se zřetelem na jeho vztah ke kontrolovaným osobám nebo k předmětu kontroly jsou důvodné pochybnosti o jeho nepodjatosti.
- b) Dozví-li se inspektor o skutečnostech nasvědčujících jeho podjatosti, neprodleně to oznámí písemně nadřízenému.
- c) O námitce podjatosti vznesené kontrolovanou osobou vůči příslušnému inspektorovi rozhodne ředitel odboru nebo inspektorátu.
- d) Do rozhodnutí o námitce podjatosti činí inspektor pouze úkony, které je nezbytné provést nebo dokončit, aby nedošlo ke zmaření účelu kontroly (např. zajištění dokladů, vzorků, předání materiálů s kontrolou souvisejících).
- e) Obdobné platí o dalších pracovnících, podílejících se na kontrolní a rozhodovací činnosti.“^{5/}

2.3.3. Pracovní řád české obchodní inspekce

Základní povinnosti všech zaměstnanců ČOI vyplývají zejména ze ZP, Pracovního řádu ČOI, Organizačního řádu ČOI a dalších vnitřních předpisů ČOI vydaných k úpravě podmínek pro výkon práce ve státní správě. Dodržování těchto norem je jednou ze základních povinností každého zaměstnance ČOI. Pracovní řád dále upravuje povinnosti vedoucích zaměstnanců a inspektorů, včetně zvláštních povinností. Cituji:

- a) Nejednat v rozporu se zájmy ČOI, zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, které jsou spojeny s výkonem jejich práce, s výjimkou případů, kdy jsou této povinnosti zproštěni ústředním ředitelem ČOI nebo jiným jím pověřeným vedoucím zaměstnancem,
- b) vystupovat na veřejných akcích a v hromadných sdělovacích prostředcích jménem ČOI pouze po předchozí konzultaci s tiskovým mluvčím ČOI a se souhlasem ústředního ředitele ČOI nebo jím pověřeného vedoucího zaměstnance,

- c) dodržovat a plně využívat pracovní dobu k výkonu přidělené práce a vést předepsanou evidenci o příchozech a odchodech,
- d) nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích ČOI a v pracovní době i mimo tato pracoviště, ani pod jejich vlivem nevstupovat na pracoviště,
- e) dodržovat stanovené zákazy kouření ve vymezených prostorech a nekouřit na pracovištích, kde pracují také nekuřáci,
- f) znát úkoly, organizaci práce a působnost útvaru, v němž jsou zařazeni, a mít přehled o kompetencích a úkolech ČOI v rozsahu přiměřeném jejich pracovnímu zařazení,
- e) nepřijímat v souvislosti s výkonem zaměstnání a plněním pracovních úkolů dary nebo jiná plnění či výhody od fyzických nebo právnických osob s výjimkou zaměstnavatele a jeho odborové organizace,
- f) řádně hospodařit se všemi svěřenými prostředky a hodnotami a chránit je před poškozením, ztrátou, zneužitím a odcizením,
- g) dodržovat předpisy a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, používat při práci bezpečnostních a ochranných pomůcek a prostředků,
- h) zúčastňovat se pravidelně pořádaných školení protipožární ochrany a BOZP,
- i) prohlubovat (udržovat a obnovovat) si kvalifikaci aktuálně potřebnou k výkonu druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě,
- j) počínat si vždy tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví a majetku ani k bezdůvodnému obohacení na úkor společnosti nebo jednotlivce,
- k) upozorňovat neprodleně vedoucí zaměstnance na případy, kdy hrozí škoda na zdraví nebo majetku,
- l) zakročit, je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli třeba neodkladného zákroku s výjimkami uvedenými v § 171 odst. 2 ZP,
- m) oznamovat bezprostředně nadřízenému zaměstnanci nedostatky a závady, které by mohly ohrozit bezpečnost a zdraví zaměstnanců,
- o) oznamovat personálnímu útvaru ČOI všechny změny v osobních poměrech (např. narození nebo úmrtí v rodině, změnu místa trvalého bydliště, sňatek nebo rozvod), změny kvalifikace, povolání k výkonu vojenské služby, výměnu OP, ztrátu služebního průkazu apod.,
- p) oznamovat neprodleně a současně také dokládat oddělení účtárny platů ČOI všechny změny a skutečnosti, které mají význam pro výpočet daně z příjmů, vyplácení sociálních

dávek, zdravotního pojištění (např. narození dítěte, ukončení školní docházky dítěte, výplaty nebo ukončení výplaty důchodu, změnu zdravotní pojišťovny apod.),

q) podrobit se dechové zkoušce nebo odběru krve v případě, že nadřízený zaměstnanec má důvodné podezření na porušení povinnosti uvedené pod bodem 6.2 písm. d) tohoto článku,

r) podrobit se ověřování úrovně znalostí a ověřování odborné úrovně v rozsahu, termínech a za podmínek stanovených vnitřním předpisem ČOI.

Povinnosti vedoucích zaměstnanců ČOI

Vedoucími zaměstnanci ČOI jsou - statutární orgán, vedoucí organizačních útvarů (všech úrovní řízení) a další zaměstnanci, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení, jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucí zaměstnanci mají, mimo povinností stanovených v § 74 ZP a v předchozích článcích Pracovního řádu ČOI, ještě další povinnosti, zejména:

a) pečovat soustavně o zvyšování efektivnosti práce v útvech, které řídí, a k tomu motivovat podřízené zaměstnance,

b) seznamovat zaměstnance s novými technickými poznatky nutnými pro výkon pracovní činnosti a se všemi novými právními předpisy upravujícími oblast činnosti řízených útvarů,

c) stanovovat pořadí naléhavosti plnění jednotlivých úkolů v řízených útvech,

d) řešit požadavky řízených útvarů v souladu s právními i vnitřními předpisy ČOI,

e) instruovat podřízené zaměstnance o povinnostech souvisejících s ochranou utajovaných skutečností,

f) informovat, v případě zastupování, zastupujícího o stavu plnění úkolů útvaru(ů), který(é) řídí a upozornit jej na všechny důležité okolnosti spojené s řízením útvaru(ů) v době zastupování,

g) ověřovat a hodnotit odbornou úroveň a pracovní způsobilost podřízených zaměstnanců,

h) projednat se zaměstnancem výsledky provedeného hodnocení jeho odborné úrovně nebo pracovních výsledků a v případě negativního hodnocení poskytnout zaměstnanci (pokud je to možné) přiměřenou lhůtu k nápravě

i) zjištěných nedostatků,

vyvozovat důsledky z porušování pracovní povinností a v součinnosti s ústředním ředitelem ČOI a personálním oddělením řešit zjištěná závažná

j) porušení pracovní kázně,

vystupovat důsledně proti všem formám korupce a dalším formám

k) neoprávněného obohacování,

l) zabezpečovat ochranu technických zařízení před jejich zneužíváním pro soukromé účely, zpracovat podle právních a vnitřních předpisů ČOI a znalosti místních podmínek provozní režim (řád) inspektorátů i pracovišť tak, aby bylo v nevyšší možné míře zamezeno vzniku škod na zdraví a majetku ve správě ČOI i zaměstnanců,

m) určit místa sloužící k bezpečnému odkládání věcí zaměstnanců,

n) zajišťovat plnění závazků vyplývajících z platné kolektivní smlouvy.

Zvláštní povinnosti inspektorů ČOI

a) Inspektor ČOI má postavení veřejného činitele při výkonu činnosti vyplývající z jeho pravomoci a odpovědnosti, protože se podílí na plnění důležitých úkolů státu a společnosti a má pravomoc činit opatření za účelem odstranění zjištěných závad a právo ukládat sankce.

b) Pravomoc veřejného činitele je oprávnění rozhodovat o právech a povinnostech fyzických a právnických osob, které má širší společenský dosah. Zvýšený stupeň ochrany veřejného činitele se však váže ne na určitou osobu nebo funkci, ale na výkon určité kvalifikované činnosti.

c) Z postavení veřejného činitele vyplývají i vyšší nároky na morální vlastnosti inspektora ČOI.

d) zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného,

e) oznamovat neprodleně vedoucímu zaměstnanci všechny pokusy kontrolovaných subjektů o ovlivnění jeho nestrannosti a objektivitu prováděných kontrol,

f) při výkonu kontrolní činnosti být vždy vhodně oblečen.^{6/}

Práva a povinnosti inspektorů jsou dále elementárně upravována v právních předpisech v nichž je Česká obchodní inspekce určena jako jeden z pověřených orgánů státního dozoru. Jedná se například o zákon č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitele, zákon č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky, zákon č. 86/2001 Sb., o ochraně ovzduší, zákon č. 40/1964 Sb., Občanského zákoníku, zákon č. 102/2001 Sb., o obecné bezpečnosti výrobků, zákon č. 477/2001 Sb., o obalech, v platném znění a další, včetně Nařízení vlády vztahujících se ke kontrolní činnosti České Obchodní inspekce.

2.4. Složení povinných inspektorských zkoušek

V rámci dosažení odpovídající kvalifikace inspektora České obchodní inspekce je inspektor povinen složit takzvané „malé inspektorské zkoušky“ a „velké inspektorské zkoušky“.

Malou zkoušku je třeba úspěšně složit do 6-ti měsíců ode dne nástupu do funkce inspektora. Skládá se z praktické, písemné a ústní části. Zkouška je prováděna za dozoru trojčlenné komise jejímiž členy jsou: zástupce právního oddělení, sekční inspektor (přímý nadřízený inspektora), ředitel inspektorátu.

Praktická část se odehrává přímo v terénu a její náplní je provedení kompletní kontroly inspektorem ČOI u podnikatelského subjektu. Ten vybírá dozorčí komise losováním a uskutečněná kontrola mu není předem hlášena. Součástí kompletní kontroly je provedení stěžejních úkonů z nichž kontrola samotná sestává. A tedy kontrola poctivosti prodeje, seznámení spotřebitele s cenami zboží, ověření prodeje zboží ve správné hmotnosti, objemu a množství, kontrola náležitostí dokladu o nákupu atd.. (postup kontroly je přesně definován ve výše zmiňovaném Kontrolním řádu České obchodní inspekce). O zjištěných skutečnostech vyhotoví inspektor písemný záznam tzv. kontrolní protokol (jeho úprava je rovněž přesně stanovena vnitřními předpisy ČOI).

Písemná část je zaměřena na znalost stěžejních zákonů a souvisejících právních předpisů s nimiž Česká obchodní inspekce v rámci své dozorové činnosti pracuje. Znalosti jsou ověřovány písemným testem o 30 - 40 otázkách.

Ústní část má za úkol prověřit schopnost inspektora pracovat s definicemi paragrafů a dovednost jejich interpretace běžným spotřebitelům. Tato dovednost je nezbytná při vykonávání poradenské činnosti, kdy jsou inspektorem vyřizovány písemné, elektronické, telefonické a ústní dotazy občanů v oblasti ochrany jejich práv a konzultovány konkrétní problémy spotřebitelů.

Velká inspektorská zkouška je skládána do 12-ti měsíců od nástupu inspektora do funkce. Skládána je v Praze na půdě ústředního inspektorátu ČOI za přítomnosti ústředního ředitele a dvou přisedících právních poradců. Je opět z části písemná a z části ústní. Prověřovány jsou odborné znalosti cca z 10 právních předpisů (definice, pojmy, přesné vymezení ustanovení paragrafů apod.). Po úspěšném absolvování zkoušky je inspektorovi vydán certifikát o řádném složení zkoušky a je mu změněn pracovní poměr na dobu neurčitou. Z důvodu případného nevykonání předepsaných zkoušek je totiž při nástupu uzavírána pracovní smlouva s inspektorem pouze na dobu určitou a to 1 rok.

3. Hlavní pracovní náplň ženy inspektorky České obchodní inspekce

Pracovní náplň vyplývá z určeného popisu práce (pracovní činnosti) zaměstnankyně a je určována jak bylo již uvedeno výše z části zákoníkem práce, z části zákonem o České obchodní inspekci a pracovním řádem České obchodní inspekce, který je pochopitelně stěžejním předpisem pro její stanovení.

3.1. Pracovnice ČOI na pozici inspektorky sekce obchodu a služeb / technické sekce

Pracovníci zařazené ve funkci „Inspektorky – referentky státní správy a samosprávy,, ať už v sekci obchodu a služeb nebo v technické sekci, přísluší kromě všeobecných práv a povinností uvedených ve výše zmiňovaných právních předpisech a vnitřních předpisech dále uváděné povinnosti, pravomoci a odpovědnost. Při výkonu funkce se řídí pokyny sekčního inspektora, kterému je podřízena. Podílí se na výkonu všeobecné kontroly podle zpracovaného týdenního plánu a potřeb zaměstnavatele. Odpovídá za odbornou přípravu a instruktáže u svěřených kontrolních akcí, řídí činnost svěřené skupiny pracovníků (kontrolního týmu) a odpovídá za výsledky jejich práce. Při vedení kontrolní akce dbá na

správné zpracování výsledků kontrol ve spolupráci se sekčním inspektorem a koncept výsledné práce, případně průběžné zprávy předkládá řediteli inspektorátu prostřednictvím sekčního inspektora. Odpovídá za dodržování termínů, ve kterých mají být konkrétní úkoly splněny, zajišťuje koordinaci kontrolní činnosti s jinými orgány v předmětných případech. Vyhodnocuje materiály z provedených kontrol, podle potřeby a povahy případů došetřuje nebo zajišťuje došetření příslušných skutečností tak, aby zjištění byla úplná, přesná a spolehlivě prokázána. Prošetřuje a vyšetřuje podání, podněty a oznámení občanů. Vede předepsanou evidenci o výsledcích kontrolní činnosti. Zpracovává příslušné cestovní účty a cestovní zprávy. Předává zkušenosti služebně mladším pracovníkům, vede je ke správnému jednání s kontrolovanými osobami, ke správnému postupu při kontrole a dodržování pracovních povinností. Spolupracuje s vrchním radou inspektorátu, zejména z hlediska správného výkladu a uplatňování právních předpisů, které se vztahují ke kontrolované problematice. Průběžným samostudiem si udržuje patřičnou odbornou způsobilost. V případě možné podjatosti hlásí svému nadřízenému příbuzenský nebo podobný poměr ke kontrolovaným osobám. Poskytuje poradensko-informační činnost pro spotřebitele. Předkládá nadřízenému podněty ke kontrolám na základě vlastních zjištění. Navrhuje nadřízenému k zahrnutí do plánu následné kontroly a kontroly plnění uložených opatření a vykonává úkoly podle pokynů nadřízeného inspektora nebo ředitele inspektorátu.

Je-li v rámci svého pracovního zařazení specializována (např. z důvodu odbornosti nebo z důvodu zařazení do sekce všeobecné či technické kontroly) na určitou problematiku, pak se zaměřuje na tuto specifikovanou oblast. V praxi se jedná např. o dozor nad dodržováním zákona č. 477/2001 Sb., o obalech v platném znění, vyhlášky MPO č. 379/2000 Sb., týkající se křišťálového skla. Další z mnoha specializací je problematika ochrany a prosazování práv duševního vlastnictví (mediálně známé odvětví kontrol inspektorů ČOI na vietnamských tržnicích u hraničních přechodů ČR).

Pokud je v popisu práce oprávněna řídit služební motorové vozidlo, pak v souvislosti s tím musí znát a řídit se Směrnicí ústředního ředitele ČOI o používání služebních motorových vozidel a dokonale ovládat všechny předpisy, týkající se provozu motorových vozidel.

3.2. Pracovnice ČOI na pozici sekčního inspektora

Iniciativně vykonává odborné specializované činnosti ve vymezeném úseku státní správy. Vykonává dozorovou a metodickou činnost v ucelených oblastech výkonu státní správy. Zajišťuje komplexní agendy koncepčního a dlouhodobého charakteru. Zastupuje celospolečenské zájmy v konkrétních případech určených zákonem, jiným prováděcím. Předpisem nebo na základě kompetencí.

Pracovnice zařazené ve výše uvedené funkci dále zabezpečuje dodržování interních směrnic, pokynů a příkazů. Řídí, kontroluje a eviduje výsledky činnosti podřízených inspektorů. Provádí, případně zajišťuje kontrolu a vyhodnocování inspekčních záznamů a ostatních materiálů předkládaných podřízenými pracovníky. Zjištěné klady i nedostatky projednává s podřízenými pracovníky na pracovních poradách, případně individuálně. Kontroluje dodržování a správné využívání pracovní doby u podřízených pracovníků a vytváří podmínky k neustálému upevňování pracovní kázně a morálky. Zajišťuje kontrolu správnosti a úplnosti cestovních příkazů a podepisuje je. Zpracovává hodnocení podřízených pracovníků a předkládá řediteli inspektorátu návrhy na odměny. Spolupracuje s ostatními vnějšími kontrolními orgány, obecními a okresními úřady, zvláště se živnostenskými odbory a ostatními orgány a organizacemi, úzce spolupracuje s odbornými a metodickými útvary ÚI při zajišťování a realizaci kontrolních akcí. Při výkonu funkce se řídí pokyny ředitele inspektorátu, kterému je podřízena. Samostatně řídí činnost svěřené skupiny pracovníků a odpovídá za výsledky jejich práce. Zabezpečuje další úkoly, vyplývající z příkazů, instrukcí, pokynů a opatření vydaných ÚŘ ČOI nebo ředitelem inspektorátu. Organizuje odběr vzorků v souvislosti s ochranou spotřebitele před nebezpečnými, případně nejakostními výrobky. Shromažďuje informace, podklady a dokumentaci potřebné k výkonu kontrolní činnosti příslušné sekce. Zpracovává a předkládá řediteli inspektorátu návrhy koncepce rozvoje činnosti sekce, návrhy plánů kontrolních úkolů a plánů vlastních (inspektorátu) na základě vlastních průzkumů a poznatků i vnějších podnětů a zajišťuje jejich rozpracování, organizační zabezpečení a realizaci. Prostřednictvím podřízených pracovníků zabezpečuje zpracování zpráv z výsledků kontrolních akcí, včetně návrhů na opatření k odstranění zjištěných nedostatků a jejich příčin. Organizuje kontrolu plnění přijatých opatření k nápravě zjištěných nedostatků u

kontrolovaných subjektů. Provádí průběžné vyhodnocování výsledků kontrolních akcí a zabezpečuje sjednocování kontrolních postupů. Průběžně sleduje a eviduje změny a doplňky v obecně závazných a dalších předpisech a seznamuje s nimi podřízené pracovníky na pracovních poradách a instruktážích. Zabezpečuje ve stanovených termínech prošetřování podaných stížností, podnětů a oznámení občanů, včetně podání zpráv o způsobu vyřízení těchto podání.

3.3. Vrchní referent administrativy a informatiky

Charakteristickým rysem této pracovní funkce je zajišťování hospodářské a personální agendy, vnitřní kontroly včetně výkonu kontrolní činnosti v oblasti obchodu a služeb. Jinými slovy pozice inspektorky - sekretářky. Stěžejní prací je administrativa, ale v případě potřeby je možnost začlenění i do terénních prací kontrolorky.

Do pracovní náplně patří zajišťování personální a platové agendy. Zajišťování kontrolní a revizní činnosti v organizaci. Sledování vývoje nákladů a výdajů včetně návrhů opatření, kontroly sestav a ročního vyúčtování, zajišťování odborných ekonomických činností na úseku financování, rozpočetnictví a kalkulace, zajišťování účetních agend. Činnost ve výpočetní technice v oblasti použitého softwarového vybavení, ochrana a údržba datové báze. Zpracování podkladů pro statistické bilance. Komplexní zajišťování kontroly v provozovnách obchodu a služeb s cílem zabezpečení ochrany spotřebitele (zejména řešení oznámení, podnětů a podání).

Pracovnice se dále při výkonu funkce se řídí pokyny vrchního odborného rady, kterému je podřízena. Provádí výplatu cestovních účtů a provádí vyúčtování náhrad vnějšího řízení (útratenek), příjem a odeslání pošty a dále zakládání došlé a odeslané pošty. Také vede evidenci postihů a tuto průběžně doplňuje prostřednictvím výpočetní techniky, sleduje nabytí právní moci a vykonatelnosti rozhodnutí a pravomocná rozhodnutí zasílá na FÚ. Provádí podle potřeby objednávání a doplňování tiskopisů, zpracovává čistopisy písemností a provádí jejich kompletní založení. Vede lhůtník úkolů, případně urguje jejich nesplnění ve stanoveném termínu a zakládá zprávy o splnění k zápisům z kontrol. Zajišťuje pokladní službu a provádí zaznamenávání podkladů na úseku postihové agendy, vyznačuje

dřívější postihy, doručená odvolání. Zpracovává pracovní výkazy (SYSKON) podle předaných podkladů. Prostřednictvím počítače provádí sumarizaci a zpracované materiály zasílá ve stanoveném termínu ÚI ČOI referátu výpočetní techniky ke konečnému zpracování. Zpracovává evidenci docházky a v případě potřeby se přímo podílí na operativní kontrolní činnosti v terénu, zvláště šetření oznámení, podnětů a podání.

3.4. Odborný rada

Pozici odborného rady lze definovat jako post právní poradkyně ČOI, která se při výkonu funkce se řídí pokyny ředitele inspektorátu, kterému je podřízena. Samostatně řídí činnost pracovníků útvaru odborného rady a odpovídá za výsledky jejich práce. Vyřizuje právní agendu inspektorátu, tj. zajišťuje vydání správních rozhodnutí, návrhů na trestní oznámení, případně návrhů na postoupení případů k řešení jiných orgánů. Vykonává dozor nad dodržováním zákonnosti v činnosti inspektorátu, podává výklad právních předpisů a opatření ve věcech obchodu a služeb pro potřeby kontrolní činnosti a zabezpečuje právní výchovu pracovníků inspektorátu. Vykonává vnitřní kontrolní činnost v rozsahu stanoveném ředitelem inspektorátu a o případných nedostatecích jej informuje. Zastupuje inspektorát v právních záležitostech před orgány soudu, prokuratury a ostatními orgány a organizacemi a připravuje příslušná podání. Vyjadřuje se po právní stránce k návrhům vlastních kontrolních programů, zprávám a informacím o výsledku kontrolní činnosti a opatřením k odstranění zjištěných nedostatků a jejich příčin. Zabezpečuje zpracování všech druhů pracovních výkazů, jejich evidenci prostřednictvím výpočetní techniky a včasné odeslání výsledků na ÚI ČOI. Vykonává dohled nad včasným a kvalitním vyřizováním stížností, oznámení a podnětů občanů a zpracovává zprávy o poznatcích z rozborů těchto podání. Zpracovává statistické přehledy, rozborů a jiné informace o činnosti inspektorátu. Dbá na právní čistotu všech zpracovaných písemných materiálů, ať již prvotních od inspektorů, tak i výsledků zpracovaných sekcemi do informací a zpráv pro potřebu vedení inspektorátu a ÚI.

4. Žena v moderní společnosti

Žijeme v Evropě ve 21. století. Obklopuje nás mužský svět, mužský pohled na věc, typicky mužský přístup, tradiční mužská povolání. Na druhé straně stojí ženské záležitosti. Zaměstnání vhodná pro ženy, ženské myšlení. Úkoly, funkce a role jsou v každé kultuře po staletí přiřazované ženám a mužům jak ve společnosti, tak v soukromém životě.

Co ale formulovalo postavení žen ve společnosti? Odpovědí nám může být nahlédnutí do historie starověké společnosti starých Řeků a Římanů, kteří nejvíce ovlivnili vývoj Evropy a jejichž vztah k ženám se promítl do středověkých i pozdějších názorů evropské společnosti.

Například v Athénské společnosti došlo podobně jako jinde ve světě k přeměně matriarchální společnosti v patriarchální. Následkem toho bylo utvoření práva otcovského a zánik práva mateřského, což mělo za následek vyžadování manželské věrnosti (muž nechtěl uznat za svého dědice dítě, jež nebylo jeho). Žena byla připoutána k domácnosti, v domě měla vyhrazeny k žití jen určité místnosti, nesměla se stýkat s jinými muži. S manželem sdílela lože, ale nikdy ne stůl. V domácnosti byla jen služkou a manžel byl jejím pánem. Podle toho se k němu musela i chovat a ctít jej. Bylo jí zakázáno užívat veřejného života a dopustila-li se cizoložství, mohla být potrestána smrtí nebo prodána jako otrokyně. Postavení ženy v Řecku tedy spočívalo v ochraňování domu, rození dědičů a byla brána pouze jako služka a otrokyně.

Naproti tomu ve starověké Spartě byl společenský život a spolu s ním i postavení žen výrazně ovlivněn skutečností, že chlapci i dívky byly v sedmi letech svěřovány do péče a výchovy státu. Spartané si svých matek a manželek vážili. Mužům i ženám se od útlého věku dostávalo stejné výchovy. Spartské ženy nebyly odlučovány od veřejného života a mohly i částečně rozhodovat o chodu obce. Zajímavým pravidlem tehdejší společnosti bylo také to, že dívky chodily až do úplné dospělosti nahé a všichni muži se museli oženit nejpozději do svého třicátého roku. Mravy byly natolik uvolněné, že za běžný byl považován zvyk kdy se nejstarší bratr dělil o svou ženu s mladšími bratry, případně i s přáteli. Z pohledu moderní společnosti je tento fakt vysvětlován tím, že díky společné státní výchově dětí nebyl kladen takový tlak na pokrevní legitimitu dědiců.

A nakonec Římanky. Ve starém Římě byla žena mravně i společensky opravdu vážená a těšila se na tehdejší dobu nebývalé úctě. Bohužel s jejím právním postavením na tom již tak dobře nebyla. Do doby než se provdala byla v područí svého otce. Ten za ni odpovídal a rozhodoval. Po sňatku tato povinnost přešla na manžela. Pokud manžel zemřel, přebíral jeho „ochranu nad vdovou“ nejbližší mužský manželův příbuzný. Postavení Římanek tedy bylo volnější než postavení Řekyň. I v této společnosti však nadále zůstává hlavní poslání ženy v zabezpečení chodu domácnosti a plození potomků.

Z výše popsaného se nelze ubránit myšlence, že postavení žen ve společnosti bylo zejména v minulosti podmíněno mužským přístupem k ženským záležitostem a to jak z pohledu tradičních názorů tak z pohledu míry tolerance a schopnosti kompromisů a koordinace běžného života mezi oběma pohlavími.^{7/}

4.1. Fyzické a psychosociální charakteristiky žen

Fyzické charakteristiky

Fyziognomie ženy je pochopitelně odlišná od té mužské. Za svůj život projde žena několika danými úseky vývoje a změn, které se někdy projevují zjevně a náhle jindy nepatrně a nepostřehnutelně. Těmto změnám se za normálních okolností nevyhne žádná žena. Jsou nutné, neměnné a zpravidla geneticky a hormonálně podmíněné již od počátku ontogeneze.

Ženské tělo je obvykle menší než tělo muže, uvádí se že v průměru o 7%. Je rovněž útlejší, má o cca 18% nižší hmotnost a o cca 33% méně rozvinutou svalovou hmotu. Svalová síla je ženy je menší a mění se s věkem oproti mužům má ale ženské tělo pružnější svalstvo a vaziva. Studie uvádí, že dívky a chlapci mají zhruba do desátého roku života stejnou svalovou sílu. Ta s postupujícím věkem ubývá mezi 20 a 30 rokem síla ženy dosahuje pouze 60-65 % síly muže. Kostí jsou tenčí, jemnější ovšem trup je v poměru k tělu delší. Páteř je kratší a v přední části prohnutější, pánev naopak širší, nižší ale oproti mužské prostornější. Klouby jsou volnější a pohyblivější což zapříčiňují slabší vazy. Přesto že je ženské tělo poměrně „křehčí“, pohyby žen jsou rychlejší, měkčí, tvárnější, obratnější

(celkově elegantnější). Tělesného tuku je více než u muže, zejména na typických ženských místech (hýždě, podbřišek), kůže je jemnější a měkčí. Dlaně, chodidla i lebka jsou menší než u opačného pohlaví (lebka má cca 85% hmotnost oproti mužské).

Naproti faktu, že ženské tělo je menší a slabší, nervová činnost je na vyšší úrovni než mužská. Vyniká svojí aktivitou, dynamikou a reaktivitou. Ženy mají obecně více vyvinut smysl pro rytmus, pohybovou koordinaci. Jsou obratnější a zručnější v jemných manuálních činnostech.

Psychosociální charakteristiky žen

Každá žena je jedinečná a neopakovatelná. K definování její osobnosti a charakteristik je nutné poznat a pochopit její vnitřní, duševní svět a procesy, kterými ve svém životě prochází a které prožívá. Znamená to poznávat její vlastnosti, schopnosti i potřeby a chápat její temperament. Osobnost každého člověka se vytváří působením prostředí ve kterém žije, a je ovlivněna jednáním lidí, kteří jej vychovávají nebo jsou v jeho blízkosti. Žena se tedy osobností v průběhu svého života stává v důsledku prolínání zájmů společenských se zájmy vlastními. Bez sociálních vztahů by zůstala jen biologickou individualitou. Člověk jako sociální bytost jedná vždy za určitých objektivních často nezávislých podmínek. Na základě získané zkušenosti je schopen měnit své prostředí a tím i sám sebe. Zkušenosti z historie ukazují, že rozvoj společenských vztahů, které tvoří materiální i duchovní stránku rozvoje osobnosti ženy je složitý proces. Žena moderní společnosti 21. století jako by chtěla dokázat a stihnout všechno najednou, v krátkém časovém úseku. Předcházet tomu by však mělo pochopení mnohostrannosti a rozvoje vlastní osobnosti. V jednotlivých oblastech společenského života jsou úlohy ženy vnitřně spojeny. Osobnostní charakteristika ženy není jen souhrnem jejích vlastností, schopností nebo funkcí. Žena se neustále duševně vyvíjí. Dovede se orientovat v prostředí, v němž žije a reagovat na složité životní situace na základě vlastního rozhodnutí. Zejména v období vývoje a dospívání se učí uvědomovat si sebe sama, své charakteristiky, společenské úlohy, přednosti i nedostatky. Ženy obecně kladou větší důraz na citovou stránku než muži. Jsou vnímavější, přístupnější ale také ovlivnitelnější. Ženy jsou společenštější a nerady žijí samy. Obecně se má zato, že ženský způsob myšlení je více citově podmiňován, usměrňován a řízen. Ženský

mozek se nezabývá obecností (jevů, stavů či situací), zaměřuje se především na konkrétnost. V publikaci Žena a její svět (Praha 1985) autorka M. Bedrníková uvádí co od budoucí ženy očekávala tehdejší společnost. Bylo to především chování odpovídající její konstituci, funkci a poslání ženského pohlaví. Vytváření správných vztahů k vrstevníkům obojího pohlaví. Odpoutání se od citové závislosti na rodičích. Získání jistoty vlastní osobnosti, vlastní ceny života. Přípravu na volbu povolání, jeho výběr a postupnou ekonomickou nezávislost. Citovou stálost a sociální zralost. Přijetí nejvyšších lidských hodnot a postupné zvládnutí očekávaných funkcí.^{8/}

Ačkoli jsou to myšlenky více než dvacet let staré nedá se jim upřít jistá logičnost a uplatnitelnost i v dnešní době, i když z dalšího textu autorky je poněkud cítit tehdejší socialistický vliv a určitý, tehdejší dobou určovaný myšlenkový proud.

Z pohledu psychosociálních charakteristik hraje v osobnosti ženy svou roli i dědičnost. Je pravdou, že dítě ženského pohlaví má pro své budoucí funkce jisté předpoklady, které dědí po svých předcích a získává výchovou a působením prostředí. Vlastností a charakteristik považovaných za převážně ženské je mnoho. Jsou připisovány zejména k ženské psychice. počítá se k nim citovost, pasivita, nedostatek abstraktních zájmů, vyšší intenzita v osobních vztazích, větší vnímavost, oddanost a taktnost. Mezi negativní se řadí marnivost, sklon k závisti, žárlivost a zákeřnost. Opominout nelze ani koketérie, hravost, pokrytectví, kladný vztah k dětem, kráse a ke spravedlnosti. Je nutno připomenout, že popisované vlastnosti jsou více či méně produktem výchovy, sociálního učení a ostatních faktorů podílejících se na spoluvytváření osobnosti jedince. To že má žena určité kladné či záporné vlastnosti nevyplývá tedy jen z její ženské přirozenosti. Pověstný a mýty opředený ženský mysl může zejména u mužů vzbuzovat lehkovážný úsměv, ale skutečnost je taková, že ženy rozumí mnoha jevům, aniž je dokáží správně zdůvodnit nebo vysvětlit. Mnohdy jsou schopny okamžitě jednat, zejména jde-li o zdraví a život dítěte, o lásku, intimní život nebo o právo člověka.

Moderní žena více než předchozí generace, pod vlivem nejrůznějších událostí, obtížně hledá a nalézá duševní harmonii a rovnováhu. Neuspokojivé pocity zažívá v souvislosti se složitostí současného života, množstvím povinností, které jsou na ni kladeny. Tyto pocity

pochoitelně ovlivňují její osobnost. Přestože většině žen je jasné, že v takových situacích se nabízí řešení v podobě vyrovnanosti a nacházení správných měřítek při posuzování a hodnocení událostí, ne vždy dokáží plně zvážit co je a co není v daném okamžiku důležité.

Typologie ženy je velmi složitá, rozmanitá a nejednotná. Mechanismus ženské psychiky je složitější než mužský, právě v důsledku toho, že podléhá mnoha duševním i tělesným výkyvům (navíc projevujících se v pravidelných cyklech).

4.2. Role

Pojem role lze vysvětlit mnoha způsoby. Jedním z nich jako očekávaný způsob chování vázaný na určitý sociální status, kdy role představují spojující článek mezi jednotlivcem a společností. Zaručují, že se jedinec začleněný do společnosti nebude chovat způsobem, kterým by své okolí šokoval. Naopak se bude snažit respektovat celospolečenské představy o tom, co je vhodné a co nikoliv. Osobnost jako člen společnosti zaujímá určité společenské role a pozice. Tyto se v průběhu jeho života vyvíjejí a mění. Dynamika role je určována faktory jejího obsahu, jejím pojetím (osobní koncepcí) a realizací za přispění sociální kontroly a zpětné vazby na ni (viz. příloha č. 3).

Rozlišujeme několik typů rolí. Role připsané (pohlaví, věk, národnost, zděděný majetek), role získané (prestiž, nezděděná privilegia), role vnucené (vojenská služba, nezaměstnanost, výkon trestu). Společenská role v sobě pak zahrnuje určité chování, které je od člena společnosti očekáváno (role dcery, matky, babičky). Naopak společenskou pozicí je míněno postavení, které jedinec ve společenské skupině zastává. Pozice souvisí s vedoucí nebo naopak podřízenou úlohou.

Role mohou mít ještě další členění na tzv. role obligatorní (dané) jež nelze měnit, neboť vyplývají automaticky z dané situace (př. výše uváděné pohlaví žena-muž), jsou podmíněny vývojovou fází člověka (žena mladá, stará) a také určovány sociálním zařazením (zaměstnanec, školák). Alternativní role jsou role změnitelné, lze je dle vlastního uvážení a potřeby měnit (žena vdaná, rozvedená). Poslední v řadě jsou role formální a neformální (ministerně kultury, akvaristka).

Zejména sociální role (postavení jedinců ve společnosti) byly po staletí určovány zažitými stereotypy. Případné změny v zastávání rolí nastávaly spolu s měnící se a vyvíjející se společností. Nekonečné téma o rozdílnosti či připisování rolí mužů a žen ve všech sférách života vydalo již na desítky ne-li stovky publikací. Prubířským kamenem je pak vymezení rolí v profesním a rodinném životě.

4.2.1.Profesní role

Profesní role žen je stále velmi diskutovaným tématem. Počátky jejího formování lze hledat v počátku 19. století, které bylo jednou nejvýznamnějších epoch v dějinách lidstva. Díky obrovským společenským, hospodářským, technologickým a demografickým změnám začala být otázka svobody jedince chápána jako podstatný prvek bez nějž nemůže explozivní vývoj společnosti pokračovat. Tradiční feudální vazby byly v důsledku průmyslové revoluce definitivně zpřetrhány a industrializovaná společnost zapříčinila nárůst a rozvoj střední třídy, která získala větší vliv i lepší postavení a stala se nositelkou moci a bohatství. Došlo k tomu, že se schopnosti, um, nadání i vzdělání staly hlavními kritérii pro získání práce a úspěšné kariéry. A tato situace se pochopitelně odrážela také v životě žen. Mnoho jich studovalo (prосто, že často na zapřenou), stávaly se významnými spisovatelkami, malířkami, herečkami i podnikatelkami a vědeckými pracovníci. Ženy se také začaly zajímat o politiku (přes očekávání společnosti se v ní dokázaly dobře orientovat, byly schopny ovlivnit voliče a podporovat jednotlivé strany).

Devatenácté století přineslo nebývalé rozšíření občanských práv a svobod a přispělo také ke vzniku novin a časopisů, informujících občany o dění ve státě a ve světě. Díky tomu začíná společnost pracovat s veřejným míněním, které pak následně ovlivní politiku. Samotná definice původně konzervativní veřejnosti začala být chápána v moderním, dnešním smyslu. Připravila se tak půda pro novodobou emancipaci ženy v následujících dějinách.

Z pohledu dneška se profesní postavení žen v minulosti může zdát úsměvné. Zejména generace mladých žen a dívek považuje za zcela samozřejmou možnost vzdělávat se, studovat a pracovat v téměř v jakémkoli odvětví současné pracovní sféry (pochopitelně

s výjimkou takových prací, pro které je ženský faktor nevhodný z důvodu kladené zátěže na organismus např. hornictví, práce na ropných vrtech v oceánu kde je 100% zastoupení mužů a 95% riziko úmrtí při výkonu práce apod..). Problém ovšem nastává v okamžiku kdy se profesní role začne prolínat s faktem mateřství. Nicméně jak dokazují mnohé studie profesní role žen se stále zlepšují. Může za to i výchova mladé mužské generace. Dnešní mladí muži již nepovažují ženu za bytost, jejíž hlavní povinností a posláním je pečování o domov, manžela a výchova dětí. Vidí ji více jako rovnocenného partnera a podle toho se k ní i chovají. O pozitivnosti možnosti širokého uplatnění žen v profesní sféře je jistě zbytečné diskutovat. Ženy zastávají nejrůznější funkce a posty v soukromém, státním i politickém sektoru. Společnost je vychovávána k jejich akceptaci a pomalu se vžívá nový trend rovného zastoupení mužů a žen na trhu práce. Pochopitelně ruku v ruce s možností širokého uplatnění žen v nejrůznějších pracovních pozicích vzniká i požadavek jejich dosaženého vzdělání. Společnost tedy zároveň s nabídkou rovných pracovních možností požaduje od žen odpovídající schopnosti a znalosti, stejně jako od mužských protějšků. I když statistiky uvádějí poměrně pesimistická čísla (viz příloha č. 4). Česká republika je dle mého názoru díky mladé generaci na dobré cestě k rovným pracovním příležitostem ovšem je to náročný běh na dlouhou trať plný překážek.

Níže uvádím citaci porovnání výdělků a zařazení mužů a žen v různých sférách. Údaje pro toto stručné porovnání byly čerpány z publikace *Ženy & muži v datech*, která vznikla v roce 2005 za spolupráce několika institucí (zejména MPSV ČR a ČSÚ).^{9/}

„Porovnání výdělku mužů a žen

Ženy v ČR vydělávají méně (jejich mediánová* mzda je nižší měsíčně téměř o 3 700 Kč) než muži a to bez ohledu na skutečnost, že mají stejné vzdělání. Oběma skupinám rostly platy úměrně s výší vzdělání, avšak mediánová mzda českých žen v roce 2004 dosahovala pouze 80,9% úrovně výše mediánové mzdy mužů. Největší rozdíly byly zjištěny u středoškoláků bez maturity s maturitou (29,5%) a u vysokoškoláků s magisterským a vyšším než magisterským vzděláním (25,9%), nejmenší rozdíly byly u středoškoláků s maturitou (19,5%) a u lidí s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním (23,6%).

Do 29 let věku včetně jsou rozdíly v platech mužů a žen nejnižší. Zlom nastává ve věkové skupině 30–39 let, kdy mediánové mzdy žen dosahují pouze 74,4.% výše platů mužů (tj. rozdíl = 25,6.%). Je to zřejmě zčásti tím, že ženy v tomto věku nejčastěji volí takové zaměstnání, které jim nejlépe umožní sladit profesní život s rodinným. V následujících věkových skupinách se začínou mediánové platy žen mediánovým platům mužů přibližovat, až ve věkové skupině 50–59 let dosahují 84,2.% jejich úrovně. V kategorii 60 a více let představují mediánové mzdy žen ještě 82,7.% mediánových mezd mužů, v kategorii 65 a více let je to však již jenom 73,9.%, což je vůbec nejvyšší rozdíl v neprospěch žen. Ženy, které v tomto věku pracují, si častěji pouze přivydělávají k důchodu, zatímco pro muže je obvykle zaměstnání i v tomto věku hlavním zdrojem příjmů. V důsledku toho je struktura zaměstnání a její ohodnocení v tomto věku u žen a mužů odlišná. /* *medián = hodnota středního prvku* /

Ženy a muži na rozhodovacích pozicích

Ani v jednom případě ženy nad muži v rozhodovacích pozicích nepřevažují. Nejvyšší zastoupení mají mezi vedoucími pracovníky finančních a hospodářských útvarů (45,1 %) a mezi vedoucími pracovníky v organizacích, zaměřených na poskytování obchodních služeb (40,7 %). Nejméně je žen mezi vedoucími pracovníky ve stavebnictví a zeměměřičství (6,9 %), v průmyslu (7,8 %) a ve výzkumu a vývoji (8,6 %). Ženy najdeme spíše v řídicích funkcích na nižší úrovni: Mezi vedoucími oddělení na ministerstvech je jich 30,5 %, mezi řediteli odborů 21,0 % . V řídicích funkcích u policie celkově je žen 4,7 %, avšak žádná žena není policejním prezidentem nebo jeho náměstkem, ředitelkou správy kraje nebo služby či jejich náměstkyní, přitom mezi vedoucími oddělení nebo zástupci odboru policie je žen 5,7 %

V masmédiích nacházejí ženy uplatnění nejčastěji mezi redaktory a technickými redaktory (mimo redaktorů publicistiky), kde je jich 51,9 %. Poměrně vysoké zastoupení mají ženy též mezi komentátory, reportéry a žurnalisty v televizi a rozhlase (47,9 %). V Syndikátu novinářů je žen zhruba třetina (35,5 %). V ostatních oblastech masové komunikace je žen kolem 40 %.

Učitelé a ředitelé podle typu škol

Školství je tradičně doménou žen a ženy mezi pedagogy mimo vysoké školy převládají. Podle typů škol však jsou rozdíly v zastoupení podle pohlaví různé. Lze tedy říci, že čím vyšší typ školy, tím je podíl mužů mezi učiteli vyšší. Jestliže mezi učiteli předškolní výchovy je zastoupení žen 100 %, mezi vysokoškolskými pedagogy je jich zhruba třetina (36,3 %).

Z hlediska řídicích pozic ve školství lze říci, že čím vyšší pozice, tím nižší podíl žen. Mezi zástupci ředitelů základních škol je žen 71,6 %, mezi řediteli je jich jen 55,5 %. Mezi zástupci ředitelů středních škol tvoří ženy 46,6 %, mezi řediteli 24,3 %. Mezi zástupci ředitelů vyšších odborných škol je žen polovina, přitom ředitelem není ani jedna žena. Mezi děkany fakult na vysokých školách najdeme 23,0 % žen, mezi rektory je jich 18,8 %.

Čím vyšší pedagogickou hodnost vyučující na vysoké škole mají, tím je mezi nimi zastoupení žen nižší: mezi asistenty je jich 50,7 %, mezi odbornými asistenty 42,8 %, mezi docenty 25,6 % a mezi profesory 12,1 %.^{10/}

4.2.2. Rodinná

Role ženy jako ochránkyne „rodinného krbu“, matky a později i manželky vychází logicky z pohledu jejího biologicky předurčeného poslání a to mateřství. Právě pro tuto schopnost zachování rodu byla v dávné minulosti ceněna. Vzpomeňme na například na Věstonickou Venuši, symbol plodnosti, vytvořený v dobách vrcholného matriarchátu v nichž mužům byla vymezena podřadná role lovce a bojovníka. Žena byla ta na které záleželo přežití druhu, ona rodila a vychovávala budoucí generace. Příroda ji k tomu dokonale vybavila. Schopnost počít, porodit, zaopatřit a vychovat „nový život“ je v celé živočišné říši stěžejním prvkem přežití a ruku v ruce s vrozenými instinkty všech „samiček“ je alfou a omegou života na zemi (i přesto, že některé studie tvrdí že zatímco pouze ženy mohou rodit děti, což je biologicky determinováno, z hlediska biologického není dáno, kdo bude děti vychovávat – jde o tzv. genderové chování – viz. níže). Bylo by tedy pošetilé domnívat se z dnešního pohledu, že je tato role vynucená mužskou společností a vyvíjet snahu k jejímu

odbourání či feminizování. Je to role přirozená a pokud jde o plození dosud instinktivně samozřejmá. A ačkoli to některé extremistické názory hlásají nikterak nesnižuje ženskou důstojnost.

V socializované společnosti je žena se svými funkcemi a rolemi seznamována postupně, kdy se je učí přijímat a seznamuje se s jejich obsahem. Přijímá své úkoly v době dospívání i dospělosti. V tomto období plní nejdříve roly partnerky, posléze matky. Ve středním věku přijímá obvykle úlohu tchyně a počítá i s funkcí babičky (tu přijímá s potěšením v okamžiku když si ji sama přála a s nedůvěrou, stane-li se babičkou dříve než předpokládala). Jsou to role partnerské, manželské, rodičovské. Dlouhodobé i krátkodobé.

Společnost však klade na ženu další a další požadavky. Zatím co ještě na počátku 19. století jí stačilo k plnění ženských rolí kvalitní manželské zázemí a základní gramotnost, dnešní společnost žádá ženu jak rodinně zaměřenou, tak vzdělanou, studovanou s všeobecným přehledem, přiměřeně emancipovanou a samostatnou, pokud možno na muži finančně nezávislou, reprezentativní a společenskou. Není se čemu divit, že nezřídka tak dochází k tzv. rolovému přetížení. Na jednoho je to přeci jen mnoho.

I díky tomu se v dnešní době stále více diskutuje otázka na kolik by měl muž, jemuž žena zajišťuje „teplo rodinného krbu“ přiložit ruku k dílu a zapojit se do tak specifických ženských rolí jako je výpomoc v domácnosti, výchova a starost o děti.

Jeden příklad za všechny. Poměrně revoluční je i současná myšlenka muže na mateřské dovolené. Je logické že žena, která dítě nosí devět měsíců je bezpochyby vybavena k péči o něj v jeho nejranějším věku lépe než muž (i když pochopitelně jsou známy výjimky, kdy muž - otec dítěte, převzal kompletně péči o něj. Zpravidla se tak stává v případech, kdy se matka o dítě z nějakých důvodů nemůže postarat sama – např. poporodní deprese známé jako laktační psychóza). Ovšem zvládání mateřské péče o dítě starší jednoho roku je už u mužů poměrně reálná, stejně tak jeho následná výchova v dalších letech. Je třeba připomenout, že podle mnoha průzkumů je ve výchově dětí zcela nezastupitelný jak mužský tak ženský element kvůli vhodné identifikaci dítěte s protějškem opačného pohlaví (syn s matkou, dcera s otcem). Bylo by tedy lehkovážné domnívat se, že k výchově dětí

poslouží buď jen žena nebo jen muž. Obojí vliv je v tomto případě více než vhodný, ne-li nutný. Ovšem i přes tyto známé fakty máme ve společné péči o rodinu za přispění mužských protějšků ještě co dohánět (viz. příloha č. 5).

Ekonomický faktor

Velmi důležité je zmínit ještě jeden podstatný faktor významně ovlivňující výše zmiňované profesní a rodinné role žen (a zpravidla i mužů) a tím je ekonomická stránka věci. Právě tento element hraje důležitou roli v přijímání, plnění a prožívání uvedených rolí. Jak uvádějí základní statistiky AV ČR z roku 2002 průměrný měsíční příjem na jednoho člena domácnosti manželů bez dětí je 11 140 Kč, s dětmi pouze 6 594 Kč. Obecně vzato dokud partneři žijící spolu nemají děti je jejich finanční situace poměrně vyrovnaná a uspokojivá. Přestože v roce 2005 dosáhli platy žen v celorepublikovém průměru jen 80% platů mužů pracujících na stejné pozici bez ohledu na vzdělání (otázce tohoto druhu diskriminace se budu věnovat později v následujících kapitolách) je tato finanční situace lepší než v rodině, kde je žena na mateřské dovolené. Zpravidla si rodina tzv. „pohorší“ a hlavní díl finančního zabezpečení rodiny nese muž. Nelze se pak divit že je pro významnou skupinu žen tento „model“ velmi problematický. Na mateřské dovolené se cítí být v izolaci, nemají možnost dále rozvíjet své schopnosti, chybí jim prostor pro profesní seberealizaci, což způsobuje již zmiňovaná finanční závislost na partnerovi či na dávkách od státu. Často se přidává i nepochopení s partnerem, který má zkreslené představy o tom, jaké to je být několik let doma s dítětem.

Druhou stranou mince je pak i skutečnost, že žena muže na mateřské dovolené s největší pravděpodobností zajistí finančně hůře, než by tomu bylo v opačném případě. Proto se lze v praxi setkat i s případy, kdy by emancipovaný tatínek rád zůstal se svými dětmi na mateřské dovolené ovšem finanční situace to rodině nedovoluje. Dostáváme se tak ke konfliktu rolí, na němž v tomto případě nese vinu společnost a současný sociální systém.

Pozn. Přesto je rodičovská dovolená, která je v ČR dána 3-4 roky celodenní péče v současné podobě při současném finančním zabezpečení mezi evropskými zeměmi v ČR výjimečná. Možnost takto intenzivně se věnovat péči o dítě je z pohledu historie poměrně

nová. Současný sociální systém ČR tuto péči preferuje a stále jej zdokonaluje. Jako příklad lze uvést zvýšení porodného k 1.1. 2007 na částku 17 500 Kč (1 dítě), 52 500 Kč (dvojčata).^{11/}

4.2.3. Konflikty rolí

Již jsme hovořili a tzv. rolovém přetížení, kdy je od jedince očekáváno plnění několika rolí najednou. A pokud člověk vykonává mnoho rolí, objevuje se pochopitelně i jejich konflikt. Literární prameny je dělí v souvislosti s jejich podstatou.

Konflikt v roli vzniká v okamžiku kdy nositel role musí volit, kdo bude uspokojen (například v okamžiku kdy žena v roli vzorné matky a milující manželky zvažuje, komu v daný okamžik věnovat více své pozornosti).

Konflikt mezi rolemi vzniká když očekávání spojená s dvěma různými rolemi vykonávanými toutéž osobou nelze sladit (prezidentova překladatelka stále cestující po světě nemůže být současně být dobrou matkou).

Konflikt Intra-sdělovatel je takový kdy určitá osoba má ze sestavy role vůči jejímu nositeli navzájem neslučitelná očekávání a není ochotna rezignovat na žádné z nich (manžel očekává od partnerky, že bude vynikající kuchařka, matka jeho dětí, milenka, společnice a skvělá právnička - to není v lidských silách).

Konflikt já - role je konflikt mezi potřebami či schopnostmi nositele rolí a očekáváními, která druzí s jeho rolí spojují, osobní důvody znemožňují těmto očekávání dostát.^{12/}

4.3. Gender

Co je gender? Vychází z anglického slova gender znamenající v překladu „rod“ a poprvé se objevil jako nová koncepce v mezinárodních textech na 3. světové konferenci o ženách, konané pod záštitou OSN v Nairobi roku 1985. Tento termín je používán pro označení rozdílných sociálních charakteristik připisovaných mužům a ženám. Tyto sociální

charakteristiky ovlivňuje řada různých faktorů (věk, náboženství, národnost, etnický a sociální původ). Liší se jak v rámci jedné kultury, tak mezi různými kulturami navzájem. Určuje identitu, status, roli, povinnosti a další vztahy mezi členy všech společenství a kultur. Genderovou charakteristiku získáváme během procesu socializace. Není to charakteristika pevně daná. Je to proces, který reaguje na změny sociálního, politického a kulturního prostředí.

V českých poměrech bývá pojem gender často redukován na diskusi o rozdílech mezi muži a ženami nebo na tzv. ženskou otázku. Výchozím bodem pro další podrobnější definici gender je, že jde o sociální konstrukci. Gender je brán jako stálý vývoj, ve kterém daná společnost přisuzuje pohlavím různá očekávání, symboly, ideály, možné identity a chování, jež pak mají zásadní důsledky pro pozici jednotlivce v rodině, na pracovišti i ve společnosti. Tyto charakteristiky často bývají pevně zakořeněny v dané kultuře a působí jako faktory biologicky podmíněné (nezměnitelné). Avšak už při srovnání různých společností je patrné, že být ženou či mužem neznamena v různých kulturách totéž. Možná by proto bylo výstižnější chápat pojem gender také jako sloveso než pouze jako podstatné jméno.^{13/}

V usnesení Komise ve věci maistreamingu je tento definován jako: „snaha, nebránit úsilí na podporu implementace specifických opatření, ale naopak usilovat, aby se ve všech oblastech politik a příslušných opatření promítla snaha o dosažení rovnosti.“ Měla by tedy být rovina genderu a rovnoprávnosti brána v úvahu v takových oblastech jako je plánování, provádění, monitorování a hodnocení všech politik a aktivit.^{14/}

Stručná historie genderové statistiky v ČR

V roce 1995 se ČR ztotožnila se závěry čtvrté světové konference o ženách, konané v Pekingu. Díky tomu se zavázala k řešení otázek rovného postavení mužů a žen v české společnosti. V Pekingu byla přijata tzv. „Akční platforma“, což je program cílený na posílení práv žen. Má zlepšit ženám využíván svých lidských práv. Hlavní náplní Akční platformy je vytipování a určení stěžejních problémových okruhů a přijmout k jejich řešení příslušná opatření. Dokument má za úkol charakterizovat, vysvětlovat otázky dnešního

postavení žen v rámci mezinárodních kontextů, dosavadních zkušeností a historického vývoje.

Česká republika se ke všem doposud přijatým dokumentům, týkajících se postavení mužů a žen a odstranění jejich diskriminace připojila a vzala tedy tím na sebe i patřičné závazky. Pod tlakem přijatých mezinárodních závazků i poslaneckých iniciativ se v ČR věnuje otázkám rovných příležitostí a rovnoprávného postavení obou pohlaví větší pozornost než dříve, a to se projevilo především přijetím vládního programu „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.

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. V tomto výboru měl ČSÚ dva své zástupce, v současné době zde zastoupení nemá.

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.

Od 1.1.2002 pracuje na každém ministerstvu minimálně jeden pracovník, do jehož pracovní náplně patří problematika rovnosti mužů a žen v oblasti věcné působnosti resortu. S nimi úzce spolupracuje i ČSÚ, resp. Samostatné oddělení specifických statistik obyvatelstva.

Dalším významným krokem bylo v roce 2001 zřízení poradního orgánu vlády Rady vlády pro rovné příležitosti mužů a žen, ve kterém má svého zástupce i Český statistický úřad.

Od července 2002 pracuje Stálá komise Poslanecké sněmovny pro rodinu a rovné příležitosti. Vedoucí Samostatného oddělení specifických statistik obyvatelstva (kam spadá i genderová problematika) je členkou Resortní koordinační skupiny MPSV ČR a její podskupiny pro rovné příležitosti žen a mužů.

Od podzimu 2003 do června 2004 měl ČSÚ svého zástupce v pracovní skupině Ministerstva financí k přípravě informativní metodiky genderového budgetingu, která

vznikla na základě usnesení vlády z iniciativy Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.^{15/}

4.3.1. Tradiční a genderové studie

Lidé se rodí jako bytosti ženského nebo mužského pohlaví. Učí se jak být dívkou či chlapcem a potom se stávají mužem a ženou (gender). Termín „genderový“ vyjadřuje, co to znamená být chlapcem či dívkou, ženou či mužem v určité kultuře nebo společnosti. Společnost nás učí postojům, chování, rolím a aktivitám, které jsou od nás očekávány. Gender určuje role, povinnosti, možnosti a privilegia apd. mužů a žen ve všech životních situacích. Tomuto chování, které se učíme během života, se říká genderová identita.

V souvislosti s pojem gender je potřeba definovat ještě tzv. generovou rovnost. Generovou rovností rozumíme „vyrovnané zastoupení, kompetence a zviditelnění obou pohlaví ve všech sférách veřejného i soukromého života“.^{16/}

Jak uvádějí prameny, česká předválečná demokratická společnost byla díky moudré politice T.G.Masaryka nakloněna odstranění hierarchie pohlaví. Na území ČR vznikaly koncem 19. stol. první vzdělávací spolky pro ženy. V Praze bylo založeno 1. dívčí gymnázium v rakousko-uherské monarchii. Díky zmiňované politice získaly ženy v r. 1919 volební právo a česká ústava byla první v Evropě, která formulovala názor o rovnosti pohlaví. Vekou zásluhu nese i Dr. M. Horáková, díky níž byl ze zákona o rodině vyškrtnut termín „institut hlavy rodiny“. Nastoupivší komunismus však feminizaci společnosti zavrhl a jeho propaganda interpretovala feministická hnutí západu jako kapitalistický útlak žen. Současná politická scéna musí v souvislosti s tenderem bojovat s téměř 50-ti letou bariérou.^{17/}

4.3.2. Gender mainstreaming

Gender mainstreaming (dosud nebyl přijat odpovídající český ekvivalent) je metodou, která má uplatnění zejména ve státní správě a samosprávě, zároveň je však velmi užitečná i pro zaměstnavatele, kterým obecně pomáhá zlepšovat podmínky a efektivitu práce. Podstata

gender mainstreamingu spočívá v tom, že před přijetím jakéhokoli rozhodnutí je provedeno vyhodnocení jeho dopadu na muže a na ženy. Tzv. pozitivní akce je metodou prosazování žen, resp. mužů, ve funkcích, pokud ve výběrovém řízení uspějí zcela srovnatelní kandidáti přednost dostává žena, resp. muž, v závislosti na ne/reprezentaci daného pohlaví v relevantních funkcích. Naproti tomu kvóty určují proporce nebo podíl míst definovaných podle určitých pravidel nebo kritérií a mají za cíl zajistit účast zvolené specifické skupiny např. na vedení organizace. Obecně kvóty napravují původní nerovnost v zastoupení, obvykle ve vztahu k rozhodovacím pozicím nebo k přístupu k zaměstnání či vzdělávání. K gender mainstreamingu patří i tzv. politický mentoring. Je to metoda která umožňuje efektivní předávání informací mezi zkušenější političkou (mentorkou) a ženou, která má zájem se angažovat v politice (mentee). Mentorka po smluvenou dobu mentee předává zkušenosti ze své práce (např. poslankyně, starostky apod.), dle svého zvážení jí umožní přístup k materiálům a na různá jednání a zapojuje mentee při řešení aktuálních problémů.^{18/}

4.3.3. Gender budgeting

„Gender budgeting je přístup k rozpočtům, ve kterém jde o spravedlivější přerozdělování finančních prostředků z hlediska rovného přístupu žen a mužů k čerpání finančních zdrojů, které společnost vytvořila.“^{19/}

Definice gender budgetingu, se kterou pracuje Rada Evropy: „Genderové rozpočtování je aplikace genderového mainstreamingu v rozpočtovém procesu, což znamená hodnocení rozpočtů z hlediska genderu, zapracování genderového hlediska na všech úrovních rozpočtového procesu a změna struktury příjmů a výdajů za účelem prosazování genderové rovnosti.“ Gender budgeting je založen na principech, které také v praxi podporuje. Jsou to rovnost, odpovědnost, výkonnost a transparentnost.

Aplikace genderového rozpočtování nevyžaduje žádné radikální zásahy ani nepředstavuje vysoké náklady. Zejména v první fázi zavádění jde především o zavedení dalšího kritéria do všech procesů vytváření, rozhodování a naplňování veřejných rozpočtů. Tento proces by měl podpořit i postupný vývoj statistických a analytických metod, které budou umožňovat

stále kvalitnější posuzování dopadů jednotlivých rozhodnutí. Lze odlišit několik fází genderového rozpočtování, přičemž genderové techniky lze aplikovat ve kterékoli z nich. Není tedy třeba čekat až podmínky a kapacita dovolí aplikovat toto hledisko na celý rozpočet a všechny fáze jeho tvorby a realizace. Genderové rozpočtování lze tedy uplatnit v průběhu celého rozpočtového procesu.

Gender budgeting může pokrývat celý rozpočet, výdaje vybraných resortů nebo programů, výdaje na nové projekty (jakých oblastí se týkají), vybrané formy příjmů (daně, specifické poplatky atd.), změny v daňovém systému (jak se dotknou žen a mužů, zda existují odlišnosti nebo prostor pro znevýhodnění). Provádět gender budgeting je možné na všech úrovních státní správy a samosprávy. Zavádění gender budgetingu je v současnosti dobrovolné a záleží tedy na ochotě jednotlivých institucí a samosprávných celků. Zavádění gender budgetingu může narazit na potíže s analytickými metodami a vyhodnocováním získaných údajů (řadu potřebných údajů má zpracovánu Český statistický úřad a je možno se tam obrátit), na nedostatečné porozumění problematice ze stran úředníků státní a veřejné správy (pro úředníky se připravují specializovaná školení, pomoci by mělo i vydání příručky), na neochotu a neschopnost překonat stávající postoje u členů samosprávných orgánů.^{20/}

5. Zátěžové situace

5.1. Stres

Pojem stres je vysvětlován několika (někdy zkreslenými) způsoby. Jedním z nich je pojem zátěž, tlak (termín strain = napětí, reakce materiálu na stres). Za stres je zkresleně považován negativní emocionální zážitek, poměr mezi mírou (intenzitou, velikostí, tlakem, apod.), nadlimitní zátěž a reakce organismu na ni. Přesnější definice je ta, která vymezuje stres jako „tělesně-duševní reakci na tresory nebo stresové podněty“.^{21/} Je třeba si uvědomit že stres, který tak často připisujeme následkům dnešní uspěchané doby, tu byl již dávno před ní. Stres je biologická reakce organismu. Vznikla v našem raném lidském vývoji a měla nás chránit před nebezpečím vnějšího okolí. Tedy již pravěký člověk zažíval stressové situace např. při lovu. Organismus je stresovou událostí vyburcován, z nadledvinek je do

krve vyplavováno veliké množství adrenalinu a dalších hormonů, z rezerv jsou uvolňovány energetické látky jako tuky a cukry. Tato „explozivní směs“ pak putuje k srdci, do plic, mozku a svalů za jediným účelem - zvládnutí útoku nebo útěku.

Ani v současnosti tato pravěká schopnost našeho organismu nevymizela. Jen prožíváme jiné „stresy“ (př. například organismus muže, předjíždějícího ve vysoké rychlosti kolonu aut přes plnou čáru do nepřehledné zatáčky vyplavuje do krve mnohonásobné množství adrenalinu, mozek totiž hazardní situaci vyhodnotí jako „nebezpečí“ a po vzoru dávných dob zmobilizuje rezervy pro jeho zvládnutí. Podobně je tomu i u adrenalinových sportů) .

5.1.1. Druhy

Dělení stresu

Stres lze dělit podle mnoha hledisek na akutní, chronický, pozitivní a negativní. Akutní vyplývá z momentální situace, chronický z dlouhodobějších komplikací, nesnází nebo jiných negativních vlivů vyvolávajících stres. Pozitivní stres tzv. eustres prožíváme v okamžiku kdy se na něco velmi těšíme (očekávání příjezdu přítele, kterého jsme léta neviděli), oproti tomu distres je velmi negativně prožívaná stresová událost (úmrtí člena rodiny).

Projevy stresu

Stres se projevuje mnoha způsoby. Některé jsou zjevné jiné skryté. Mezi skryté patří například zvýšená srdeční činnost, změněná frekvence dýchání, sekrece hormonů a energetických látek, pocit tlaku v břiše či naopak zvýšená činnost střev. U zjevných se jedná o červenání, pocení, ježení vlasů a chlupů, koktání apod.. I podle této specifikace se stresové symptomy dělí do tří různých skupin – kognitivní, motorická, vegetativní.

Kognitivní rovina se projevuje takřikajíc v hlavě. Člověk nemůže vypnout, cítí se přepracován, dělá si starosti. Motorická ve svalech. Objevují se nejrůznější bolesti (v ramenou, zátylku), člověk pociťuje celkové svalové napětí. Stres ovlivňuje pochopitelně i náš nervový systém tedy vegetativní rovinu. Ta řídí nevědomé procesy a tělesné funkce

(zmiňované dýchání, pocení, trávení apod.). V důsledku ovlivnění neurovegetativního systému dochází například k poruchám prokrvení nebo trávení.

Faktory stresu

Stres je ovlivňován a působen mnoha faktory. V negativním kontextu jsou nazývány tzv. stresory - negativní životní faktory (situace, různé vnější i vnitřní konflikty apod.) vyvolávající stres, traumatické události, katastrofy, životní zněny (viz příloha č. 6). V kladném případě tzv. salutory - pozitivní životní faktory, pomáhající zvládat stres zvládat. Mezi typické charakteristiky stresových událostí patří neovlivnitelnost a nepředvídatelnost.

Ke stresu zpravidla vede nadměrné přetížení, vysoká míra odpovědnosti a nízká míra rozhodování, malá možnost řídit běh událostí (pracovníci střední vrstvy - mistři), mezilidské vztahy, nedostatek času, neúměrně velká odpovědnost (dispečeri letového provozu vs. letištní zaměstnanci-mechanici), nevyjasnění pravomocí, vysilující a neutuchající snaha o dosažení kariéry, kontakt s lidmi (inter-individuální), nezaměstnanost, pracovní podmínky negativního charakteru (hluk, prostor, směny apod.) atd..

Pokud se stres nebo jiná zátěž objeví v určité skupině lidí (na pracovišti apod.) může se projevovat například obranou, agresí, útok, stažením se, konflikty mezi členy skupiny, snížením soudržnosti skupiny, poklesem autority vůdce i autority skupiny u jejích členů, snížením respektování sociálních norem skupiny, úbytkem solidarity a narušením komunikačních systémů ve skupině, ztrátou bezpečného klimatu (skupinové nálady), zvýšením vzájemné soutěživosti, ztrátou smyslu pro humor, vznikem podskupin, krizí hodnot, egoismem členů skupiny, změnou vytýčených cílů.

5.1.2. Působení stresu na ženy

Pokud jde o vztah stresu a zdraví pak rozeznáváme jeho přímý vliv (na imunitní, endokrinní nebo nervový systém) a nepřímý vliv (životní styl, interakce) na organismus. V důsledku působení stresu mohou vznikat i psychosomatické nemoci. Jsou to typická onemocnění spolu podmíněná stresem. Patří sem infekční nemoci a jiné nemoci imunitního systému, kardiovaskulární onemocnění (ischemická porucha srdce, hypertenze), bolesti hlavy, astma, diabetes mellitus, revmatická artritida a kožní onemocnění, ekzémy. U takových to nemocí vedou ve statistikách „pacientů“ (dosud) muži. Stres samozřejmě negativně ovlivňuje i náš emocionální stav, způsobuje deprese a úzkost.

V zásadě působí v současné společnosti zaměřené na vysoký výkon stresem muži i ženy. Výše uváděné informace se vztahují k oběma z nich. Presto existují ve stresové symptomatice mezi pohlavími rozdíly, ty se projevují především v psychické stránce jedince. Ženy reagují na stres spíše pasivně a depresivně. Cítí se slabé a je jim do pláče. Nejraději by utekly, trpí strachem depresí a často i poruchou sexuálních funkcí. Jak uvádí Claudie Harss ve své knize Stres, cena úspěchu? „množství depresí je už po léta u žen dvakrát (!) tak velké jako u mužů.“^{22/} Sklon k depresi a pasivitě není ale v žádném případě vrozený. Je prokázáno, že se jedná o naučené chování. Zde tedy nejsou rozhodujícím faktorem hormony ani geny, ale výchova. Ta přímo úměrně souvisí s naší schopností vyrovnat se tváří tvář vysokým požadavkům nebo obtížným problémům. Svůj vrub na tom nesou pochopitelně zažitá stereotypy rozdělování vhodného chování u dívek a chlapců (k děvčátkům se hodí mnohem více pasivita a bezmoc než agrese a podrážděnost). A jestliže je podle těchto vzorů žena více depresivní a pasivní, pak muž zažívající stres je převážně agresivní a hyperaktivní. Což jak dokazuje běžná praxe skutečně tak je (samozřejmě je že výjimky potvrzují pravidla a v blízkém okolí lze najít i ženu, která si ve stresovém vypětí řádně zanádá).

V souvislosti s danou problematikou je třeba zdůraznit také tělesné stresové symptomy u žen. Pokud jde o tyto reakce pak mají ženy větší sklon k nespecifikovaným a blíže neurčeným tělesným obtížím jako bolesti hlavy, nachlazení, bolest krku nebo zad.

5.1.3. Zvládání stresu

Metoda a způsob jakým lze stres zvládat se nazývá coping. Coping lze vysvětlit jako vědomé zvládání stresu. Nejsou to tedy metody automatické. Je zde více než nutná potřeba uvědomění. Coping není ani záležitostí jednorázovou. Jedná se o dynamický proces, jehož cílem je změnit situaci, v podobě snížení hrozby, zvládnutím situace, udržením symptomů stresu v požadovaných mezích.

Mezi speciální techniky zvládání zátěže patří behaviorální techniky, které ovládají fyziologické reakce a techniky kognitivní (kognitivně behaviorální terapie).

5.2. Diskriminace

Diskriminace je věčné a v současné době ve společnosti velmi přetřásané a medializované téma. Diskriminace pohlaví, etnická, náboženská, kulturní, intelektová, věková, ekonomická, regionální, jazyková, fyzická. Při troše přemýšlení by byl výčet nekonečný, protože diskriminace je více či méně uplatnitelná na všechny oblasti lidského života. Každý jsme jiný, každá kultura, společnost i věci, které denně rutinně konáme jsou odlišné. Odlišné jsou jen proto, že my lidé, máme individuálně i celospolečensky odlišný způsob vnímání věcí, normality a obecně řečeno všeho co je pro nás z jakéhokoli důvodu jiné, rozdílné nebo nezvyklé.

Zákaz diskriminace stanoví již Listina základních lidských práv a svobod ve svém článku 3, který zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Ochranu lze před diskriminací najít také v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, které jsou uvedeny ve vyhlášce ministerstva zahraničních věcí č. 120/1976 ve znění pozdějších předpisů, a v Úmluvě o právech dítěte, které obsahuje sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 104/1991 Sb., v platném znění.^{23/}

Jako červená nit se v souladu s obsahem mé práce táhne fenomén ženy, proto i kapitola o diskriminaci se bude výhradně dotýkat ženské problematiky. Přestože se téměř denně můžeme z médií o diskriminaci doslechnout, přestože v čekárně u lékaře nelze nevyslechnout stezky mnohých žen o jejich zkušenostech s diskriminací na pracovišti, na veřejnosti a jinde, přes to všechno je v knihovnách citelný nedostatek publikací, které by se tímto společenským handicapem do hloubky zabývali. Možná je to tím, že v současné společnosti stále převládá a přetrvává určitý typ myšlení, který si diskriminaci žen v podstatě nepřipouští. Je to otázka již výše popisovaného mužského vnímání světa a mužského potenciálu ovlivňující společenské mínění? Možná ano a možná ne. Možná si my ženy za svou situaci v jistém ohledu můžeme sami, možná to má na svědomí něco jiného, každopádně se nejedná o plané řeči. Důkazem toho že rozdílnost mezi muži a ženami existuje, a že jde ruku v ruce s jmenovanou diskriminací něžného pohlaví nejen u nás ale i v ostatním světě je právní předpis zakotvený nejen v našem právním řádu.

Základním mezinárodně právním dokumentem přijatým k ochraně rovnosti žen a mužů je Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (dále v textu jen „Úmluva“). Byla přijata v New Yorku dne 18. prosince 1979 zástupci členských států OSN. V roce 1982 byla ratifikována tehdejší Československou socialistickou republikou a do dnes na ni přistoupilo celkem 174 států. Tato Úmluva byla zanesena do českého právního řádu (Sbírka zákonů č. 64/1987 Sb.).^{24/}

Ve Vyhlášce č. 62/1987 Sb., ministra zahraničních věcí ze dne 13. května 1987 o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen (dále v textu jen „Vyhláška“) je v části I čl. 1 zakotven pojem „diskriminace žen“ označující „...jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.“^{25/}

Obsahem tohoto právního předpisu je dále odsouzení diskriminace žen ve všech jejích formách a zavázání se bez prodlení k jejímu zamezení všemi vhodnými prostředky. Jednou

z nepřehlédnutelných částí je čl. 5 Vyhlášky, moudře hovořící o přijetí příslušných opatření vedoucích k odstranění diskriminace zejména:

- a) „ke změně společenských a kulturních zvyklostí, pokud jde o chování mužů a žen, s cílem dosáhnout odstranění předsudků a zvyků a všech jiných praktik založených na myšlence podřazenosti nebo nadřazenosti některého z pohlaví nebo na stereotypních úlohách mužů a žen;
- b) k zabezpečení toho, aby rodinná výchova zahrnovala řádné pochopení mateřství jako společenské funkce a uznání společné odpovědnosti mužů a žen za výchovu a rozvoj jejich dětí, přičemž se rozumí, že zájem dětí se ve všech případech staví na první místo.“^{26/}

Je to pasáž zejména v bodě a) trošku nadsazená v souvislosti s ideologií tehdejšího režimu, nicméně daným opatřením nelze upřít na smysluplnosti a pravdivosti i v současné době. Ovšem úkol je to téměř nadlidský. Změnit společenské a kulturní zvyklosti, dosáhnout odstranění předsudků a zvyků, změnit myšlenku o nadřazenosti či podřazenosti pohlaví, je-li to vůbec možné pak se jedná a do budoucna jednat bude, o pomalý, složitý a nebojím se říci, že i bolestivý proces, běh na dlouhou trať s nejistým výsledkem. Tváří tvář k realitě dneška jsou to cíle jistě správné, ale je třeba zamyslet se nad tím do jaké míry lze změnit postoje a názory lidí či celé společnosti? A jaké prostředky k tomu použít? Generacemi ovlivňované, tolerované a přijímané zvyky, předsudky a myšlenky nezmění pouhé vydání právního předpisu, etického kodexu ani sebelepší Ústava. Je to jako chtít vymítit zločin pomocí Trestního řádu.

5.2.1 Diskriminace na pracovišti

Kolik je Vám let? Jste vdaná? Máte děti a kolik? Jak jsou staré? V případě, že onemocní, máte možnost zajistit si hlídání? Nebo, slečno Novotná přijdete i o víkendu, Váš nadřízený musí odjet do Mnichova, jste přece jeho asistentka, tak ty výkazy uděláte za něj... a doneste mi kávu. Kolegyni Černé tu novou služebni Octavii nedávejte, je sice firemní, ale znáte ženské, jak jsou na tom s řízením. Váš plat, slečno, bude ve výši XY, po zapracování dosáhnete stejné platové úrovně jako Vaši kolegové.

Ne to není výmysl, jsou to reálné věty z pracovního prostředí. Zdají se nevinné ale mnohdy vskutku nejsou. Není asi nic špatného pokud chce budoucí nadřízený při přijímacím pohovoru znát Váš věk a rodinné poměry ovšem jen do té doby, kdy Vás z důvodu toho, že jste rozvedená matka tří dětí bez možnosti jejich hlídání v nemoci nepřijme na nabízené místo. Pochopitelně s omluvou, že jste nebyla přijata z kapacitních důvodů, či se na dané místo dostal jiný vhodný kandidát, či že nesplňujete požadovanou kvalifikaci. Stejně tak paní Černá nebude asi vhodným řidičem nového firemního vozu, pokud její šéf před měsícem vyřizoval pojistnou událost (nehodu) zapříčiněnou právě jejím řidičským uměním u jiného služebního vozu. Ale v případě, že si nadřízený přivlastnil firemní Octavii zkrátka proto, že je pro kolegyni až moc dobrá (stará Felicie ji musí stačit) a s řidičskými schopnostmi pí. Černé, které jsou mimochodem docela obstojné, to nesouvisí, pak je to jistě diskriminace. A o zvýšení platu po zapracování, které ovšem není časově vymezeno a daná slečna bude i po 4 letech na stejném ohodnocení jako při přijetí (na rozdíl od stejně přijímaného kolegy, který tou dobou má plat již o 50% vyšší) ani nemluvě.

Toto a podobné věci se dějí dnes a denně. Jak je to možné když ve výše zmiňované Vyhlášce v čl. 11 odst. 1 je jasně uvedeno, že mužům a ženám mají být v zaměstnání na základě rovnoprávnosti zajištěna stejná práva?

Zejména:

- a) „práva na práci jakožto nezczizitelného práva všech lidských bytostí,
- b) práva na stejné příležitosti v zaměstnání, včetně používání stejných kritérií výběru v zaměstnání;
- c) práva svobodné volby povolání a zaměstnání, práva na postup, zajištění místa a na všechny výhody a podmínky zaměstnání a práva na získání odborného zaškolení a přeškolení včetně vyučení, specializační přípravy a doškolování;
- d) práva na stejnou odměnu, včetně výhod, a na stejné zacházení, pokud jde o práci stejné hodnoty, jakož i rovnoprávnost při hodnocení kvality práce;
- e) práva na sociální zabezpečení, zejména v případech důchodu, nezaměstnanosti, nemoci, invalidity a stáří a jiné neschopnosti pracovat, jakož i práva na placenou dovolenou;

f) práva na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky.^{27/}

V souvislosti se zmiňovanou vyhláškou je třeba dále uvést, že se nejedná o jediný právní dokument či způsob zachovávání principu rovnosti mužů a žen. Pomineme-li Ústavu samotnou (viz. níže), na základě usnesení vlády č. 6/98 je MPSV v ČR pověřeno mimořádnou kompetencí řídit vnitrostátní politiku týkající se postavení žen ve společnosti a ostatní ministerstva jsou povinna poskytovat mu potřebnou součinnost. Všem ministerstvům je zároveň uloženo spolupracovat v této oblasti s nevládními organizacemi žen. Dále v ČR působí i Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále v textu jen "Rada"), která je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Rada byla zřízena usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10. října 2001.

V souvislosti s pracovní diskriminací pak ČR disponuje právním předpisem Úmluvou MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání (sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 465/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Úmluva zakazuje diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního a sociálního původu v zaměstnání nebo povolání, což zahrnuje také přístup k odbornému výcviku, k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky v zaměstnání a povolání. A dále Úmluvu MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 450/1990 Sb., v platné znění), jež upravuje zásady stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.^{28/}

V souvislosti s pracovní diskriminací se nerovnost nejvýrazněji projevuje na pracovním trhu. U nás je od začátku devadesátých let v průměru o 3 % vyšší nezaměstnanost žen než mužů. Kromě toho je mezi ženami mnohem více dlouhodobě nezaměstnaných jedinců než mezi muži. Jak uvádějí data ve statistikách Českého statistického úřadu České Republiky, v roce 2000 až 49,9 % nezaměstnaných žen tvořily ženy dlouhodobě nezaměstnané.^{29/}

5.2.2. Obrana proti diskriminaci

Bránit se proti výše popisovanému jednání je v současných českých poměrech stále složité. Přestože naše legislativa disponuje, jak je popsáno výše, několika hodnotnými právními předpisy, jejich převedení do praxe a následné dodržování potažmo obhajování je diskutabilní. Zejména proto, že právní předpisy zcela přesně nedefinují rozsah a konkrétní průběh diskriminačního jednání. Neříkají které zacházení, jednání či chování a v jakém kontextu k dané situaci není a které již je diskriminující. Jinými slovy diskriminace určité skupiny jedinců nebo jedince samotného je převážně těžko prokazatelná. Co je pro jednoho výhodné, pro druhého může být diskriminující. Dalo by se tedy usuzovat, že diskriminující chování, pakliže je skutečně diskriminující, je vedle těžké prokazatelnosti navíc velmi individuální záležitostí a boj s ním je v českých poměrech, v tomto směru stále poznamenaných minulým režimem, nesnadný a dlouhodobý. Otázka diskriminace je tématem ožehavým a v souvislosti s diskriminací žen stále společensky ne zcela přijímaným problémem a to právě proto, že právní definice diskriminace není pregnantní. Například otázka shodného platového hodnocení za práci stejné hodnoty se v liteře zákona zdá jasná a vymezená, kde je ovšem hranice odvedené práce stejné hodnoty, co si lze představit pod tímto pojmem? Práce má možná v konečném důsledku stejnou hodnotu, ale pracovní proces vedoucí k jejímu dosažení, již být shodný nemusí. Takže pokud chce zaměstnavatel protěžovat jistého jedince oproti ostatním, vždy mu zákon umožňuje několik zajímavých klíčků jimiž se dá daný předpis obejít. Považte sami jak prokazatelné nebo naopak vyvratitelné by v případném právním sporu vedeném ve vztahu diskriminace platového ohodnocení, bylo tvrzení, že daný pracovník XY sice odvedl stejnou práci jako pracovnice Z, ale v konečném důsledku ji provedl rychleji, operativněji a s vynaložením menších nákladů než paní Z, a proto je zaměstnavatel oprávněn tento fakt zohlednit v pololetních prémiech. Co na tom, že ve skutečnosti má pana XY raději, protože s ním každý měsíc zajde na ryby a paní Z naopak bytostně nesnáší, protože na jeho flirtování reagovala víc než nesouhlasně. A to je právě český problém (nebo výhoda?) většiny zaměstnavatelů, kteří chtějí více platově ohodnotit muže než ženu, tedy přesněji řečeno nechtějí ženu platit ve stejné výši jako muže.

Nechci tvrdit, že jakýkoliv spor vedený v kontextu diskriminace je předem prohraný, jen naznačuji, že obrana proti tomuto fenoménu je nesnadná (je nutné počítat s tím, že řešení této problematiky spadá do soudní instance). Už proto, že ani okolí postiženého jedince není v konečném důsledku toliko vstřícné a na nestojí na straně „objeti“. Poškozeného okolí zpravidla vnímá jako přinejmenším lehkomyslného rebelanta strkajícího tzv. „hlavu do lví tlamy“. Bohužel zejména u generace dříve narozených se takový to nešťastník může setkat s příslovečnou poznámkou „drž pusu a krok a nic se ti nestane“, protože zde je nutné dodat, pokud se daný spor (vedený právě o danou platovou výši) vyřeší ve prospěch poškozeného, může dojít celá záležitost tak daleko, že svého práva sice dosáhne avšak pracovní prostředí a klima ho natolik distancuje od svého středu (nemluvě o rozhořčeném vedení, které spor prohrálo), že dané zaměstnání nakonec „dobrovolně“ opustí s příslovečným cejchem na čele. Kde je pak onen klad dosažených práv zůstává otázkou. Pozitivní ovšem je, že dobrých advokátů a právních zástupců přibývá a mladá generace se dokáže razantněji domáhat svých práv a bránit se případné diskriminaci.

5.3.Sexuální harašení

Za sexuální obtěžování jsou považovány nevíтанé sexuální návrhy, které oběti ztěžují práci a vytvářejí nepříjemné, zstrašující prostředí. Terčem nejsou jen mladé a atraktivní ženy, mohou jím být i ženy starší, v některých případech muži. Tento jev je úzce spojen s mocí - obtěžování většinou přichází ze strany zaměstnavatele či nadřízeného, pro oběť je proto těžké se bránit.

Mezinárodní úmluvy se obtěžováním z důvodu pohlaví jedince a sexuálním obtěžováním jako takovým přímo nezaobírají. Pouze v právně nezávazných dokumentech lze najít definice a instrukce pro boj s jevy sexuálního obtěžování. Jedná se zpravidla o předpisy, které mají svými doporučeními, přesvědčivostí, deklaracemi a politickými vyjádřeními usměrnit jednání daných subjektů. Jedním takovým doporučením je Obecné doporučení č. 19 k násilí na ženách, vycházejícím z právního rámce OSN z ledna 1992, jako doplňujícího výkladu k článku 11 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (jak je popisováno již v kapitole 5.2. Diskriminace). Toto doporučení vymezuje pojem sexuálního obtěžování a bere jej jako jednu z forem diskriminace z důvodu pohlaví v zaměstnání. To je důležité

zejména proto, že zahrnuje i nenásilné formy obtěžování (např. vytváření nepřátelského klimatu v zaměstnání).

Na počátku 90. let se problémem sexuálního obtěžování začala zabývat také Evropská unie. Na základě celoevropského výzkumu tzv. Rubensteinovy zprávy (Rubenstein 1988) bylo prokázáno, že přestože obtěžování z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování spadá pod všeobecný zákaz diskriminace (obsažený v čl. 3 Směrnice 76/207/EHS Směrnice o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, OJ L 039, 14.2.1976), není tento promítán do národních právních úprav a soudy členských států EU jej v tomto rozsahu neaplikují. Díky tomu byla v následujících letech přijatá různá Prohlášení, Doporučení a Pravidla postupu směřující k řešení této problematiky. Dosud však neexistuje v Evropském právu ve vztahu k sexuálnímu obtěžování a obtěžování z důvodu pohlaví, žádná relevantní judikatura.^{30/}

5.3.1. Sexual harrasment v ČR

Pojem sexuálního (anglicky - Sexual harrasment) obtěžování je v České republice uváděn v právním řádu od roku 2004. Přesto se dosud nestal veřejným tématem a dokonce nebyl ani probírán jako hlavní téma ve veřejných a mediálních diskusích. Z pohledu společnosti by mohlo docházet k mylným názorům, že sexuální obtěžování není problémem České republiky nebo že se vyskytuje pouze ojediněle ne-li výjimečně. Vždyť jak uvádí Alena Křížková ve své publikaci *Sexualizovaná realita pracovních vztahů* (Praha 2006) „nevyskytl se zatím ani jediný případ sexuálního obtěžování v zaměstnání, který by byl řešen soudní cestou a využil by tak nové legislativní ustanovení“.^{31/}

Ještě přes náš vstup do EU se upravoval fenomén sexuálního obtěžování prostřednictvím občanskoprávní ochrany osobnosti zákona č. 4/1964 Sb., Občanského zákoníku. Tento právní předpis si ponechal svou důležitost do dnešních dnů, neboť právě jeho prostřednictvím lze problematiku sexuálního obtěžování uplatňovat nejen vůči zaměstnavateli (pracovněprávní vztah), ale i vůči tomu, kdo se takového jednání dopustil obecně (tj. kolegu, souseda, zákazníka apod.).

Hovoří-li se o obtěžování pak je zpravidla třeba rozlišit (jak uvádí prameny) dva elementy. Obtěžování z důvodu pohlaví, označované také jako pronásledování či šikana, které nemá sexuální podtext a jeho příčinou je pohlaví oběti a sexuální obtěžování, které je motivováno sexuálním pudem. Obtěžování z důvodu pohlaví je obecně označováno jako bullying (obtěžování jednotlivcem) nebo mobbing (obtěžování skupinou) a může mít mnoho podob. Přesněji je vymezeno v ustanovení § 4 odst. 7 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti: „Obtěžováním se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.“^{32/}

Oproti tomu sexuálním obtěžováním se rozumí chování, které je sexuální povahy. Opět je vymezeno v ustanovení § 4 tentokrát v odst. 8 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti: „Sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoli forma nežádoucího ústního, nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.“^{33/}

5.3.2. Pohled žen na sexuální obtěžování

Nejlépeším způsobem jak zjistit pohled žen na sexuální obtěžování je analýza sociálních jevů. Jednou z metod jsou kasuistiky jako určité případové studie, které se zaměřují na jednotlivé příběhy, situace sexuálního obtěžování a jejich specifický popis. Na problém se nahlíží z pohledu oběti, tak jak jej sama konkrétně prožívá. Je jisté, že tato metoda nepřináší zobecňující pohled či dokonce univerzální vzor, který by se stal měřítkem pro posuzování podobných situací nebo by vedl k vytvoření určité sociální teorie. Zde je meritem hloubkové popsání konkrétního problému. Hloubkové rozhovory se ženami, které zažily sexuální obtěžování umožňují nejen komplexní popis problému, ale zároveň podávají informaci vysvětlující v širších souvislostech dané jednání. Často také určitým způsobem odrážejí poměry mezi takovými faktory jako jsou společnost, mocenské vztahy v ní či samotný gender. Právě ona „individuálnost“ této metody je pro podobné sociologické analýzy nepostradatelná. Z podobných studií bylo zjištěno, že díky zakořeněným

negativním stereotypům a principům chování ve společnosti se u žen – obětí sexuálního obtěžování - projevuje velmi často pocit studu. Zpravidla také většina takto postižených žen obviňuje za vzniklou situaci sebe sama. Nelze se tomu divit, když obdobný postoj zastává i veřejné mínění. Společnost přisuzuje ženě téměř vždy částečný podíl za provokativní nebo jinak vyzývavý styl chování (oblékání, neverbální komunikace, apod.), který aktéra k danému incidentu vyprovokoval. Jak bylo z analýz prokázáno, významným faktorem který podporuje sexuální obtěžování na pracovišti je obecná atmosféra v podniku, firmě, pracovním kolektivu. Zejména pak postoj k určitým projevům s různě intenzivním sexuálním podtextem. Tam, kde jsou sexuální či dvojsmyslné narážky chápány jako normální a běžné, dochází k projevům sexuálního obtěžování častěji než ve firmě kde tomu tak není. Tento fakt je umocněn v případech kdy se v takovém kolektivu nevyskytuje odpovědný nadřízený, který by byl schopen situaci usměrnit, vyřešit (nebo zcela chybí vnitřní směrnice, upravující popisovanou problematiku). Často v daných poměrech převládá i naprostá neochota k řešení podobných problémů (vztahů mezi pohlavími), zejména tam, kde je z pohledu tzv. „staré školy“ považováno výše uváděné chování za naprosto normální a nijak nevybočující standardní záležitost. V případě neexistence případných odborů pak nemá oběť sexuálního obtěžování prakticky žádnou šanci, jak formálně vyřešit svůj problém v rámci firmy. Alternativa (mnohdy ale zpravidla jediná možnost) řešení sporu soudní cestou je zdoluhavá, stále problematická a to i z důvodu neochoty právních zástupců (jde v jistém smyslu o nelukrativní zakázku). To logicky druhostupňově snižuje odvahu obětí bránit se sexuální diskriminaci. Bohužel postižené ženy tváří v tvář realitě raději volí jako řešení odchod ze zaměstnání. Dlužno přiznat, že v určitých případech je toto pro oběť znevýhodňující řešení doporučováno i vyhledanou psychologickou pomocí. Konkrétní pohled žen na sexuální obtěžování je jedním z bodů praktického výzkumu této práce a v odpovídající kapitole bude dále podrobněji rozveden.^{34/}

5.4. Šikana - mobbing

Šikana, mobbing, bossing, bullying to jsou termíny se kterými se v současnosti setkáváme v médiích (tik, televize, rádio), jsou zpravidla spojovány se situacemi pracovníků i celých pracovních kolektivů v zaměstnání, firmě nebo podniku.

Termín mobbing vychází z anglického slova „to mob“ (vrhnout se, srotit se, spílat) a slouží pro popis chování lidí v rámci firmy, zpravidla jej lze chápat ve volném překladu jako „psychický teror na pracovišti“. V praxi se vyznačuje jako dlouhodobé šikanování v zaměstnání a jako úmyslné útoky (intričky) ze strany kolegů a spolupracovníků. Pojem bossing je pak ekvivalentem k termínu mobbing je s tím rozdílem, že psychický nátlak vychází ze strany vedoucího pracovníka. Bullying je v Českých poměrech užíván zřídka, neboť bez většího rozlišení shrnuje oba výše popisované vzory chování. Bully v překladu znamená hrubián, surovec. Samotný termín šikany byl u nás používán před příchodem amerického výrazu mobbing v souvislosti s označením šikany na pracovišti. Z pohledu popisnosti však mobbing a šikana nejsou identické. Výskyt šikany je zpravidla zjišťován v poněkud jednodušším prostředí jako je škola nebo vojna. Šikana je lépe zjištělná a čitelnější než mobbing, který je považován za mnohem sofistikovanější a zákeřnější proces chování.^{35/}

Mobbing se zpravidla vykytuje v kulturách či organizacích, kde se v širokém kolektivu jednotliví pracovníci sobě navzájem hodně podobají a hierarchicky jsou na stejné úrovni. Obětí mobbingu se pak stává ten kdo se od tohoto společenství v jisté míře přece jen odlišuje ať už v pozitivním nebo negativním slova smyslu. Hlavní příčinou vzniku mobbingu je špatný styl řízení a osobnostní porucha agresora (žárlivost, nízké sebevědomí zakrývané hrubých chováním apod.). K mobbingu dochází zpravidla v důsledku uplatňování hierarchické moci. Obětí může být prakticky kdokoli. Dřívější teorie, že za šikanování si můžou objeti sami díky své odlišnosti nebo skrze své „podivné“ chování se ukázaly jako mylné. Obětí nemusí být ten nejslabší ani ten kdo již v hierarchickém pracovním žebříčku ztratil své místo. Nejčastější obětí je jak už bylo zmiňováno odlišný jedinec. Odlišný například svou uzavřenou povahou, úhlem pohledu na určitý problém, častějším chybováním, nebo naopak svými rozsáhlými znalostmi, iniciativou, smyslem pro dodržování předepsaných pravidel apod.. Zpravidla se terčem mobbingu stávají nově přichozí pracovníci zejména tam, kde vstupují do sevřeného a sehraného kolektivu, který o jeho přijetí nestál.

Mobbing se vyvíjí v pracovním kolektivu zpravidla pozvolně a téměř vždy v duchu výkonu, přestože s výkonem jako takovým nemá příliš společného. Oběť je veřejně i

neveřejně kárána za chyby, které by jiným bez řeči prošly. Používají se zraňující metody obecného výsměchu, ignorace, objevují se dvojsmyslné nářky, její práce je bagatelizována, ponižována, kritizována. Nakonec je zpravidla oběť vytlačena stranou z kolektivu, o všem se dozvídá jako poslední, sabotuje se apod.. Z diagnostického hlediska lze o mobbingu hovořit tehdy, je-li určité osobě znepříjemňován život systematicky nejméně jednou týdně po dobu trvající šest měsíců. Nelze jej ovšem zaměňovat s konflikty, které se na pracovišti běžně vyskytují.

Rozlišují se čtyři stupně mobbingu. V první fázi se objevují první útoky, šíří se pomluvy o oběti a zadržuje se jí přístup k informacím ovšem zatím nijak záměrně. V druhé fázi dochází k systematickému ztrpčování pracovního života oběti, naschvály jsou připravované, úmyslné s cílem zničit oběť. Ve třetím stádiu dochází ke konkrétnímu napadání oběti ze strany nadřízeného nebo spolupracovníků, tlak se stupňuje a směřuje k dosažení výše popisovaného cíle s tichým, ale jasným souhlasem vedení. V konečné čtvrté fázi je dílo dokonáno, oběť je psychicky zdeptána, její pracovní výkon se snižuje spolu se zvyšujícím se výskytem chyb při plnění pracovních povinností a odchází na vlastní žádost ze zaměstnání nebo je vypovězena.

To že mobbing není nijak banální záležitostí vyjadřuje i fakt potvrzující průzkumy, které uvádějí, že až 20% sebevražd se děje v souvislosti s mobbingem. Nejzoufalejší je na celé záležitosti skutečnost, že jakmile se jedinec stane obětí mobbingu, má jen velmi malou šanci že se z této situace bez úhony dostane. Protože ve chvíli, kdy je již vtažen do tenat mobbingu, má proti sobě téměř všechny (kolegy a zpravidla i šéfa). Vedení se zpravidla v takových případech staví k problému odmítavě a popírá jeho přítomnost v kolektivu nebo se tváří jako nezúčastněný element. Ať tak či onak pro oběť to nic pozitivního neznačí, neboť si jen málokterý šéf bude tzv. „rozbíjet fungující kolektiv“ kvůli jednomu neoblíbenému jedinci a to i za cenu jeho obětování.

Vyvstává otázka zda existuje vůbec nějaké ochrana před mobbingem nebo způsob jeho řešení. Nabízí se jako nejlepší prevence. Za tu lze považovat dobře fungující organizačně manažerskou kulturu, která nehledá viníky ale řešení. Podstatné je odhalit první náznaky

mobbingu včas, odkrýt je a pojmenovat, určit jasné hranice, protože jakmile už jde přímo o šikanu, je již na podobná řešení zpravidla pozdě.

Zbývá ještě zhodnotit, zda mobbingem trpí většinou ženy nebo muži. Obecně se dá říci, že pohlaví nehraje roli, ale vzhledem k sexuálnímu obtěžování, které není zatím v ČR příliš odlišováno, je možno říci, že obětí mobbingu se stávají zpravidla ženy. Nejhorší kombinací je pak spojení tlaku harašicích kolegů s rivalitou kolegyň v případě, že oběť je fyzicky atraktivní žena.^{36/}

Praktická část

6. Výzkum – Co ženy pracující u ČOI považují za největší zátěžovou situaci v rámci jejich zaměstnání.

V současné době se ženská populace v produktivním věku potýká v rámci svého zaměstnání s řadou překážek, které více či méně souvisí i s jejich soukromým životem, respektive s plněním předurčených, společností připisovaných ženských rolí. Mezi takové patří zabezpečení chodu domácnosti a výchova dětí na straně jedné, a seberealizace v zaměstnání, spojená s finanční nezávislostí, s částečnou osobní prestiží na straně druhé. K tomu je třeba přihlédnout k dalším méně nápadným faktorům, které však podstatně ovlivňují daný životní styl žen a těmi jsou sounáležitost a pochopení životního partnera, zdraví dětí, pracovní atmosféra v zaměstnání, oblíbenost v kolektivu, možnost sebevzdělávání se, ale i diskriminace na pracovišti, sexuální obtěžování, mobbing apod..

6.1. Zmapování obecně největších zátěží – stanovení předpokladů

Pro praktickou část mé práce bylo nutné zjistit a následně vymezit obecně největší zátěže pro ženy ve vztahu k domácnosti a zaměstnání. Pro účely získání základních informací byly užity metody rozhovoru a dotazníku, díky nimž bylo možné v rámci konzultací navrhnout konkrétní zátěžové oblasti. Nabízí se zde otázka individuálnosti v pocíťování případných zátěží. Z pochopitelných důvodů budou pocíťovat nebo za zátěž považovat něco jiného ženy svobodné, mladé, bez partnera, s kreativním zaměstnáním, něco jiného pak ženy středního věku, zaměstnané na méně lukrativních místech, s jedním i více dětmi, s manželem apod. Je jisté, že je nutno vzít v potaz i možné kombinace obou předchozích vzorů.

Obecné stanovení největších zátěžových situací je tedy formulováno ve vztahu k zaměstnání a k domácnosti. Je nutné si uvědomit, že níže jmenované skutečnosti nemusí být nutně považovány za zatěžující, zvláště pokud by šlo o jejich samostatné vymezení. Až následně, v souvislosti s kombinací několika podobně „nezatěžujícími“ faktory a

skutečnostmi se mohou zátěžovými stávat a to zejména z důvodu přetížení daného jedince při plnění mnoha povinností a rolí. Dále jsou popsány zcela negativní jevy, které sami o sobě vždy vyznívají pro zúčastněné aktérky v jejich neprospěch, způsobují problémy, frustraci apod.. Předkládané informace byly získány na základě volných, neformálních rozhovorů s 6 inspektorkami ČOI ve věkovém rozsahu od 25 do 55 let, pracujících na stejné úrovni tj. pozici inspektorky. Výběrově zatupovaly v průřezu ženy svobodné - bezdětné, vdané s jedním a více dětmi, rozvedené s dětmi ve vlastní péči, svobodné matky a ženy vdané s již osamostatněnými dětmi, žijícími mimo domov. Cílem rozhovoru bylo pouze zmapování zátěžových situací nikoliv jejich hierarchické rozčlenění.

Domácnost – zabezpečení chodu domácnosti (veškeré domácí práce), výchova dětí, partnerské povinnosti, role dobré matky, manželky. Zaměstnání – seberealizace, vzdělávání, finanční nezávislost, uplatnění v daném zaměstnání, dosažení osobní prestiže a kariéry, oblíbenost v kolektivu. Zásadně negativní jevy s výše uváděnými koncepty úzce souvisejícími jsou nepochopení partnera, domácí násilí, sexuální obtěžování, diskriminace, šikana (mobbing, bossing).

Obecné předpoklady

Předpoklady A - domácnost

- 1) Ženy zvládají domácnost a výchovu dětí ve vztahu k jejich pracovnímu vytížení jen s obtížemi, zpravidla na úkor jednoho či druhého.
- 2) Ve kontextu s jejich pracovním zatížením jim partneři v domácnosti zpravidla nepomáhají
- 3) Partneři zpravidla nemají zájem o partnerčinu práci a problémy s ní souvisejícími
- 4) Pracujícím ženám již nezbývá po splnění všech povinností čas na sebe

Předpoklad B - práce

- 5) Ženy jsou stejně pracovním vytížené jako muži
- 6) Spolupráce mezi muži a ženami na pracovišti funguje
- 7) Vedení rozlišuje mezi muži a ženami pokud jde o pochvaly, výtky a rady
- 8) Nadřízený oceňuje pracovní kvality svých zaměstnankyň

Předpoklad C – Diskriminace

- 9) Nadřazení by raději zaměstnávali muže než ženy
- 10) Muži jsou na shodných postech za stejně odvedenou práci hodnoceni více než ženy
- 11) Ženy dostávají administrativně náročnější práci než muži
- 12) Nadřazení bezdůvodně dělí práci na mužskou a ženskou (řízení vozu, terénních práce)

Předpoklad D - Sexuální harašení

- 13) V práci kde jsou zaměstnávány ženy i muži dochází k určitým druhům sexuálního harašení
- 14) Ženy se osobně setkaly v rámci své práce se sexuálním harašením
- 15) Ženy se díky svému vzhledu stávají terčem sexuálních narážek ze strany kolegů
- 16) Za projev sexuálního obtěžování ženy považují tělesný kontakt

Předpoklad E – pracovní skupina

- 17) Ženy jsou zpravidla v mužském kolektivu oblíbené
- 18) Ve svém pracovním kolektivu jsou ženy spokojeny
- 19) Pracovní konflikty dokáží ženy dobře vyřešit
- 20) Své současné zaměstnání by ženy změnily

6.2. Předvýzkum na stanoveném vzorku

Z důvodu zajištění adekvátního, reliabilního výzkumu uskutečněného formou dotazníku (viz. příloha č. 7) s uzavřenými otázkami byl proveden k pilotní předvýzkum. Ten spočíval ve vypracování prvotního dotazníku s jeho následným otestováním na 3 pracovnicích České obchodní inspekce pracujících na postech referentky, vrchního rady a inspektorky. Po provedení tohoto předvýzkumu jsem musela z uváděného dotazníku vypustit otázku týkající se věku respondentek a jejich rodinných poměrů – počtu dětí a stavu. Ze strany vybraného vzorku dotazovaných žen mi bylo naznačeno, že i přes anonymitu dotazníku jsou tyto údaje považovány za osobní a dle jejich tvrzení za vodítko vedoucí k jejich případnému identifikování, čímž by se narušila požadovaná anonymita. Z jejich konečného zhodnocení dotazníku vyplynulo, že v případě ponechání otázek věku, stavu a počtu dětí by

další respondentky při vyplňování nechaly tyto nevyplněné. Tento závěr byl dostatečným motivem vedoucím k jejich vypuštění.

6.3. Zpracování dotazníku

K realizování výzkumu byla zvolena, jak je uváděno výše, dotazníková metoda. Byl použit nestandardizovaný tištěný dotazník s 5 oddělenými sektory o celkovém počtu 20 uzavřených otázek. Sektory byly vybrány v souladu s citovanými předpoklady, jednotlivé sektory zahrnovaly domácnost, práci, diskriminaci, sexuální harašení a v konečné fázi pracovní skupina. Pro jeho snadnější vyhodnocení byla použita Luckertova pěti bodová stupnice. Výstupní data byla zpracována do 5-ti názorných tabulek, podle nichž bylo pro vizuální názornost vypracováno 5 sloupcových trojrozměrných grafů.

6.4. Realizace dotazníku oslovením respondentek

Dotazník (viz. příloha č. 7) byl rozmnožen do 55-ti kopií a rozdán nebo zaslán 55-ti pracovnícím zaměstnaných u České obchodní inspekce, zejména pak inspektorátům Jihočeský a Vysočina. Následně byl rozdělen na všechny pracovní úrovně od referentky, přes inspektorky, až po vrchní rady a ředitelky. V úvodní části obsahoval žádost o jeho vyplnění spolu s přesným návodem a popisem využití získaných výstupních dat. Výhodou dotazníku bylo jeho zaslání konkrétním respondentkám, nepochybně vedlo k pocitu větší odpovědnosti jeho kompletního vyplnění. Nevýhodou bylo že na daných inspektorátech se nacházel určitý počet respondentek na stejném pracovním postu. Dotazník byl rozeslán v rozmezí 48 hodin a stanový termín jeho vypracování byl stanoven do 3 dnů od jeho doručení. Nelze vyloučit že v rámci „kolektivní práce“ bylo určité procento dotazníků vyplňováno současně určitou skupinkou žen ve shodný okamžik, což mohlo vést k jistému zkreslení odpovědí na choulostivější či náročnější typy otázek. Je možné, že tímto tzv. „opisováním“ dané kolektivy samovolně elementárně narušily anonymitu daného dotazníku a jeho výstupy neúmyslně zkreslily. Tuto domněnku však nelze ani potvrdit ani vyvrátit a nezbyvá než výstupní data dotazníku považovat za dostatečně reliabilní.

6.5. Vyhodnocení získaných dat

Na dotazník odpovědělo celkem 50 respondentek, 2 dotazníky se vrátily nevyplněné a 3 jsem neobdržela zpět vůbec. Zajímavým poznatkem, který ovšem v konečném důsledku neměl vliv na kvalitativní stránku samotného výzkumu, byla skutečnost že dotazník nebyl vyplněn v souladu se zadávanými pokyny. V záhlaví dotazníku byl stručně a jasně uveden návod na jeho vyplnění spočívající ve vpisování odpovídajících číselných hodnot do zvolených sloupečků. Přestože tato podmínka byla v textu dotazníku zvýrazněna tučným tiskem, více jak třetina respondentek místo číslic používala k zaškrtnutí daných hodnot symbol křížku ve tvaru X. Jak již bylo uvedeno výše, v konečné fázi toto vyplnění nemělo žádný vliv na kvalitu získaných dat, pouze jejich následné zpracování bylo více časově náročné. V rámci předvýzkumu se tento problém nevyskytl a bohužel z důvodu anonymity dotazníku ani se posléze (po získání všech 50 vyplněných dotazníků) nepodařilo zjistit konkrétní příčinu tohoto nedorozumění. Lze se domnívat, že závada nebyla na straně dotazníku jako takového, ale na přístupu daných respondentek při jeho vyplňování.

Vzhledem ke skutečnosti, že dotazníky byly v tištěné formě, bylo provedeno jejich prvotní zpracování sčítáním četností daných jevů ve vztahu k nabízeným možnostem odpovědí. Ze získaných dat bylo vytvořeno 5 tabulek a ty se následně převedly do programu Microsoft Office Excel, pomocí něhož bylo na základě nabídky pro grafické zpracování dat dále utvořeno (na základě daných tabulek) 5 trojrozměrných sloupcových grafů, vždy o 4 hodnotách dle počtu otázek a 5 skupin sloupců dle možností zvolených odpovědí. Pro názornost byla zvolena barevná verze grafů. Konkrétní legendy byly z prostorových důvodů umístěny vždy pod grafický obrázek. Rozebrání daných předpokladů bylo při zachování předepsaného stylu zpracování bakalářské práce natolik rozsáhlé, že nebylo technicky možné uvést jej spolu s tabulkou a grafem na jednu stránku dokumentu. Z tohoto důvodu jsem zvolila metodu potvrzení či vyvrácení předpokladů v linii první a znázornění tabulek a grafů v linii druhé.

Tabulka a graf č. 1 znázorňuje uváděné předpoklady A – domácnost.

Jak je dobře patrné předpoklad 1) **Ženy zvládají domácnost a výchovu dětí ve vztahu**

k jejich pracovnímu vytížení jen s obtížemi, zpravidla na úkor jednoho či druhého nebyl potvrzen. Plných 56% žen z celkového počtu dotázaných potvrdilo, že danou situaci spíše zvládá a 22% ji zvládá plně.

Předpoklad 2) Ženám jejich partneři v domácnosti zpravidla nepomáhají, nebyl potvrzen. 14 žen odpovědělo že „trochu“, stejný počet odpovědí připadl i na „spíše ano“ tedy 2x 28%.

Předpoklad 3) Partneři zpravidla nemají zájem o partnerčinu práci a problémy s ní související opět nebyl potvrzen „spíše se zajímá“ celých 50% partnerů, pouhých 8% mužů nemá o partnerčinu práci žádný zájem.

Předpoklad 4) Pracujícím ženám již nezbývá po splnění všech povinností čas na sebe byl potvrzen, celých 38% žen má pouze již jen „trochu“ času na sebe samu.

Tabulka a graf č. 2 znázorňuje uváděné předpoklady B – práce.

Předpoklad 5) Ženy jsou stejně pracovní vytížené jako muži byl potvrzen, celých 60% respondentek uvádí, že je pracovní stejně vytíženo jako jejich mužští kolegové, 36% potvrdilo, že „spíše ano“.

Předpoklad 6) Spolupráce mezi muži a ženami na pracovišti funguje byl potvrzen neboť 46% dotázaných odpovědělo „spíše ano“.

Předpoklad 7) Vedení rozlišuje mezi muži a ženami pokud jde o pochvaly, výtky a rady nebylo možno vyvrátit ani potvrdit neboť 24% uvedlo že „spíše ne“, 28% že „trochu“ a 26% „spíše ano“. Z toho je patrné, že pohled na daný problém se individuálně liší.

Předpoklad 8) Nadřízený oceňuje pracovní kvality svých zaměstnankyň nebyl potvrzen, neboť 46% žen uvedlo variantu „trochu“ jejímž ekvivalentem bylo také „nevím“.

Tabulka a graf č. 3 znázorňuje uváděné předpoklady C – diskriminace.

Předpoklad 9) Nadřízení by raději zaměstnávali muže než ženy nebyl potvrzen, jak vyplývá z uváděných 38% souvisejících s variantou „ne“.

Předpoklad 10) Muži jsou na shodných postech za stejně odvedenou práci hodnoceni více než ženy, byl potvrzen neboť 34% dotázaných žen se domnívá, že „spíše ano“ a 18% „ano“.

Předpoklad 11) **Ženy dostávají administrativně náročnější práci než muži** nebyl opět ani potvrzen ani vyvrácen neboť mezní hodnoty „spíše ne“ a „spíše ano“ byly téměř vyrovnané 28% a 30%.

Předpoklad 12) **Nadřazení bezdůvodně dělí práci na mužskou a ženskou (řízení vozu, terénní práce)** nebyl potvrzen ani vyvrácen, získané hodnoty se na všech 5 úrovních liší jen zcela nepatrně, +/- 20%.

Tabulka a graf č. 4 znázorňuje uváděné předpoklady D - Sexuální harašení

Předpoklad 13) **V práci, kde jsou zaměstnávány ženy i muži, došlo či dochází dle tvrzení žen k určitému druhu sexuálního harašení** nebyl potvrzen což potvrzuje 42% dotázaných, kteří v dotazníku uvedli možnost „ne“.

Předpoklad 14) **Ženy se osobně setkaly v rámci své práce se sexuálním harašením** opět nebyl potvrzen když ze 100% dotázaných odpovědělo plných 50% „ne“.

Předpoklad 15) **Ženy se díky svému vzhledu stávají terčem sexuálních nářek ze strany kolegů**, taktéž nepotvrzen, 30% respondentek odpovědělo „ne“ a 34% „spíše ne“.

Předpoklad 16) **Za projev sexuálního obtěžování ženy považují tělesný kontakt** nebyl ve své krajní hodnotě potvrzen, plných 36% žen nepovažuje doteky za sexuální obtěžování.

Tabulka a graf č. 5 znázorňuje uváděné předpoklady E – kolektiv

Předpoklad 17) **Ženy jsou zpravidla v mužském kolektivu oblíbené** byl potvrzen vezmeme-li v úvahu výsledek kdy jedna respondentka odpověděla že „spíš ne“ a kategorii „ne“ neuvedla ani jedna z dotázaných žen.

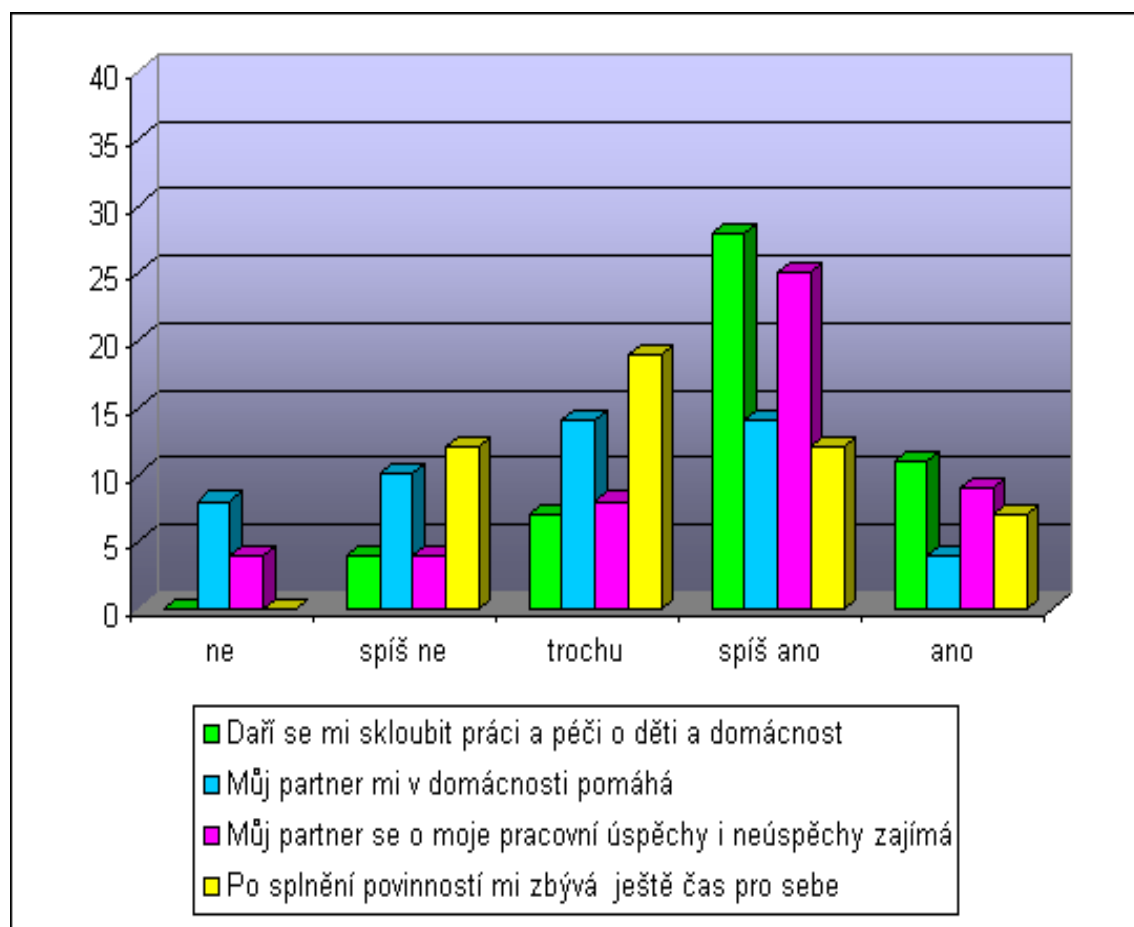
Předpoklad 18) **Ve svém pracovním kolektivu jsou ženy spokojeny** byl potvrzen v okamžiku kdy ze 100% potvrdilo 62% variantu „spíše ano“ a 18% „ano“.

Předpoklad 19) **Pracovní konflikty dokáží ženy dobře vyřešit**, byl opět hromadně potvrzen plnými 74%.

Předpoklad 20) **Své současné zaměstnání by ženy změnily** nebyl potvrzen, když pouhých 6% žen odpovědělo, že by svou práci změnily. Oproti tomu 22% by zaměstnání neměnilo vůbec a 30% „spíše ne“.

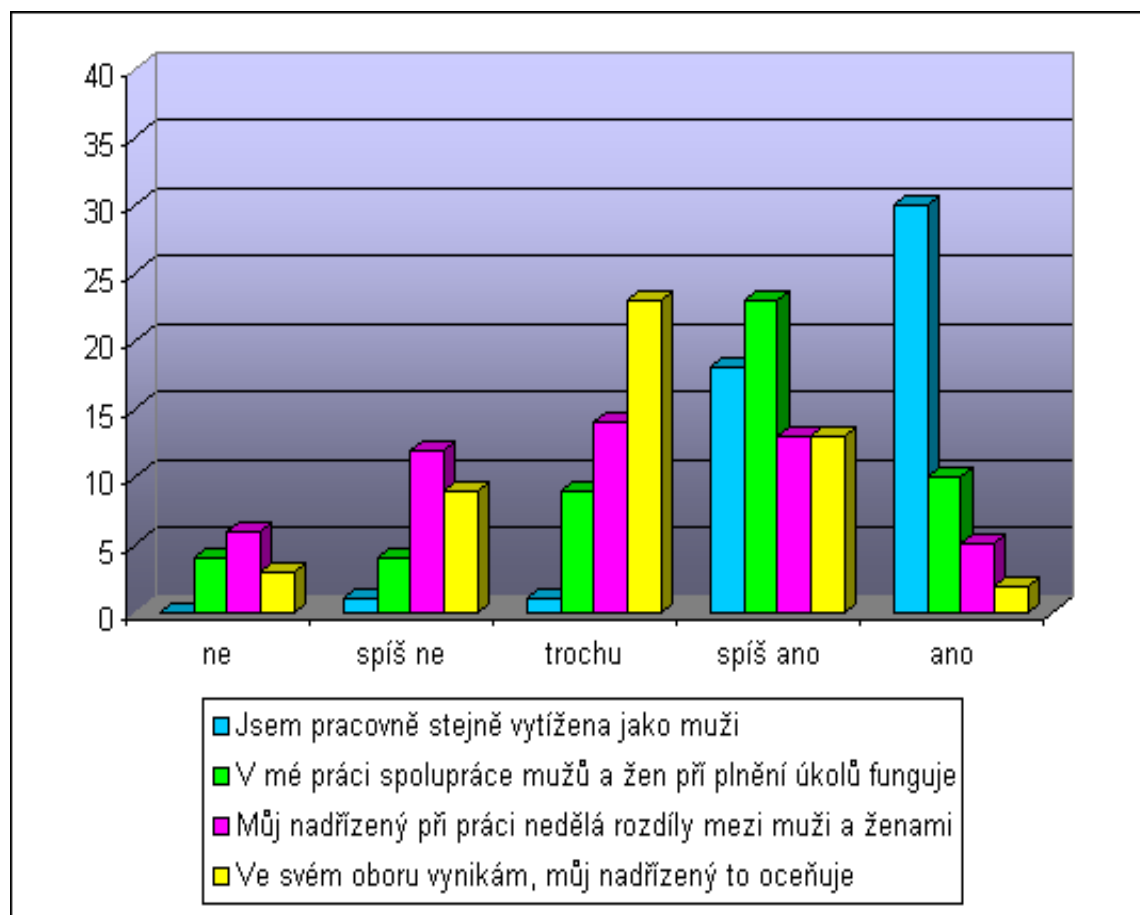
Tabulka a graf č. 1

A - Domácnost					
	ne	spíš ne	trochu	spíš ano	ano
Daří se mi skloubit práci a péči o děti a domácnost	0	4	7	28	11
Můj partner mi v domácnosti pomáhá	8	10	14	14	4
Můj partner se o moje pracovní úspěchy i neúspěchy zajímá	4	4	8	25	9
Po splnění povinností mi zbývá ještě čas pro sebe	0	12	19	12	7
	12	30	48	79	31



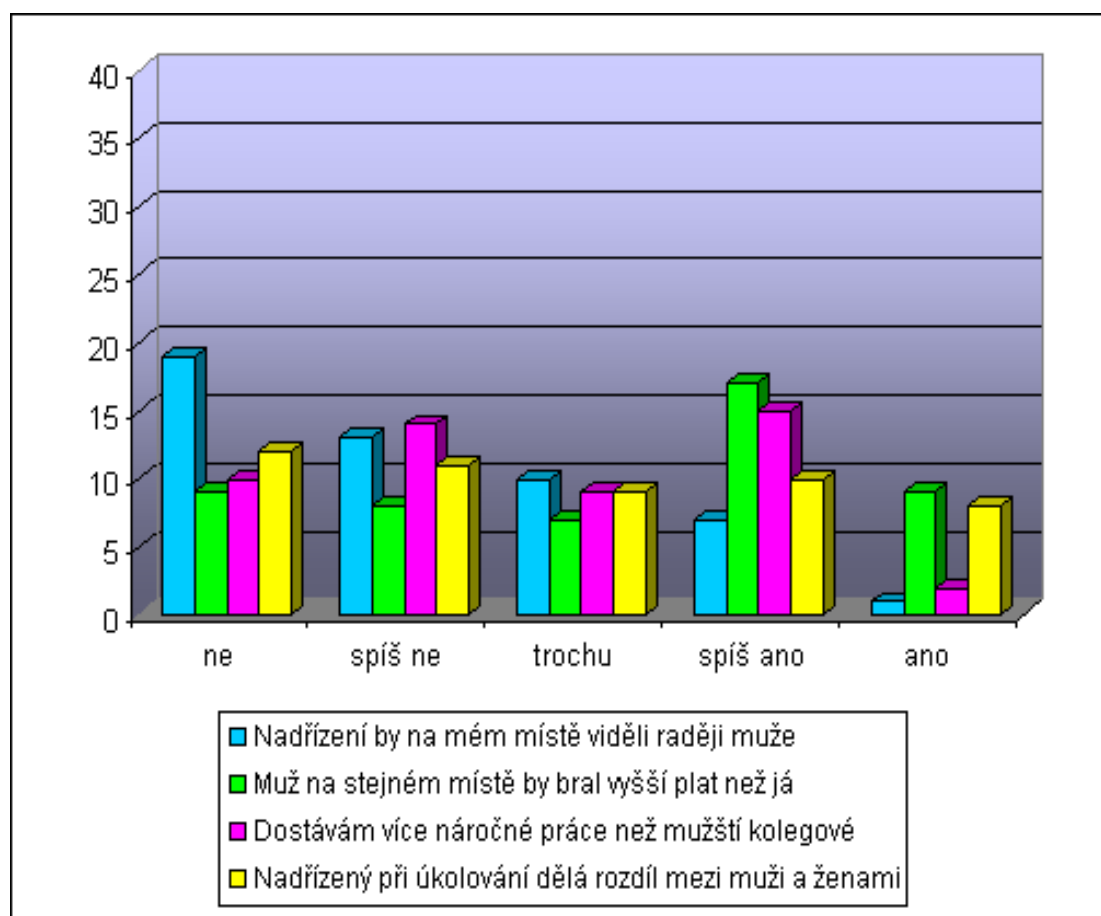
Taulka a graf č. 2

B - Práce					
	ne	spíš ne	trochu	spíš ano	ano
Jsem pracovně stejně vytížena jako muži	0	1	1	18	30
V mé práci spolupráce mužů a žen při plnění pracovních úkolů funguje	4	4	9	23	10
Můj nadřízený při práci nedělá rozdíly mezi muži a ženami	6	12	14	13	5
Ve svém oboru vynikám, můj nadřízený to oceňuje	3	9	23	13	2
	13	26	47	67	47



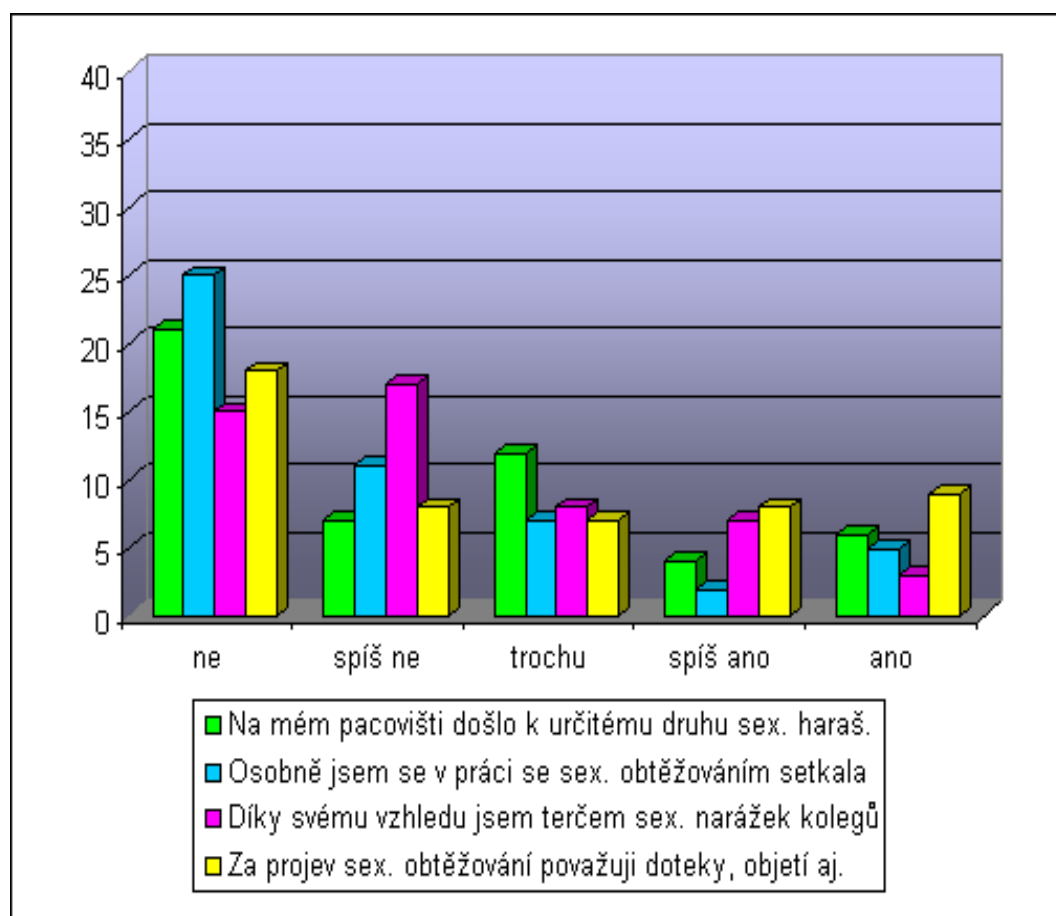
Tabulka a graf č. 3

C - Diskriminace					
	ne	spíš ne	trochu	spíš ano	ano
Nadřízení by na mém místě viděli raději muže	19	13	10	7	1
Muž na stejném místě by bral vyšší plat než já	9	8	7	17	9
Dostávám více náročné práce než mužští kolegové	10	14	9	15	2
Nadřízený při úkolování dělá rozdíl mezi muži a ženami	12	11	9	10	8
	50	46	35	49	20



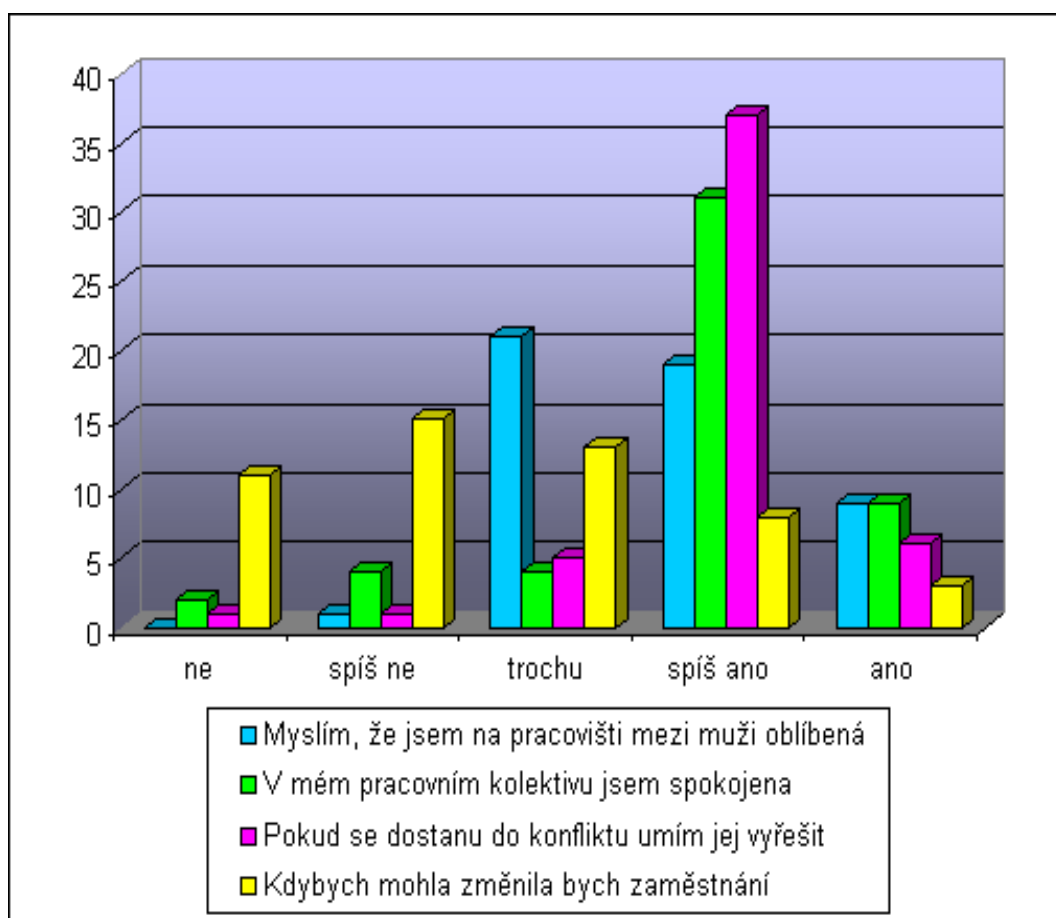
Tabulka a graf č. 4

D - Sexuální harašení					
	ne	spíš ne	trochu	spíš ano	ano
Na mém pracovišti došlo k určitému druhu sex. haraš.	21	7	12	4	6
Osobně jsem se v práci se sex. obtěžováním setkala	25	11	7	2	5
Díky svému vzhledu jsem terčem sex. nárážek kolegů	15	17	8	7	3
Za projev sex. obtěžování považuji doteky, objetí aj.	18	8	7	8	9
	79	43	34	21	23



Tabulka a graf č. 5

E - Kolektiv					
	ne	spíš ne	trochu	spíš ano	ano
Myslím, že jsem na pracovišti mezi muži oblíbená	0	1	21	19	9
V mém pracovním kolektivu jsem spokojena	2	4	4	31	9
Pokud se v mé práci dostanu do konfliktu umím jej vyřešit	1	1	5	37	6
Kdybych mohla změnila bych zaměstnání	11	15	13	8	3
	14	21	43	95	27



6.6. Závěr výzkumu

Výsledky výzkumu nejsou až na výše popisovanou výjimku platového ohodnocení překvapivé. Lze konstatovat, že získané výstupy hovoří o dobré adaptabilitě pracujících žen jak v práci tak i v domácnosti, bohužel do jisté míry na úkor jejich volného času. Pozitivní

však je, že partneři mají pochopení pro partnerčinu práci a s domácími pracemi jí zpravidla pomáhají.

V pracovním procesu výsledky taktéž působí převážně uspokojivě, ženy jsou stejně pracovní vytíženy jako muži, což v kontextu uváděného dotazníku má působit kladným dojmem v kontextu jejich nepřetěžování. Ruku v ruce jde úspěšné fungování spolupráce mužů a žen na pracovišti a ani předpokládané rozlišování mezi pohlavími ze strany nadřízených zaměstnanců není pocíťováno jako faktické. S oceněním práce žen ze strany vedení již ovšem nelze učinit pozitivní závěry. Zřejmě z nedostatečné zpětné vazby pracovnic na vedoucí management, převážná většina žen neví, zda je jejich práce dostatečně ceněna.

V kontextu s tématem diskriminace lze shrnout, že ženy zpravidla nepocíťují z pohledu svých pracovních pozic převažující zájem o muže. Avšak domnívají se, že muži přeci jen dostávají na stejných postech za stejně odvedenou práci vyšší platové ohodnocení. Tento výsledek je pozoruhodný zejména ve vztahu k platovému ohodnocení pracovníků ve státní správě, neboť v drtivé většině případů je plat státním zaměstnancům určován pomocí mzdových tarifů odvíjejících se shodně pro muže a ženy. Tyto tarify vycházejí z odpracovaných let zaměstnanců a jejich dosaženého vzdělání. Výsledek dotazníku, který předkládá odlišné závěry než by se dalo předpokládat, lze připisovat skutečnosti jednotlivých složek platu. Ten se skládá jednak ze mzdového tarifu, dále z rizikového příplatku, příplatku za škodlivé prostředí a z osobního ohodnocení. Zatímco příplatky jsou rovněž pevně stanovené téměř pro všechny zaměstnance (s výjimkou administrativních pracovníků, kteří se v rizikovém prostředí nepohybují), složka osobního ohodnocení je pohyblivá a pro každého ze zaměstnanců jiná. O výši osobního ohodnocení rozhoduje ředitel na základě dlouhodobých pracovních výsledků zaměstnance a na základě písemných hodnocení a doporučení přímého vedoucího daného zaměstnance. Výše osobního ohodnocení není veřejně sdělována a je běžnou praxí, že každý zaměstnanec danou pohyblivou složku svého platu ve vlastním zájmu taktéž veřejně neprezentuje (ačkoli to není zakázáno). Vzhledem k tomu, že osobní ohodnocení může v krajním případě činit až 50% běžného platového tarifu zaměstnance, nelze považovat tuto složku finančního ohodnocení za nevýznamnou. V případě, že je tedy zájmem vedoucího managementu

„lépe“ ohodnotit určitého zaměstnance nebo skupiny zaměstnanců, i v tak platově vyváženém systému jakým disponuje státní aparát, lze najít způsob jak toho dosáhnout. Jak ukazuje výsledek dotazníku, více jak 1/3 respondentek se domnívá, že je tomu skutečně tak a v praxi muži na shodném postu, za stejně odvedenou práci dostávají vyšší plat, než ony samy. Otázka náročnosti administrativní práce nevyplývala z dotazníku jednoznačně. Lze to přisuzovat faktu, že ač se v praxi může jednat o stejný druh administrativně zaměřené práce, v různém kontextu její obtížnost posuzují různé ženy (jako jednotlivci) odlišně. Obdobně je na tom i dělení mužských a ženských prací, což vnímali respondentky s drobnými odchylkami rovnoměrně od jasného nesouhlasu po zcela plný souhlas a jasné vyvození závěru tak nebylo prakticky možné.

Otázka sexuálního harašení není zatím, jak bylo předpokládáno, v současných českých poměrech vyhrocená. Dle výsledků dotazníku se na pracovištích ženy se sexuálním obtěžováním nesetkávají a to ani kvůli svému vzhledu. Jak je též patrné, české ženy prokazují svou velkou toleranci v kontextu projevů sexuálního obtěžování, když za toto nepovažují popisované tělesné doteky. Nemohu si nedovolit zmínit jako poznámku autorky jeden úsměvný prvek, který vyplňování dotazníku provázel a to ten, že téměř většina respondentek poukazovala na fakt atraktivnosti případně „harašícího“ kolegy, v jejíž souvislosti by až následně posuzovaly zda dané doteky byly či nebyly obtěžující.

I ve vztahu hodnocení kolektivního soužití si ženy na České obchodní inspekci vedou poměrně dobře. V kolektivu jsou oblíbené, konflikty na pracovišti umějí efektivně vyřešit, ve společnosti ostatních kolegů se cítí dobře a dané zaměstnání by v současné době neměnily.

Závěr

V mé bakalářské práci jsem se snažila popsat a přiblížit procesy fungující na pracovištích státní správy. V konkrétním případě o podmínkách, přístupech, pravidlech a principech panujících na půdě České obchodní inspekce a to jak v rozsahu celorepublikovém tak v rozsahu regionů kraje Jihočeského a Vysočiny. V uváděné práci přibližuji historii vzniku prvotního veřejného a soukromého práva ve vztahu k budoucímu vzniku a následné působnosti České obchodní inspekce. Popisuji jednotlivé historické mezníky od dob římských až po českou současnost, zastavuje se u prvotních právních pramenů a jde až k současné legislativě a konkrétním zákonům.

V souvislosti se zaměřením na danou organizaci – Českou obchodní inspekci – odhaluji v mé práci její vnitřní infrastrukturu, hierarchické a pracovní rozčlenění. Dokumentuji početní stavy zaměstnanců s ohledem na rovné zastoupení mužů a žen, a přibližuji variabilnost pracovních postů a jejich specifická zaměření. V návaznosti na tyto skutečnosti rozkrývám postup jakým naše státní instituce vybírá a přijímá své pracovníky. Jaké na ně klade požadavky a jakým způsobem prověřuje jejich znalosti a dovednosti na základě tzv. inspektorských zkoušek. Popisuji na základě vnitřních materiálů České obchodní inspekce jak jsou s pracovníky uzavírány pracovní smlouvy, jaká práva, povinnosti a odpovědnosti jsou jim svěřovány. V rámci textu nechávám nahlédnout nezúčastněné osoby do vnitřních mechanismů České obchodní inspekce odvíjejících se od podstatných právních dokumentací jako je Zákon o České obchodní inspekci, Kontrolní řád a Pracovní řád České obchodní inspekce.

Detailně pak rozvádím pracovní zaměření žen pracujících pro Českou obchodní inspekci – inspektorek, sekčních inspektorek, vrchních referentek administrativy a informatiky, odborných radů, vycházejících ze samé podstaty a stylu zaměření této konkrétní organizace.

Ve čtvrté kapitole bakalářské práce podrobně rozepisuji pohled společnosti na dnešní moderní ženu. Zde zohledňuji současné pojetí světa jako světa mužského, jemuž ženské principy společnosti připadají mnohdy úsměvné, jindy nepodstatné a v krajních mezích se

lze setkat s přístupem úplného odmítání ženských práv a potřeb. Snažím se přiblížit charakteristiku ženy jak z fyzického tak z psychosociálního pohledu. Ženy z něj vycházejí oproti mužům jako bytosti křehčí, fyzicky slabší a ovlivnitelnější, avšak však v porovnání s nimi naopak jako složitější a charakternější osobnosti, s rychlým a efektivním úsudkem, vnímavější ke svému okolí s darem určitého mimo-smyslového vnímání, v krizových situacích dlouhodobě silnější a společenskému tlaku lépe odolávající.

Ruku v ruce s charakteristikou ženy jde i její rolové předurčení. Proto v kapitole určené ženským rolím zohledňuji a přibližuji skutečnosti, které dané role ženám připsala jak minulost tak budoucnost. Jako červená nit se v této kapitole a vůbec obecně celou mojí prací vine trvalý znak podstaty ženství, zachovávaný od počátku lidstva a tím je poslání ženy jako zachovatelky rodu (a lidského druhu obecně). Tato evoluční role je a s největší pravděpodobností i nadále bude středobodem celé naší společnosti. Pro ucelený přehled trvalosti vztahu a interakcí okolního mužského světa v souvislosti s uváděnou ženskou podstatou dnešní současnosti a pro pochopení dalších návazností postavení ženy v moderní společnosti, dávám v textu pro srovnání nahlédnout historickému uctívání kultu ženy v dávných řeckých a římských kulturách. Jelikož ale doba pokřčila a my žijeme v 21. století nelze nepoukázat na současnost. Proto by má práce zcela ztrácela na významu kdyby neuváděla dnešní ženské role. Téměř všechny ženy v produktivním a reprodukčním věku zažívají díky svým ať už připsaným nebo vnuceným rolím tzv. rolové přetížení. Moderní doba spolu s možností dokonalého technického, materiálního i společenského zázemí vnáší do života drtivé většiny žen obrovskou tenzi a vnitřní dril. Klade na ženy velké nároky ze všech stran společenského i rodinného života. Díky médiím orientovaným na úspěch, peníze a kariéru, na dokonalost a určitou „všeznalost“ vkládá do ženských mozků i duší předobraz dokonalé ženy (matky, manželky, milenky apod.), který však nelze zvládnout. Je smutné, že ve skutečném životě ženy nemusí dosahovat těchto nereálných met a cílů, mnohá většina z nich si to však myslí. Pak se nelze divit, že společnost jako taková dohání tyto ženy k zoufalství tzv. konfliktu rolí. Ruku v ruce s úspěchaností světa jde také vnímání mužského a ženského fenoménu v rámci tzv. genderu. Gender, který vyjadřuje, co to znamená být chlapcem či dívkou, ženou či mužem v určité kultuře nebo společnosti, nás učí postojům, chování, rolím a aktivitám, které jsou od nás očekávány, díky němu se učíme své genderové identitě, ale i tzv. generové rovnosti. Ta je nezastupitelná v pochopení

smysluplnosti vyrovnaného zastoupení, rozdělení kompetencí a zviditelnění obou pohlaví ve všech sférách veřejného i soukromého života. Ve své práci uvádím v souvislosti s genderem mimo jiné i neopomenutelný politický vliv T.G.Masaryka a Dr. M. Horákové. Díky faktu prolínání genderu s lidským konáním popisují podrobněji i nově vznikající generové směry jako je gender mainstreaming, který je uplatňován ve státní správě a samosprávě jako užitečná metoda zlepšování podmínek a efektivity práce, a gender budggeting, zahrnující přístup k rozpočtům, ve kterém jde o spravedlivější přerozdělování finančních prostředků z hlediska rovného přístupu žen a mužů.

V kapitole „Zátěžové situace“, definuji charakteristiku stresu. Uvádím jeho druhy a případy jeho působení na ženy ve vztahu k určitým životním situacím, rolím a ve vztahu k zaměstnanosti žen. Spolu s tím vymezuji i způsoby a metody podporující zvládání a odstraňování stresu jako škodlivého fenoménu.

V souvislosti s ženskou tematikou má práce zahrnuje i existenci diskriminace žen, mobbingu a sexuálního harašení. V teoretické části bakalářské práce je tento fakt uváděn spíše popisně. Až v části praktické jsou uváděny konkrétní situace. Jak mnou uváděné informace čerpané ze solidních zdrojů dokládají, diskriminace žen se nevyhýbá ani české společnosti. Odehrává se dnes a denně na nejrůznějších místech a v nejrůznějších situacích ženského života. Od diskriminační jednání formou přidělení pouze 70-80% mediánové mzdy, přes kritizovaný prvek plánovaného mateřství u mladých žen, až po absenci míst pro uchazečky o zaměstnání v období končícího produktivního věku. Z části teorie také stojí za v rámci tématu sexuální harašení zmínku poznatek Aleny Křížkové, která ve své publikaci *Sexualizovaná realita pracovních vztahů* (Praha 2006) uvádí, že se doposud nevyskytl ani jediný případ sexuálního obtěžování v zaměstnání, který by byl řešen soudní cestou. Z pohledu mobbingu je zase přínosný globální poznatek, že nejen ženy ale i muži se mohou stát jeho obětí. Naproti tomu je více než varovná skutečnost, že proti jeho projevům a následkům neexistuje v současné době pro oběť prakticky žádná použitelná obrana či dovolání.

Praktická část mé práce má svůj konkrétní závěr podrobně uvedený v kapitole 6.6. Závěr výzkumu. Na úplný konec však uvádím, že ženy pracující ve státní správě na půdě České

obchodní inspekce nepocitují nadměrné pracovní přetížení jak na pracovním poli tak dokonce ani v rámci svých domácností. Je to především díky tomu, že přes veškeré definice mužského přístupu k ženám jim jejich partneři poskytují chápající rodinné zázemí. Zpravidla doma pomáhají a obecně se o pracovní stránku svých partnerek zajímají. Oproti tomu kolegové v zaměstnání taktéž ženy neutiskují a nevykořisťují, naopak společná spolupráce funguje a z pozice vedení není rozlišováno mezi muži a ženami. Za zmínku ovšem stojí fakt, že ženy nemají pocit docenění své práce a svých dovedností či zkušeností ze strany vedoucího managementu. Bylo by proto zřejmě přínosné v rámci zlepšování pracovních podmínek zohledňovat toto hledisko např. v udělování pochval či ještě lépe zaměstnaneckých výhod (o přerozdělení financí ve státní správě nelze zas až tak objektivně hovořit, či o této skutečnosti reálně uvažovat). Ženy pracující u České obchodní inspekce nezískaly pocit, že by jejich práce byla administrativně náročnější než u jejich kolegů, ani že by jejich postech byli viděni raději muži, ovšem domnívají se, že ti jsou zpravidla lépe hodnoceni než ony. Tuto teorii podrobně rozebírám ve výše zmiňované kapitole 6.6.. Problematika sexuální harašení rovněž ve státní správě není až tak významným fenoménem. Dle mého názoru to může být způsobeno i tím, že věkový průměr všech pracovníků na ČOI je cca 40 let. Jinak pohled „našich“ žen na sexuální obtěžování je ve směr shovívavý, což je patrné ze zjištěných závěrů uváděného dotazníku, když za projev sexuální obtěžování nepovažují tělesný kontakt. Kolektiv a atmosféra státní správy je poměrně vyvážený jak osobnostně, tak intelektuálně, zřejmě i z toho důvodu jsou v něm ženy spokojeny a zpravidla by své zaměstnání neměnily.

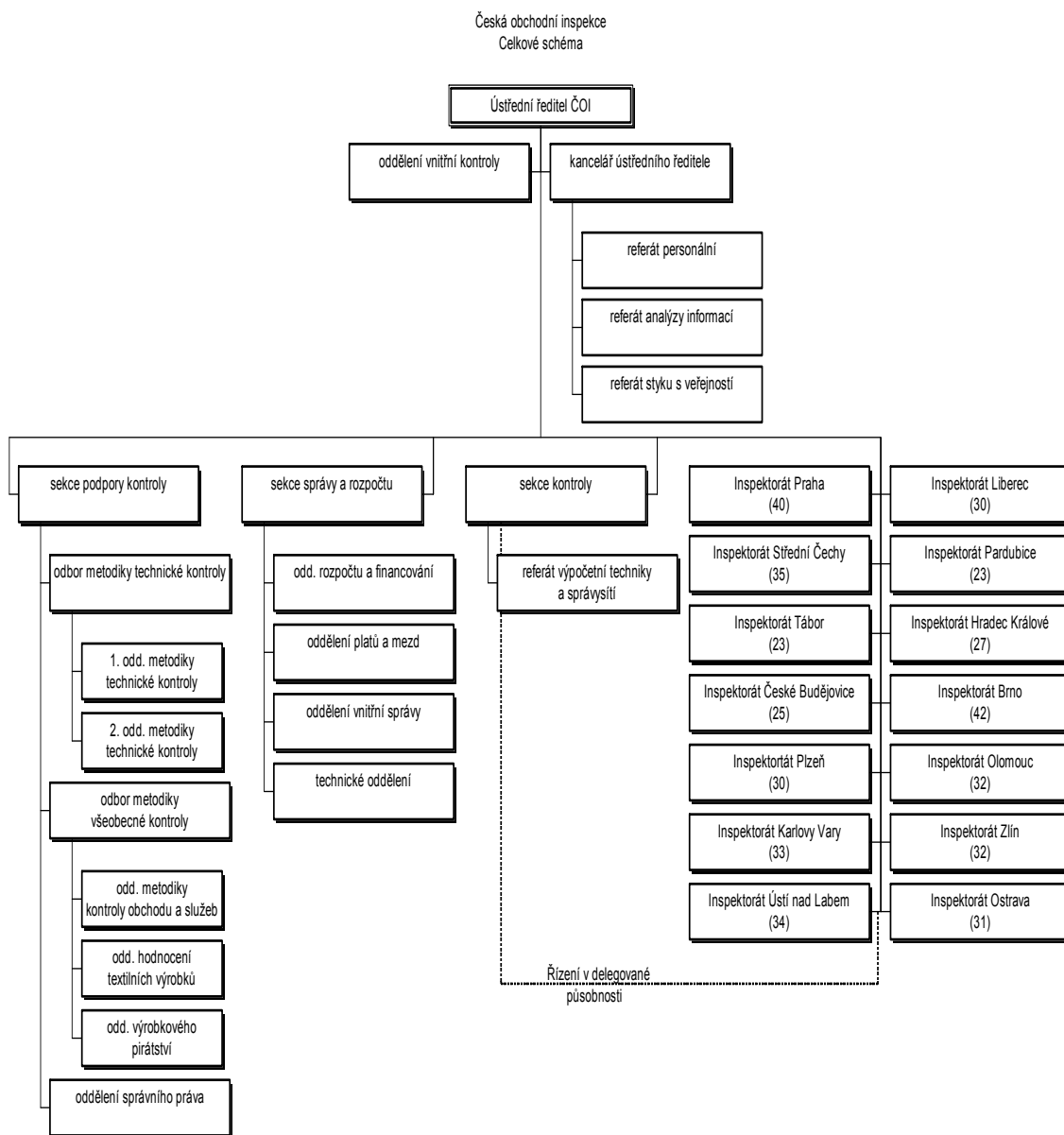
Použitá literatura

- 1/ Zákon č. 64/1986 Sb., o České obchodní inspekci
- 2/ Ing. Hájková, K.: Prezentační materiály ČOI, intranet UI 2004
- 3/ Pracovní smlouva ČOI – interní materiály ČOI, intranet poslední aktualizace 2005
- 4/ Zákon č. 64/1986 Sb., o České obchodní inspekci
- 5/ Kontrolní řád České obchodní inspekce
- 6/ Pracovní řád české obchodní inspekce
- 7/ © 1999 Jindřich Brož heinrich@iol.cz, www.web.telecom.cz
- 8/ M. Bedrníková: Žena a její svět, Brno 1985 s. 93-94.
- 9/ Čerpáno z článku Rovné příležitosti mužů a žen V ČR, www.osz.cmkos.cz , autor Ing. Jindra CHVÁLOVÁ
- 10/ Čerpáno z článku Rovné příležitosti mužů a žen V ČR, www.osz.cmkos.cz , autor Ing. Jindra CHVÁLOVÁ
- 11/ www.obcan.ecn.cz. , Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění.
- 12/ Staženo z www.lide.uhk.cz
- 13/ Studie pro www.migraceonline.cz, červenec 2004, Multikulturní centrum Praha)
- 14/ MPSV: Gender mainstering, Praha 2002 (s. 14)
- 15/ Čerpáno z www.CSU.cz aktualizováno 15.12 2005, Český statistický úřad 2007
- 16/ MPSV: Gender mainstering, Praha 2002 (s. 23)
- 17/ MPSV: Gender mainstering, Praha 2002 (s. 38)
- 18/ Zpracovala: PhDr. Kateřina Niklová, koordinátorka pro oblast rovnosti žen a mužů, Ministerstvo financí ČR, 2004 - fragment textu
- 19/ volný překlad z publikace M. Faltysová, M. Pavlík, L. Simerská: Gender Budeting, Praha 2004
- 20/ Zpracovala: PhDr. Kateřina Niklová, koordinátorka pro oblast rovnosti žen a mužů, Ministerstvo financí ČR
- 21/ C. Harss, K. Maider: Stres, cena úspěchu?, Tina, Vimperk 1994
- 22/ C. Harrs: Stres, cena úspěchu, Vimperk 1994 s. 21
- 23/ server ASPI, právní předpisy, Listina základních lidských práv a svobod, vyhlášky MOP . 120/1976 Sb., a 104/1991 Sb., staženo 22.2.07
- 24/ MPSV: Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II, Praha 2003

- 25/ MPSV: Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II, Praha 2003 s. 10
- 26/ MPSV: Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II, Praha 2003 s. 11
- 27/ MPSV: Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II, Praha 2003 s. 13
- 28/ IZPE: Sborník teoretických konceptů k problematice násilí na pracovišti ve zdravotnictví a sociálních službách, Kostelec nad Černými lesy, 2005, s. 53
- 29/ www.czso.cz staženo 20.1.2007
- 30/ A. Křížková: Sexualizovaná realita pracovních vztahů, Praha 2006
- 31/ A. Křížková: Sexualizovaná realita pracovních vztahů, Praha 2006, s. 35
- 32-33/ § 4 odst. 7, 8 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- 34/ A. Křížková: Sexualizovaná realita pracovních vztahů, Praha 2006, s. 35
- 35/ www.HR-SERVIS.cz, rozhovor PhDr. Pavel Beňo z 29.3.2004, staženo 9.3.07
- 36/ www.psychoterapeut.cz – Potíže na pracovišti – mobbing, bossing, staženo 9.3.07

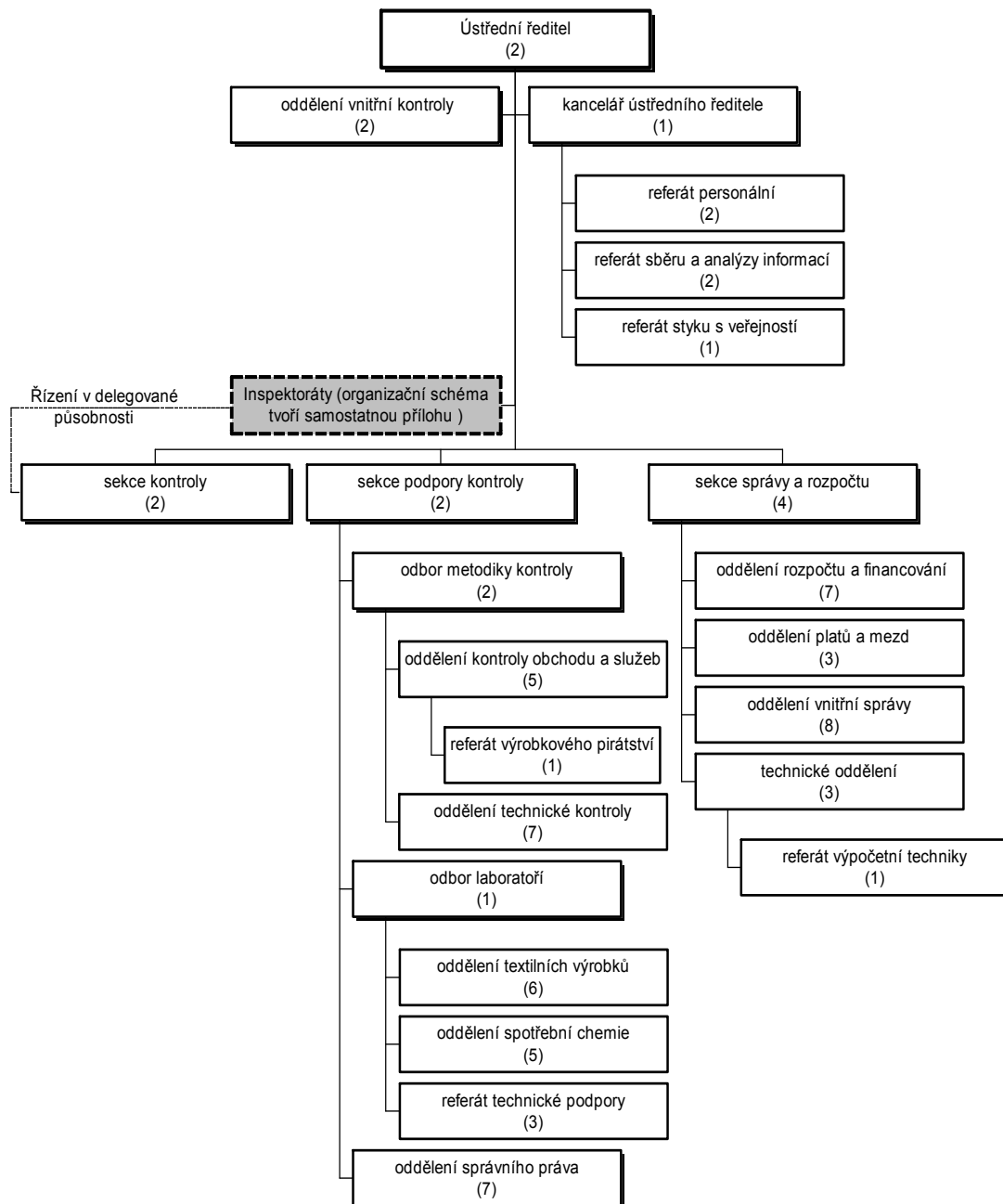
Přílohy

Příloha č. 1 a) Schéma ČOI



Příloha 1 b)
Schéma ČOI

Česká obchodní inspekce
Organizační schéma ústředního inspektorátu



Příloha č. 2

Pracovní smlouva

I.

Pan/i Jan Novák (dále jen „zaměstnanec“) bude pracovat v České obchodní inspekci (dále jen „zaměstnavatel“) ve funkci inspektor sekce obchodu a služeb na inspektorátu Jihočeském a Vysočina se sídlem v Táboře. Místem výkonu práce jsou České Budějovice.

Dnem nástupu do práce je 1.1.2007

Pracovní poměr se uzavírá na dobu neurčitou / určitou

Smluvní strany se dohodli na zkušební době v délce 3 měsíců.

II.

Zaměstnanec byl před uzavřením pracovní smlouvy seznámen s právy a povinnostmi vyplývajícími z pracovněprávního vztahu i s pracovními a platovými podmínkami.

III.

Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance

Zaměstnavatel je povinen ode dne, kdy pracovní poměr vznikl, přidělovat zaměstnanci práci podle této smlouvy, vyplácet mu za vykonanou práci plat, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů a dodržovat ostatní podmínky stanovené právními a vnitřními předpisy zaměstnavatele a pracovní i kolektivní smlouvou.

Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy, ve stanovené pracovní době, dodržovat pracovní kázeň a vnitřní předpisy zaměstnavatele.

IV.

Pracovní doba

Délka pracovní doby u zaměstnavatele činí 40 hodin týdně. Pracovní doba je rozvržena do pětidenního pracovního týdne. Podrobnější informace o pracovní době jsou uvedeny v Pracovním řádu ČOI.

V.

Plat

Zaměstnanci za vykonanou práci náleží plat. Při stanovení výše platu a jeho jednotlivých složek vychází zaměstnavatel ze zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměnách za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších příspěvkových organizacích a orgánech a Nařízení vlády ČR č. 253/1992 Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí, v platném znění. V den nástupu do práce obdrží zaměstnanec platový výměr.

Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na plat nebo na některou jeho složku. Pravidelný termín výplaty platu je stanoven na 12. den následujícího kalendářního měsíce na pracovišti zaměstnavatele.

Zaměstnanec sesouhlasí / nesouhlasí s tím, aby mu při výplatě platu, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek z platu podle příslušných právních předpisů, poukázal částku určenou zaměstnancem na jeden účet u banky nebo pobočky zahraniční banky. Za tím účelem sdělí zaměstnanec písemně zaměstnavateli číslo účtu a jeho přesné umístění.

VI.

Dovolená

Základní výměra dovolené činí 4 týdny. U zaměstnavatele přísluší zaměstnancům dovolené o jeden týden delší než je její základní výměra (§ 102 odst. 2 zákoníku práce). Bližší podmínky uplatnění nároku na dovolenou za kalendářní rok nebo za odpracované dny jsou uvedeny v § 101 a násl. zákoníku práce. Podmínky čerpání dovolené u zaměstnavatele jsou uvedeny v Pracovním řádu ČOI.

VII.

Výpovědní doby

Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí dva měsíce. Při výpovědi podle § 46 odst. 1. písm. a) až c) činí výpovědní doba tři měsíce. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 47 odst. 2, § 48 odst. 2, § 49 písm. b) a § 52 odst. 6 zákoníku práce.

Byla-li dána výpověď z vedlejšího pracovního poměru, činí výpovědní doba 15 dnů a začíná dnem v němž byla výpověď doručena.

VIII.

Pracovní cesty

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu.

Zaměstnanec souhlasí s tím, že jej zaměstnavatel může vyslat na pracovní cestu . U zaměstnanců u nichž, s ohledem na duh vykonávané práce (funkci), zejména u inspektorů a dalších zaměstnanců, kteří jsou podle vnitřních předpisů zaměstnavatele oprávněni provádět kontrolu, je souhlas zaměstnance jedním z požadavků pro řádný výkon práce sjednané pracovní smlouvou.

IX.

Konkurenční doložka

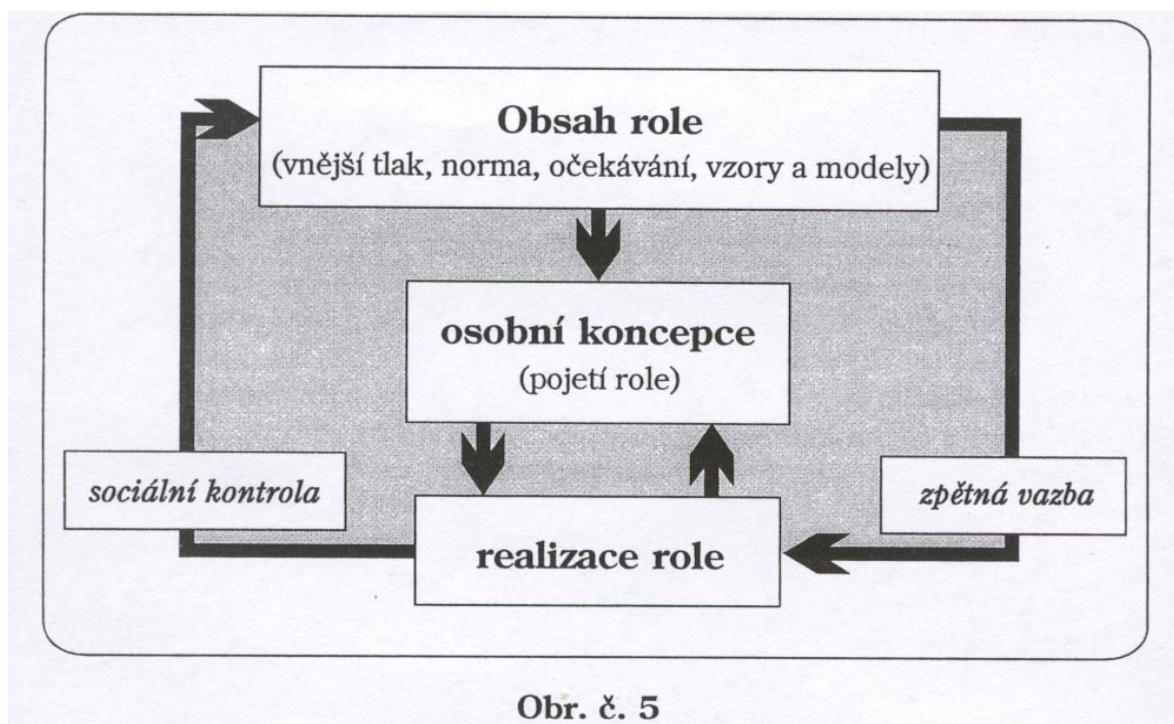
Zaměstnanec se zavazuje, že po dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru, nebude vykonávat pro jiného zaměstnavatele nebo na vlastní účet činnost, která byla předmětem činnosti zaměstnavatele.

X.

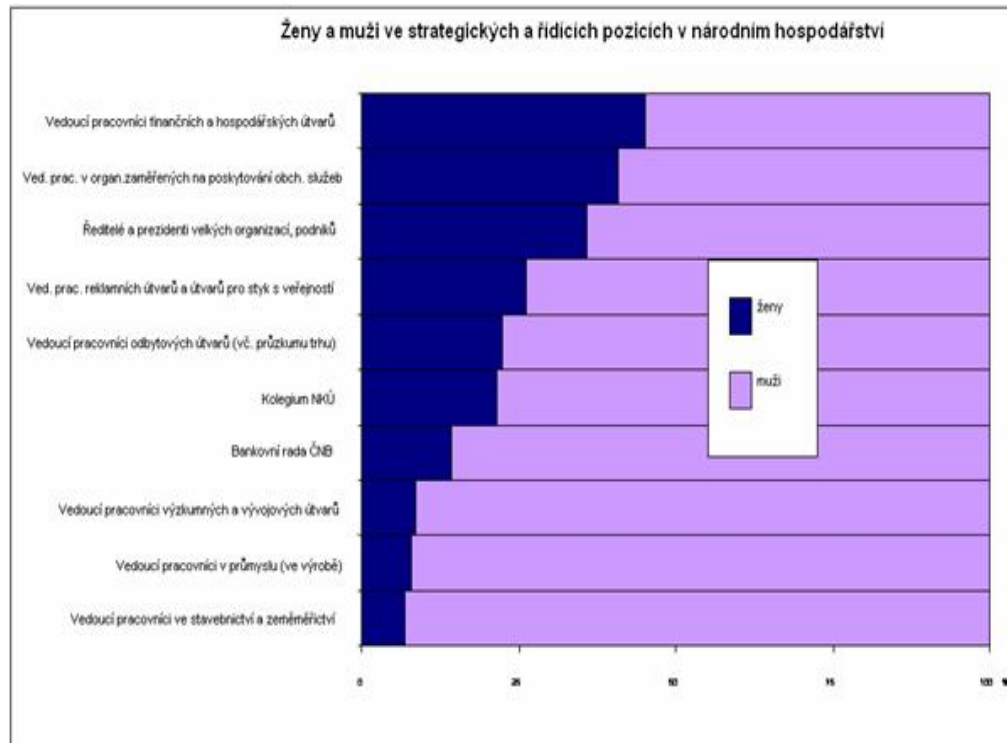
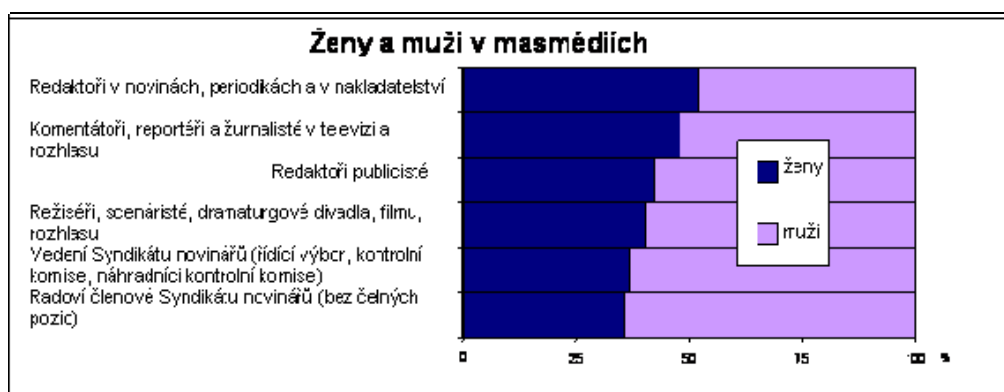
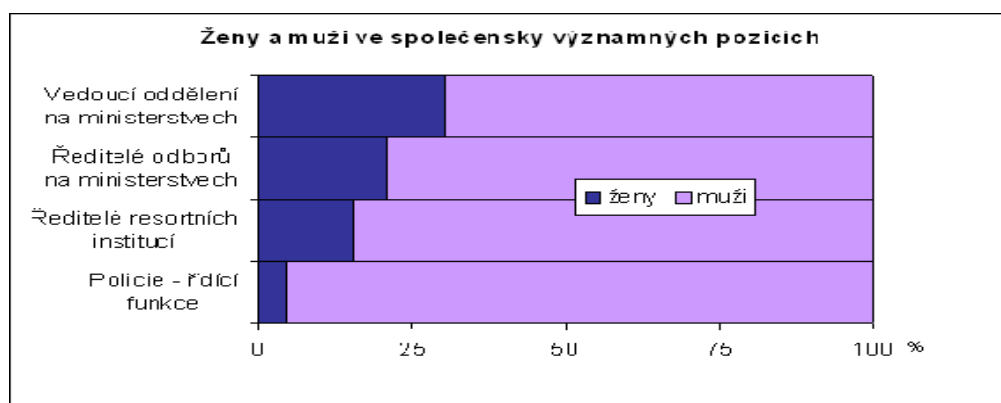
Obě smluvní strany podpisují tuto pracovní smlouvu na důkaz souhlasu s jejím obsahem . Tato smlouva byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zaměstnanec. (3) Pracovní smlouva ČOI

Příloha č. 3

Dynamika rolí (Řezáč 1998)



Příloha č. 4



Aktualizováno: červenec 2006, OEZ a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Příloha č. 5

Úhrnná plodnost:

- v ČR 1,23 dítěte na ženu (2004, ČSÚ). Průměr v EU je 1,42.

Průměrný měsíční příjem:

- na jednoho člena domácnosti zaměstnanců bez dětí 11 140 Kč, s dětmi 6 594 Kč (2002)

Umělé potraty:

- v roce 1995 - 49 531, v roce 2001 - 32 528, v roce 2004 - 27 574 (ČSÚ, 2004)

Antikoncepce: v roce 1995 ji užívalo 27,1 % žen v plodném věku, v roce 2001 to bylo 42,2 %

Neúplné rodiny:

- v roce 2004 - 11,6 % rodin, v 56,4 % z nich byly přítomny závislé děti. V čele 91,2% stály matky (2004, ČSÚ). Zhruba polovina neúplných rodin v čele s matkou se pohybuje pod hranicí 1,5 násobku životního minima. Například ve Skandinávii mají neúplné rodiny jen cca o 13 % nižší příjmy než rodiny úplné.

Rozvody:

- celkem 33 060 (2004, ČSÚ), 90,1% svěřeno do péče matky, 7,1% do péče otce, 2,4% do společné péče obou rodičů

Domácí práce:

- v ČR se do běžných prací zajišťujících provoz domácnosti zapojuje méně než 5% mužů, v EU ženy vykonávají 80% domácích prací (vyjma severských států) a péči o děti stráví téměř dvojnásobek času ve srovnání s muži (41 hodin týdně oproti 21 hodinám)

Příloha č. 6

Určité události vyskytující se v životě lidí jsou vnímány jako zátěžové podle jejich závažnosti

Stresor – vyjádřeno v %

100 Smrt partnera
73 Rozvod donedávna spokojeného manželství
65 Rozvrat manželství, dočasný rozchod
63 Uvěznění
63 Úmrtí blízkého člena rodiny
53 Vážný úraz nebo onemocnění
50 Sňatek
47 Ztráta zaměstnání
45 Usmíření nebo jiné změny v manželství
45 Odchod do důchodu
45 Změna zdravotního stavu člena rodiny
44 Těhotenství
40 Sexuální obtíže
39 Přírůstek nového člena rodiny
39 Změna zaměstnání (i k lepšímu)
38 Změna finanční situace
38 Smrt blízkého přítele
37 Změna náplně práce
36 Závažné neshody s partnerem
35 Půjčka vyšší než 50 000.- Kč
31 Termín splatnosti půjčky

30 Dospělé dítě opouští rodinu
29 Konflikty s tchánem, tchyní, zetěm, snachou
29 Mimořádný osobní čin nebo výkon
28 Partner nastupuje nebo končí zaměstnání
26 Vstup do školy nebo její ukončení
26 Změna životních podmínek
25 Změna vlastních zvyklostí
23 Problémy nebo konflikty s nadřízenými
20 Změna pracovní doby nebo pracovních podmínek
20 Změna bydliště
20 Změna školy
20 Změna rekreačních aktivit
19 Změna církve
18 Změna sociálních aktivit
17 Půjčka menší než 50 000.- Kč
16 Změna režimu dne a spánku, např. letní čas
15 Změna stravovacích zvyklostí
15 Dovolená
12 Vánoční svátky
11 Přestupek (dopravní s pokutou)

Příloha č. 7

Dotazník - největší zátěžové situace žen ve státní správě

Prosím o laskavé vyplnění anonymního dotazníku jehož cílem je zmapovat situace žen působících ve státní správě. Získané údaje slouží pro mou závěrečnou práci zaměřenou na pracovní zátěž žen. Výstupní data z dotazníku se po zpracování mohou stát podkladem řídicímu managementu státní správy jako objektivní doporučení směřující ke zkvalitnění podmínek pracovního prostředí.

Prosím, napište číslo podle tabulky.

známka hodnocení		1	2	3	4	5
		vůbec ne	slabě spíše ne	trochu nevím	dost spíš ano	hodně ano
A Domácnost						
	1) Daří se mi skloubit práci a péči o děti a domácnost					
	2) Můj partner mi v domácnosti pomáhá					
	3) Můj partner se o moje pracovní úspěchy i neúspěchy zajímá, má pochopení pro mou práci a je mi oporou					
	4) Po splnění pracovních a domácích povinností mi zbývá ještě čas pro sebe (na koníčky, relaxaci, vzdělávání aj.)					
B Práce						
	5) Myslím si že jsem pracovně stejně vytížena jako muži					
	6) Na mém pracovišti spolupráce mužů a žen při plnění společných úkolů funguje					
	7) Mezi muži a ženami Váš nadřízený při práci nedělá rozdíly (ať se jedná o pochvaly, výtky nebo rady)					
	8) Ve svém oboru vynikám. Můj nadřízený to oceňuje.					
C Diskriminace						
	9) Když jsem byla přijímána na pracoviště, měla jsem pocit, že by na mém místě raději viděli muže					
	10) Domnívám se, že muž na mém postu by dostával vyšší plat než já (coby žena)					
	11) Domnívám se že dostávám více administrativně či jinak náročné práci než moji mužští kolegové					
	12) Setkala jsem se s tím, že můj nadřízený při rozdělování úkolů dělil práci bezdůvodně na mužskou a ženskou (např. řízení vozidla, práce v terénu, školení aj.)					
D Sexuální harašení						
	13) Slyšela jsem o tom, že na mém pracovišti došlo k určitému druhu sexuálnímu harašení					
	14) Osobně jsem se sexuálním obtěžováním na pracovišti setkala					
	15) Díky svému vzhledu se stávám terčem sexuálních nárazek ze strany mých kolegů					
	16) Za projev sexuální obtěžování na pracovišti považuji plácnutí po zadečku, objetí ramen, doteky obecně					
E Kolektiv						
	17) Myslím, že jsem v mužském kolektivu na pracovišti oblíbená (mají mě rádi)					
	18) V mém pracovním kolektivu jsem spokojena					
	19) Pokud se dostanete do konfliktu umím jej vyřešit					
	20) Kdybych mohla, změnila bych zaměstnání					

Text dotazníku – jeho otázky - byly vytvořeny po předběžném průzkumu na půdě státní správy, provedeným řízeným rozhovorem se třemi náhodně vybranými ženami pracující u České obchodní inspekce na různých pozicích.