



ČESKÁ ŽENSKÁ LOBBY

Síť organizací, které hájí práva žen v České republice.

Aperio, Asociace podnikatelek a manažerek ČR, Česká asociace dul, České duly, Český helsinský výbor, Český svaz žen, Evropská kontaktní skupina, Fórum 50 %, Gender Studies, Hnutí za aktivní mateřství, Klub K2, Manushe, Moravská asociace podnikatelek a manažerek, Národní kontaktní centrum Ženy a věda (SOÚ AV ČR), NESEHNUTÍ Brno, Oddělení Gender & sociologie SOÚ AV ČR, Otevřená společnost, profFem, Rodinné centrum Pexeso, Rosa, Rozkoš bez rizika, Soroptimist International – Pražský klub, UNIPA

ZVAŽ SI (SVOJI) ŽENU!

Prohlášení při příležitosti Dne rovnosti žen a mužů

Nerovné zastoupení žen ve veřejném životě a politice

Zastoupení žen v české politice a v rozhodovacích pozicích obecně **je dlouhodobě nízké**. Ačkoli v české populaci žije více než 50 % žen a členské základny politických stran čítají mezi 30 a 53 % žen, mezi politickou reprezentací působí **na parlamentní úrovni 22 % žen v PSP a v Senátu 17,5 %, na krajské úrovni 17,5 % a na komunální úrovni průměrně 25 %**. Nedostatečné zastoupení žen porušuje faktickou rovnost žen a mužů. Demokracie bez žen není skutečnou demokracií.

Po letošních květnových volbách zastoupení žen ve Sněmovně vzrostlo (oproti výsledku po volbách 2006 téměř o 7 %). Toto číslo však **není výsledkem snahy zavedených politických stran** o vyšší participaci žen, ale je **vyjádřením vůle voličů a voliček, kteří masivně využili možnosti použít preferenční hlasy**: 14 poslankyň se tak do PSP dostalo právě díky preferenčním hlasům, 7 nových poslankyň bylo do Sněmovny zvoleno za stranu VV, která prezentuje vysoké zastoupení žen jako svou přednost.

Zvýšení počtu žen vnímáme jako pozitivní krok, **složení vyjednávacích týmů a předběžné návrhy na obsazení ministerských a sněmovních postů však vysílají varovný signál, zda zastoupení žen na kandidátních listinách nebyl jen předvolební marketingový tah politických stran**. V následujících týdnech a měsících proto bude důležité sledovat také to, jak se budou předvolební vyjádření vůči zastoupení žen v politice odrážet v jejich reálné moci nejen ve sněmovně, ale i v příští vládě.

Upozorňujeme, že udělování preferenčních hlasů je velmi nejistý způsob, jak zvýšit zastoupení žen v politice. V následujícím volebním období proto **budeme podporovat již existující mechanismy podpory žen v politice, ale také zavedení dalších vnitrostranických i legislativních opatření: od podpory sladění pracovního a rodinného života poslanců a poslankyň (např. možnosti hlídání dětí v době jednání sněmovny), přes realizaci tolik důležitých síťovacích setkání, případně podpory vzniku ženských frakcí až po zavedení vnitrostranických či legislativních kvót**.

Aperio, Asociace podnikatelek a manažerek ČR, Česká asociace dul, České duly, Český helsinský výbor, Český svaz žen, Evropská kontaktní skupina, Fórum 50 %, Gender Studies, Hnutí za aktivní mateřství, Klub K2, Manushe, Moravská asociace podnikatelek a manažerek, Národní kontaktní centrum Ženy a věda (SOÚ AV ČR), NESEHNUTÍ Brno, Oddělení Gender & sociologie SOÚ AV ČR, Otevřená společnost, profem, Rodinné centrum Pexeso, Rosa, Rozkoš bez rizika, Soroptimist International – Pražský klub, UNIPA

Genderové nerovnosti a diskriminace na trhu práce

Z hlediska socioekonomického postavení je Česká republika v evropském srovnání jednou ze zemí s nejnižším podílem osob žijících v chudobě. Žije zde ale nejvíce lidí těsně nad touto hranicí, přičemž tři z každých čtyř lidí žijících v chudobě jsou ženy. Nejvíce pak chudoba postihuje starší ženy, matky samoživitelky, cizinky a Romky. **Závažným důsledkem ohrožení žen chudobou je přesouvání tohoto rizika na děti.**

V roce 2008 činila průměrná hrubá měsíční mzda žen v ČR 21 939,- Kč oproti průměrné mzdě mužů 29 628 Kč. To znamená, že **ženy byly v průměru odměňovány pouze 74 % průměrné mzdy mužů. Téměř polovina žen je na českém trhu práce soustředěna pouze do 10 ze 107 kategorií zaměstnání.**

Tento fenomén (feminizace chudoby) velmi výrazně souvisí s přetrvávající předpokládanou či reálnou zodpovědností žen za péči o děti a domácnost, a s tím související platovou nerovností mezi muži a ženami (zjednodušeně řečeno: ženy jsou považovány za „rizikovější“ zaměstnankyně, a tudíž jsou níže platově ohodnocené). Navíc jsou ženy jako skupina zaměstnány v obecně méně prestižních, a tudíž méně ohodnocených částech pracovního trhu. Obory, ve kterých jsou české ženy nejvíce koncentrovány (každá šestá česká žena je zaměstnána jako administrativní pracovníce, každá jedenáctá je ošetrovatelkou nebo zdravotní sestrou, každá třináctá pracuje jako prodavačka nebo pokladní), jsou charakteristické nízkou mzdovou úrovní, nízkou prestiží a horšími pracovními podmínkami.

Důležité je připomenout, že průměrně nižší ohodnocení žen v průběhu jejich kariéry či přerušení působnosti na pracovním trhu způsobuje také výrazné rozdíly v důchodech mužů a žen. Ženy–důchodkyně jsou na tom finančně výrazně hůře než muži.

V Čechách přežívá mýtus o tom, že průměrný mzdový rozdíl za celou populaci je zcela způsoben právě tím, že ženy pracují v jiných oborech a na jiných pozicích než muži a že stejná práce je ohodnocena stejnou mzdou. Ovšem podrobné analýzy odměňování žen a mužů pracujících ve stejných oborech, stejných zaměstnáních, u stejných zaměstnavatelů a na stejných pozicích vypovídají o opaku. Například v loňském roce vydaná Genderová ročenka školství poukazuje na skutečnost, že rozdíl v platech se týká také státem určených, tabulkových platů.

Znevýhodnění žen je dále zesilováno současnou situací ekonomické krize. **Úsporná ekonomická opatření vedou v rozvinutých zemích k významnému odbourávání systému sociálního zajištění, což v souvislosti s rostoucí nezaměstnaností vytváří hluboké sociální propasti a zvyšuje počty sociálně vyloučených a lidí žijících v chudobě.** Současné diskuse o ekonomické krizi se příliš nezabývají sociálními důsledky krize, ale týkají se úspor a škrtů, velkou měrou právě v sociální oblasti. Do popředí se tak

Aperio, Asociace podnikatelek a manažerek ČR, Česká asociace dul, České duly, Český helsinský výbor, Český svaz žen, Evropská kontaktní skupina, Fórum 50 %, Gender Studies, Hnutí za aktivní mateřství, Klub K2, Manushe, Moravská asociace podnikatelek a manažerek, Národní kontaktní centrum Ženy a věda (SOÚ AV ČR), NESEHNUTÍ Brno, Oddělení Gender & sociologie SOÚ AV ČR, Otevřená společnost, profem, Rodinné centrum Pexeso, Rosa, Rozkoš bez rizika, Soroptimist International – Pražský klub, UNIPA

znovu dostává jednostranný důraz na zaměstnanost bez ohledu na genderové souvislosti vztahu placené práce a neplacených reprodukčních a pečovatelských činností. **Podle zpráv *Human Development Report* hodnota neplacené domácí práce v průmyslových zemích představuje přinejmenším polovinu HDP a pokrývá více než polovinu privátní spotřeby.**

Genderové nerovnosti ve vzdělávání

Současný vzdělávací systém čelí řadě problémů a změn – nedostatek financí, nízké platy vyučujících, kurikulární reforma na základních a středních školách, klesající úroveň znalostí a dovedností, spory o podstatu vysokoškolského vzdělání atd. Mezi nimi se zdá problematika genderových nerovností nepodstatná, a stojí proto v pozadí. Neprávem. **V českém školství existuje řada nespravedlivých rozdílů v postavení žen a mužů, které při dlouhodobém přehlížení mohou vést ke skutečně závažné nerovnováze.**

Genderové nerovnosti již nemají, tak jako v minulosti, podobu zákazů a omezování přístupu ke vzdělání. **Oficiálně sice dívky a chlapci mohou studovat na všech stupních a typech škol, ve skutečnosti ale na středních a vysokých škol stále existují tzv. dívčí a chlapecké obory.** Dívky dominují na středních pedagogických a středních zdravotnických školách, na obchodních akademických, na učebních oborech kosmetička, kadeřnice, cukrářka, na pedagogických fakultách a celkově sociálně-vědních vysokoškolských oborech. Chlapci naopak zásadně převažují na středních průmyslových školách, na technických a stavebních učebních oborech či na technicky orientovaných vysokých školách. Platí tedy, že **český vzdělávací systém má vysokou míru horizontální genderové segregace** – muži a ženy studují odlišné obory. To následně znamená, že vstupují na trh práce s odlišnými kvalifikacemi a začínají působit v odlišných povoláních, která mají odlišné platové ohodnocení, často v neprospěch „ženských“ profesí, což se pak projevuje v ekonomické závislosti žen a mužích a reprodukci nerovnosti.

Rámcové vzdělávací programy, kterými se mateřské, základní a střední školy musí při koncipování výuky řídit, neobsahují genderovou problematiku. Školy tak často dětem předávají stereotypní představy o charakteristikách i postavení žen a mužů. Děti se sice učí respektu, ale zároveň jsou utvrzovány v přesvědčení, že ženy a muži jsou ve svých schopnostech, vlastnostech a životních stylech velmi rozdílní.

Ačkoliv jsou rovné příležitosti žen a mužů řadu let prioritou MŠMT, praktických změn na tomto poli se událo jen málo. Školská politika genderové rovnosti by se měla do budoucna soustředit především na následující základní cíle:



ČESKÁ ŽENSKÁ LOBBY

Síť organizací, které hájí práva žen v České republice.

Aperio, Asociace podnikatelek a manažerek ČR, Česká asociace duh, České dudy, Český helsinský výbor, Český svaz žen, Evropská kontaktní skupina, Fórum 50 %, Gender Studies, Hnutí za aktivní mateřství, Klub K2, Manushe, Moravská asociace podnikatelek a manažerek, Národní kontaktní centrum Ženy a věda (SOÚ AV ČR), NESEHNUTÍ Brno, Oddělení Gender & sociologie SOÚ AV ČR, Otevřená společnost, proFem, Rodinné centrum Pexeso, Rosa, Rozkoš bez rizika, Soroptimist International – Pražský klub, UNIPA

- Zahrnout seznámení s genderovou problematikou do pregraduální přípravy vyučujících a v rozšířené formě také do celoživotního vzdělávání vyučujících z praxe.
- Včlenit explicitně genderovou problematiku do rámcových vzdělávacích programů.
- Snižovat horizontální genderovou segregaci vzdělávacích oborů prostřednictvím specifických aktivit zahrnutých do kariérového poradenství, do způsobu prezentace škol a do výběru uchazečů a uchazeček.
- Podporovat projekty usilující o navození pozitivního sociálního klimatu ve třídách, které zohledňují i genderovou problematiku, např. tematizují homofobní šikanu či sexuální obtěžování.
- Změnit představu o učitelství zdůrazňováním toho, že učitelství na všech stupních škol je povolání vhodné pro všechny, kteří jsou pedagogickou osobností, tj. pro ženy i pro muže.

Jak ukazují zkušenosti ze zahraničí, například ze Skandinávie, úspěšná politika genderové rovnosti vede k celkovému zkvalitnění vzdělávacího systému. Nicméně aby tato politika mohla být úspěšná, je nutné založit ji na výzkumných datech a investovat do ní finanční prostředky. Právě to jsou důvody, proč dosud nejsou české snahy o genderovou rovnost ve vzdělávání příliš efektivní.