

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Diplomová práce

2018

Barbora Horáčková

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Diplomová práce

**Životní strategie žen ve vedoucích pozicích na
příkladu starostek z Karlovarského kraje**

Barbora Horáčková

Plzeň 2018

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Katedra antropologie

Studijní program Antropologie

Studijní obor Sociální a kulturní antropologie

Diplomová práce

**Životní strategie žen ve vedoucích pozicích na
příkladu starostek z Karlovarského kraje**

Barbora Horáčková

Vedoucí práce:

Mgr. Lenka Jakoubková Budilová, Ph.D.

Katedra antropologie

Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2018

Prohlašuji, že jsem práci zpracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

Plzeň, duben 2018

.....

Poděkování:

Na tomto místě bych ráda vyjádřila poděkování své vedoucí práce, paní Mgr. Lence Jakoubkové Budilové, Ph.D., za její čas, který věnovala průběžnému čtení této práce, dále za cenné rady, připomínky a konstruktivní vedení, které mi s ochotou poskytovala. Dále bych poděkovala mým respondentkám, bez kterých by tato práce nemohla vzniknout.

Obsah

1 ÚVOD	1
2 GENDER A SPOLEČNOST	4
2.1 Gender	4
2.2 Genderové role a vztahy	6
2.3 Genderová identita	10
3 GENDEROVÁ STRUKTURA TRHU PRÁCE	12
3.1 Genderová segregace trhu práce.....	12
3.2 Ženy na trhu práce.....	16
3.2.1 Ženská práce	16
3.2.2 Diskriminace žen na trhu práce	18
3.3 Životní strategie žen: kombinace pracovního a rodinného života.....	22
4 ŽENY VE VEDOUCÍCH POZICÍCH	25
4.1 Zastoupení žen v politice	25
4.2 Ženy ve funkci starostek.....	28
5 METODOLOGICKÁ ČÁST	33
5.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky	33
5.2 Sběr dat.....	34

5.2.1 Výzkumný vzorek	35
5.2.2 Výzkumná metoda	37
5.3 Analýza a interpretace dat	39
6 PRAKTICKÁ ČÁST	41
6.1 Představení výzkumného vzorku	41
6.2 Představení výzkumné lokality	56
6.3 Hlavní zjištění z výzkumu	57
6.3.1 Výkon funkce starosty podle velikosti obce či města	57
6.3.2 Nerovné rozmístění žen a mužů v pozicích starostů	60
6.3.3 Motivace žen ke vstupu do funkce starostky	65
6.3.4 Skloubení pracovního a rodinného života starostek	70
7 ZÁVĚR	76
8 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ	79
9 RESUMÉ	86
10 PŘÍLOHY	88

1 ÚVOD

Gender v různých kontextech mě v průběhu studia vždy zajímal, ačkoli téma mé bakalářské práce bylo zcela jiné. Tématem mé diplomové práce jsou životní strategie žen ve vedoucích pozicích. Na základě pojetí Aleny Křížkové definuji životní strategie jako osvědčený způsob adaptace na společensky dané podmínky (sociální, rodinné, ekonomické a politické) a jejich vnímání aktérkou (Křížková 2007). Životní strategie vymezuji jako způsoby kombinace pracovního a soukromého života. Jako cílovou skupinu jsem zvolila ženy zaměstnané ve vedoucích nebo řídicích pracovních pozicích, avšak původně jsem nevěděla, na jaké profese žen se zaměřit. Momentálně žiji v Karlovarském kraji, kde můžeme sledovat nárůst žen na pozicích starostek. Z toho důvodu jsem se rozhodla je zmapovat a analyzovat životní strategie těchto žen. Ačkoli Karlovarský kraj stále patří ke kraji s nejmenším počtem starostek (přibližně 11 %) na místo hejtmána byla zvolena právě žena. Celoplošně v České republice po volbách v roce 2014 bylo do zastupitelstev měst, městských obvodů a částí a obcí zvoleno 27 % žen (Šprincová 2014). Převažuje zde hierarchický trend, ve kterém ženy nejvíce obsazují úroveň nejmenších obcí, a nejméně jich naopak najdeme ve vedení velkých a statutárních měst, kde silně dominují muži. Dále platí nepřímá úměra, s velikostí obcí a měst, zastoupení žen v jejich vedení klesá (Šprincová 2014). Cílem mé diplomové práce je analyzovat životní strategie žen na pozicích starostek v Karlovarském kraji a popsat, jak jsou konstruovány a interpretovány aktérkami v každodenním životě.

Ve své práci se zabývám ženami v politické sféře, a proto jsem čerpala data a informace z neziskové organizace Fórum 50, která usiluje o vyvážené zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích. První zmínky o aktivitě žen v politice na území dnešní České republiky se

dovídáme na základě volebních řádů do zemských sněmů přijatých v roce 1861 (Bahenská 2005). Ačkoli se ženy nemohly účastnit voleb pravidelně tak jako muži, za určitých okolností mohly volit a rovněž být i teoreticky voleny. Emancipační proces boje za politická práva se vlekl dlouhá léta, a i přes zákazy byla v roce 1912 zvolena první poslankyně, které však byl přístup do poslanecké sněmovny odepřen. I přes prvotní neúspěch byla jednou z prvních evropských žen zvolených do parlamentu (Bahenská 2005). Oficiálně ženy dosáhly volebního práva – aktivního a pasivního až se vznikem Československa po roce 1918. Zajímavostí je, že vůbec poprvé, kdy si ženy mohly vyzkoušet svá volební práva, bylo až v roce 1919 při volbách do obecních zastupitelstev, na které se i tato práce zaměřuje.

Diplomová práce se věnuje ženám, které byly zvoleny v komunálních volbách do funkce starostek v obcích či městech. Vedoucí pozici starostek jsem zvolila z toho důvodu, že se jedná o zaměstnání specifické. Jedná se o politickou funkci, proto musí být starostky nejprve občany, poté i zastupitelstvem obce či města zvoleny vždy na jedno čtyřleté volební období. Tato pozice je proto do určité míry nejistá a rovněž se jedná o práci velmi časově a psychicky náročnou.

V práci se zaměřím konkrétně na životní strategie starostek, a jak jsou tyto ženy zasazeny do struktury genderových vztahů české společnosti. Značnou inspirací k této práci mi přispěly sociologické studie socioložky Aleny Křížkové, zabývající se životními strategiemi žen ve vedoucích pozicích na příkladu manažerek a podnikatelek. Čerpala jsem rovněž z výzkumů dalších současných socioložek, působících na oddělení Genderu a sociologie. Životní strategie se vytváří na základě kombinace pracovního a soukromého života, konkrétněji partnerství, rodičovství, domácnosti, volného času apod., na které se v této práci detailněji zaměřím. Skloubení

rodiny a zaměstnání je pro ženy často velmi náročné, protože okolí klade na ženy příliš velké nároky. Podmínkami realizace životních strategií starostek rozumím sociální a politické opatření a genderové stereotypy a role, které směřují jejich životní dráhy (Křížková 2007).

Diplomová práce se skládá ze tří částí, teoretické, metodologické a praktické. Nejprve v teoretické části představím výchozí teorie a koncepty, které se k dané problematice vztahují. Teoreticky práce vychází z poznatků z disciplín sociologie a antropologie a je vedena z pozic sociálního konstruktivismu. Práce se zaměřuje na vybrané teorie feminismu a genderu. Tato práce popisuje koncepty jako gender, genderová socializace, genderové vztahy a role a genderové stereotypy. Dále se zabývá tím, jak jsou nerovnosti ve společnosti vytvářeny a reprodukovány. Rovněž se zaměřuje na genderovou identitu a její konstrukci v každodenním životě na základě pojetí Judith Butler (Butler 2003). Věnuje se také genderové struktuře trhu práce, ve které se zaměřuje na faktory ovlivňující nerovnosti, diskriminaci a diferenciaci na trhu práce. Nerovnosti se u žen nejvíce projevují v oblastech odměňování tj. v příjmech a kariérním postupu. Existující bariéry ve společnosti i na trhu práce ženám znemožňují dosahovat takových pozic, na které aspirují.

V metodologické části je popsán výzkumný design, konkrétně výzkumný vzorek a výzkumná metoda, která byla v rámci výzkumu využita. Na základě kvalitativního výzkumu byla zvolena metoda polostrukturovaného rozhovoru, která je dle mého názoru vzhledem k tématu nejvhodnější. Výsledné rozhovory jsou následně v praktické části analyzovány na základě kvalitativní analýzy dat a výsledky mého výzkumu jsou uvedeny v závěrečné části práce.

2 GENDER A SPOLEČNOST

V této části práce se věnuji genderu a jeho důležitým teoriím a konceptům, které jsou následně využity jako teoretický rámec k analýze rozhovorů se starostkami. Analýza polostrukturovaných rozhovorů je vedena optikou genderu. V následujících kapitolách jsou zmíněny vybrané pojmy a autoři genderu, genderových rolí a vztahů a genderové identity.

2.1 Gender

Pojem gender odkazuje ke kulturně konstruovaným kategoriím ženství a mužství. K pohlaví můžeme přistupovat dvěma odlišnými způsoby, jejich rozlišování je zejména ve vědě vyžadováno. První způsob, v dnešních sociálních vědách méně využívaný, je nazván jako biologický rod či pohlaví. Odkazuje k biologickým rozdílům mezi muži a ženami, k jejich odlišným orgánům a biologickým schopnostem, tj. anatomii, hormonům a fyziologii. Druhý převládající způsob označení je sociální pohlaví neboli gender. V tomto případě se jedná o sociální konstrukt, konstruovaný na základě psychologických, sociálních a kulturních aspektů. Člověk si osvojuje maskulinní či femininní chování dle společnosti, ve které je socializován, především prostřednictvím jazyka, vzdělání, náboženství a kultury. Společnost si vytvořila soubor očekávání a norem, odlišné pro muže a ženy, podle kterých se očekává, že se jednotlivé gendery budou chovat. Společnosti vytváří hierarchické rozdíly, které jsou zakořeněné v sociálních institucích a sociálních praktikách. Ačkoli západní společnosti se ve svých tvrzeních o genderu téměř shodují, nejedná se o jev univerzální. Normy, očekávání i reálné chování a jednání mužů a žen se v průběhu času a napříč společnostmi mění. Přestože analýzy pohlaví a genderu v sociálních vědách jsou méně náchylné k nekritickému přijímání naivního biologického determinismu, často i ony vnímají chování jedince v souvislosti

s jeho pohlavím a jeho pohlavními znaky jako jeho esenciálními vlastnostmi (West, Zimmerman 1987).

Koncept genderu se začal užívat ve druhé polovině dvacátého století v rámci nově vznikajících feministických hnutí, která poukazovala na příčiny a projevy nerovností a utlačování ženského pohlaví. Upozorňovala na převládající androcentrismus tj. nadřazování maskulinity nad feminitou ve společnosti, akademické půdě a vědě. Dále se vymezovala proti genderové polarizaci, která obhajovala odlišnosti mezi muži a ženami jako jeden ze zásadních principů uspořádání společnosti. Začátkem padesátých let spisovatelka a filosofka Simone de Beauvoir vydává své stěžejní dílo s názvem *Druhé pohlaví*, které pojednává o psychologii, asymetrických vztazích a postavení žen ve společnosti (Beauvoir 1966). Toto dílo jako jedno z prvních ovlivnilo feminismus a jeho další vývoj. Druhým pohlavím je mocensky konstruována žena, které toto postavení bylo připsáno společenským řádem. Beauvoir kriticky poukazuje na tvrzení, že žena nemá vlastní bytí a je určována vztahem k muži (Beauvoir 1966). O nerovném postavení mužů a žen psal i vlivný francouzský sociolog Pierre Bourdieu, avšak o několik desetiletí později. V díle *Nadvláda mužů* se autor snaží objasnit příčiny a projevy nadvlády mužů nad ženami (Bourdieu 2000). Dle něj je tato nadvláda kombinovaná s jinými nadvládami výsledkem historického procesu zvýhodňování mužské dominance a jejího začlenění do našeho myšlení, a proto se jeví jako přirozená. Podle autora odmítáme tuto skutečnost reflektovat a považujeme nerovnosti mezi muži a ženami ve společnosti za přirozené (Bourdieu 2000).

Počátkem sedmdesátých let se začal klást důraz na rozdíl mezi biologickými a kulturními procesy. Přijalo se tvrzení, že vztah mezi biologickým a sociálním pohlavím je mnohem komplexnější. Konceptem

genderu se zabývala také Ann Oakley v knize *Pohlaví, gender a společnost* (Oakley 2000). Původní dílo vyšlo v roce 1972. V knize se řeší polemika, do jaké míry je odlišné chování a identifikace mužů a žen podmíněno biologicky a kde naopak začíná být ovlivněno kulturními a sociálními vlivy. Autorka preferuje právě sociální a kulturní aspekty ovlivněné především rodinou a společnostmi, ve které se jedinec pohybuje (Oakley 2000). Dalším významným autorem, zabývajícím se genderem, byl Erving Goffman, který přišel s pojmem *gender display*, neboli *předvádění genderu* (Goffman 1976). Gender pro něj není statický, ale projevuje se jako behaviorální aspekt v interakcích v každodenních činnostech. Ačkoli se jedná o sociální činnost, je vnímána jako hluboce zakořeněná a esenciálně přirozená (Goffman 1976).

Dnes se gender studuje zejména v rámci *genderových studií*, s přesahem do sociologie, psychoanalýzy, kulturní antropologie, ekonomie a zejm. feministických teorií (Petrušek a kol., 1996). Jedná se o interdisciplinární obor, který se zabývá analýzou struktur a procesů, jež se podílejí na sociálním uspořádání vztahů mezi muži a ženami. Taktéž se zabývá analýzou reprodukce femininních a maskulinních znaků ve společnosti. Genderová studia jsou založena na kritice existence rozdílů mezi dvěma pohlavími jako přirozených skutečností, reprezentovanými na těle jedince a vymezuje se proti naturalizaci postavení mužů a žen ve společnosti (Wodak 1997).

2.2 Genderové role a vztahy

Genderové role a vztahy utvářejí povahu genderové struktury společnosti. Genderová struktura společnosti je reprodukována prostřednictvím socializace a sociální kontroly (Křížková 2007), jak popisují v následujících kapitolách, a dynamicky se vyvíjí.

S ustálenými genderovými rolemi a vztahy se jedinec setkává již v raném dětství v rámci socializace. Jedná se o komplexní dlouhodobý proces, v rámci kterého se jedinec postupně stává členem určité skupiny a společnosti. V procesu socializace, tj. výchovy a učení, si jedinec osvojuje normy, hodnoty, povinnosti, vzorce jednání i vzorce odlišností různých skupin či genderů. Ve společnosti existuje i tzv. *genderový kontrakt*, který znamená nepsanou smlouvu (s odkazem k teorii společenské smlouvy) a přepisování implicitních a explicitních pravidel uplatňovaných v každodenním životě. Tato pravidla přisuzují různou práci, hodnotu, odlišné povinnosti a zodpovědnosti ženám a mužům. Vedou k omezování společenského a veřejného života a dochází tak ke znevýhodňování jednoho pohlaví před druhým (Hašková 2007).

Rovněž zde vyvstává polemika mezi tím, zda genderové role mají jistý biologický základ či jsou výlučně sociálně konstruovány. Hlavním argumentem, který vyvrací přesvědčení o přirozenosti a vrozenosti genderových rolí, je lpění a tlak společnosti na systematickou výchovu a na tyto role už od narození - dítěti je podle pohlaví přisouzena barva oblečení (typicky modrá pro kluka, růžová pro holku), přesně definovaný typ hraček a určitý charakter osobnosti (Křížková 2007). To vše je přísně kontrolováno a opravováno. Pokud jedinec překročí stanovené normy společnosti, je na to dostatečně upozorněn. Působí zde sociální kontrola, která je od členů společnosti vyžadována. Příslušníci mužského a ženského pohlaví se hodnotí podle toho, nakolik zapadají do svých genderových kategorií a jsou sankcionovány, pokud se jim vymykají. Tato sociální kontrola je uplatňována prostřednictvím různých typů sankcí – od výsměchu či stigmatizace až po cílené zamezení přístupu k určitým materiálním (peníze) nebo nemateriálním (prestiž, členství ve skupině) společenským zdrojům (Křížová 2007). Na dodržování vhodných genderových rolí dohlíží jak rodina, tak

i okolí jako je škola, zaměstnání či skupina, ve které se jedinec pohybuje. V těchto strukturách se může projevovat tzv. *pygmalionský efekt*. Ten popisuje proces, jehož prostřednictvím vůdčí osobnost, zejména rodič, učitel či nadřízený, hodnotí ostatní podle svých představ a postupně je podle nich formuje. Dotyčný jedná s jedincem tak, aby co nejpřesněji odpovídal jeho představám a aby jej začlenil do společnosti.

S neustálým opakováním tradičních genderových rolí se ustavičně reprodukuje i genderové stereotypy. Označujeme je jako „osvědčená“ a zjednodušující schémata či apriorní soudy o „femininní ženě“ a „maskulinním muži“. Určují jak má správná žena či muž vypadat, jak se má chovat a jednat, co má cítit a jak má myslet. Tato schémata jsou založena na představě, že odlišnosti žen a mužů jsou dány biologicky a to se promítá i do společenského uspořádání. Stereotypy a stereotypizace se vytváří a reprodukuje prostřednictvím jazyka v každodenní realitě. Na základě tohoto tvrzení napsala americká kulturní antropoložka Sherry Ortner stať přeloženou jako *Má se žena k muži jako příroda ke kultuře?* (Ortner 1998). Ortner předkládá svůj argument na přesvědčení, že v mnoha společnostech převládá názor, že ženy jsou blíže k přírodě, jsou považovány za neochočené, divoké a obtížně zvladatelné a muži blíže ke kultuře, jsou kultivovanější a musejí si ženu ochočit. Žena má blíže k přírodě i kvůli svému tělu a jeho biologickým funkcím (menstruace, porod a kojení) a kvůli své mentální struktuře. Právě tělo a jeho funkce stavějí ženu do nižších genderových rolí než mužské (péče o děti, vaření, uklízení atd.) v rámci domácnosti a soukromé sféry. Kulturu totiž většina společností považuje za nadřazenou přírodě. Stěžejním tvrzením této práce je, že biologické rozdíly mezi mužem a ženou jsou východiskem genderové nerovnosti a sama autorka se přiklání k názoru, že je potřeba odříznutí žen od přírody (Ortner 1998).

V evropských dějinách od 19. století je muž spojován s veřejnou sférou a žena se soukromou sférou a jsou tak v hierarchickém vztahu. Společnosti založené na patriarchátu věří, že hlavní uplatnění žen je v domácnostech a jejich prací je starost o rodinu. Muž v představách tradičních rolí zastával role hlavního živitele rodiny. Ženy byly charakterizovány jako pečující, empatické, láskyplné a submisivní, což nejsou atributy vrozené ale společensky konstruované. Naopak muži v soukromé sféře byli považováni za nedostatečně schopné péče o domácnost a děti. Ačkoli takto striktně to již v dnešní době neplatí, tyto role se vzájemně doplňují, i když větší břímě stále leží na bedrech žen. Neplacená práce v domácnosti přitom bývá ceněna daleko méně než práce vykonávaná za peníze, navíc práce v domácnosti často ani není považována za práci v pravém smyslu (Křížková 2007). Značný vliv má zde jednak nižší status ženské práce tak i stereotypní mužská role v rodině – živitele, která legitimizuje vyšší výdělky mužů i vyšší společenské postavení (Křížková 2007). Tradiční genderové role tedy přispívají k morálnímu ospravedlnění pro nerovnou dělbu práce a tím i pro nerovnost na trhu práce.

Situace, ve které dvě často protichůdné role vykonává jeden aktér, bývá označována jako *konflikt rolí* (Giddens 2003). U žen v častých případech dochází ke konfliktu pracovních a rodinných rolí. Žena musí zpravidla udržovat chod domácnosti – uklízení, praní, vaření, péče o děti atd., a zároveň musí podávat kvalitní a vysoký pracovní výkon. Minimálně z důvodu nutnosti dvou příjmů pro domácnost ale i na základně vlastního rozhodnutí. Navíc příčinou stereotypních obrazů musí žena častokrát podávat daleko vyšší výkon než muži, aby se jim vyrovnala. Také platí, že čím má muž větší spolupodíl na chodu domácnosti, tím může jeho žena odvést vyšší výkon ve své profesi. Z těchto důvodů si ženy ale i muži vytváří

různé životní strategie navzdory společenským stereotypům a tradičním genderovým rolím jako rozdělení povinností v domácnosti, bezdětnost, odkládání založení rodiny, oddělené bydlení, pomoc jiných osob apod., které jsou postupně ve společnosti legitimizovány a nově institucionalizovány (Křížková 2007). Navíc v posledních dobách se v organizacích objevují snahy zlepšit podmínky k tomu, aby žena i muž mohli lépe kombinovat své genderové role v domácnosti i zaměstnání (Křížková 2007).

2.3 Genderová identita

Genderová identita odkazuje k sebeidentifikaci člověka k maskulinitě, feminitě či kombinaci těchto kategorií nebo ani k jedné. Tyto kategorie jsou společensky a mocensky konstruované. Sociální vědci si kladou otázky, co vlastně znamenají a jak se projevují. Co znamená být mužem či ženou se historicky i geograficky proměňuje. Genderové role nemusí vždy odpovídat genderové identitě. Genderové role, ať už získané či připsané, jsou připsané spíše zvenčí. U procesu identifikace jde o vnitřní pocit, ztotožnění jedince, který bývá ovlivněn vnějším prostředím. Pokud genderová identita neodpovídá společenským hodnotám a normám, jsou tito jedinci považováni za genderově nekonformní. Okolí posuzuje jedince podle naučených a osvědčených představ a očekávání, dochází tak k vytváření genderových stereotypů a nekonformní jedinci jsou následně stigmatizováni. Nejčastějším případem genderově nekonformních jedinců jsou transgender neboli trans lidé, jejichž genderová identita není v souladu s pohlavím určeným po narození.

Již od narození je novorozencům určeno pohlaví mužské či ženské a podle toho vytvářen i jejich gender. Již pronesená věta „*Je to holčička!*“ je iniciačním aktem socializačního procesu vedoucího ke kategorizaci ženskosti a podmiňuje proces postupného utváření osobnosti, kterou

společnost chápe jako ženu. Raná identifikace dítěte se vytváří spolu se socializací prostřednictvím nejbližších osob. Feministka a teoretička genderu Nancy Chodorow, která přepracovala Freudovy teorie, zdůrazňuje intenzivní vztah dětí s matkou, díky jejím genderovým rolím a přítomnosti v domácnosti, na rozdíl od otce. Výhodu mají dcery, které se snaží identifikovat se svými matkami a jejich pečovatelskými rolemi, které pro ně slouží jako vzory a dochází tak k reprodukci mateřství. Na rozdíl od dcer, vztah matka-syn je určen odlišností. Syn trpí kvůli nepřítomnosti svého otce, se kterým by se mohl identifikovat. Dle autorky pouze transformace společenské organizace povede k odstranění nerovnosti (Chodorow 1978).

S příchodem postfeministických teorií začali autoři a autorky uvažovat o konstrukci identity a zpochybnili kategorii ženy, se kterou feminismus doposud pracoval. Odmítali kategorii ženy jako umělý pojem vztahující se k určitým vlastnostem. Jednou z nejvýraznějších kritiček tradičního feminismu je Judith Butler. Kategorie žena odkazuje k tomu, že všechny ženy mají stejnou identitu. Toto tvrzení je pro ni nesprávné a kategorie ženy se ve feminismu stává nevyužitelná. Podle Butler se gender neskládá pouze z binárních kategorií „mužství“ a „ženství“, ale obsahuje označující aparát prostupující a vytvářející řád a subjektivitu (Butler 2003). Butler, která zaujímala antiesencialistickou výkladovou pozici, se rovněž zasloužila o dekonstrukci esenciálního pojetí identity. Identita je konstrukt, který je vytvářen různými identifikačními mechanismy – symbolickými, kulturními a sociálními. Butler příliš nepoužívala pojem identita, protože podle ní právě odkazuje k esenciálnímu pojetí, spíše pracovala s pojmem subjektivita. Butler navázala na Johna Langshawa Austina, který vymezil dvě polohy jazyka konstatování a performativní akty. Jedinec je subjektivován prostřednictvím stále se opakujících performativních aktů, a tak se vytváří genderová identita zejména prostřednictvím jazyka a interakcí (Butler 1990).

3 GENDEROVÁ STRUKTURA TRHU PRÁCE

V těchto kapitolách se zabývám genderovou strukturou trhu práce v České republice. Struktura trhu práce se neustále mění, a to v důsledku poptávky, nabídky, změny technologií a proměny oborů. Dále se proměňuje situace uvnitř společnosti, tj. hodnotové, sociálně-politické, institucionální a legislativní změny. Tyto aspekty mají také vliv na genderovou strukturu trhu práce (Křížková, Sloboda 2009). V této části je diskutováno uplatnění žen a mužů na trhu práce, příčiny i projevy genderových nerovností a následné segregace na trhu práce, doplněné o statistická data.

3.1 Genderová segregace trhu práce

Česká republika se potýká s výraznou genderovou segregací na trhu práce i v porovnání s ostatními evropskými státy. Segregace zaměstnání má téměř vždy negativní dopad na ženy a na efektivitu fungování trhu práce jako celku. Segregace na pracovním trhu může být dvojitá - *vertikální* a *horizontální*. *Horizontální segregace trhu práce* znamená koncentraci žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních. Tato segregace se nejvýrazněji projevuje odlišným finančním ohodnocením v zaměstnání, přičemž ohodnocení zaměstnání s převažujícím zastoupením žen bývá nižší. Druhým typem je *segregace trhu práce vertikální*, která vyjadřuje koncentraci žen a mužů na odlišných stupních hierarchie v zaměstnání, a to konkrétně na úrovni odpovědnosti, pozici, prestiži a platovém ohodnocení. Proces, jehož cílem je omezit nebo odstranit vertikální a horizontální segregaci pracovního trhu, se nazývá *desegregace trhu práce*. Tento proces probíhá pomocí legislativních opatření a směrnic (Valentová, Šmídová, Katrňák 2007).

Genderová segregace na trhu práce obecně znamená, že ženy a muži pracují v různých odvětvích, pozicích a v rámci různých smluvních a pracovních podmínek. Tyto odlišnosti mají genderový význam a jejich důsledkem je genderová nerovnost (Křížková, Sloboda 2009). Genderovou nerovnost můžeme sledovat v oficiálních statistikách, a to nejčastěji na rozdílech uplatnění žen a mužů na odlišných pracovních pozicích či úrovních a na jejich platových rozdílech. Genderová nerovnost na trhu práce mnohdy pramení z genderových stereotypů a z přesvědčení o tradičních rolích ve společnosti, podle kterých se zaměstnavatelé řídí. Dle historické tradice, jak jsem již zmiňovala, jsou ženy spojované se soukromou sférou a muži s veřejnou sférou. Dnes to již takto striktně neplatí, ale stále můžeme najít pozůstatky tohoto myšlení.

Ačkoli dnes dochází k emancipaci a oslabování genderové segregace, stále je struktura trhu rozdělována na typicky ženské a typicky mužské práce. Jedná se o proces genderové diferenciacce práce spojené s jedním nebo druhým pohlavím, nazvané také jako *genderování práce*. Tento koncept zavedla americká socioložka Joan Acker během tzv. druhé vlny feminismu (Acker 1990). Acker definuje procesy genderování práce. Aktivitu, které jedinec vykonává, jsou rozděleny na základě pohlaví a mění se napříč společnostmi a časem. Práci vykonávané muži je připsána vyšší hodnota než práci vykonávané ženami a proto jsou jejich práce odměňovány odlišně. Navíc zaměstnavatelé a zaměstnanci konstruují gender práce prostřednictvím jazyka a rituálů. Definují tak, jak má vhodná ženská a mužská práce vypadat (Acker 1990).

Na základě statistiky z roku 2008 bylo vybráno deset nejčastějších zaměstnání českých žen a mužů.¹ Jedná se o horizontální segregaci trhu práce. Jednoznačně nejčastějším zaměstnáním žen jsou odborné administrativní pracovnice, téměř každá šestá žena pracuje na této pracovní pozici. Druhým nejčastějším zaměstnáním žen jsou odborné ošetrovatelky a zdravotní sestry. Muži zde mají pouze minimální zastoupení. Třetím nejčastějším zaměstnáním jsou učitelky základních škol a předškolních výchovy. Ačkoli narůstá počet mužů jako učitelů, na základních školách a v předškolních zařízení stále absentují. Mezi deset nejčastějších zaměstnání se též umístily uklízečky, prodavačky a montážní dělnice (Křížková, Sloboda 2009). Jedná se tedy o vysoce feminizovaná povolání (mimo montážní dělnice), resp. ženy v nich výrazně převažují. V těchto povoláních se odráží představy o genderové kategorii ženy jako starostlivé, obětavé, pečující a emociální. Navíc podporují genderové stereotypy o podřízenosti žen a péči o ostatní.

Pro porovnání zmiňuji nejčastější zaměstnání českých mužů. Nejčastějším zaměstnáním mužů jsou technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech. Druhým nejčastějším zaměstnáním jsou kováři, nástrojaři, zámečníci a pracovníci v příbuzných oborech. Třetím nejčastějším povoláním jsou řidiči motorových vozidel, přičemž každý dvacátý zaměstnaný muž je řidičem. Další profese v nejčastějších deseti byli policejní inspektoři, detektivové, pracovníci ochranky a ostrahy, vyšetřovatelé a kriminalisté (Křížková, Sloboda 2009). Jako v případě nejčastějších povolání žen se jedná o zaměstnání výrazně dominované muži. Rovněž odpovídají tradičním představám o mužské práci, která bývá fyzicky a manuálně náročnější a nebezpečnější, než ta typicky ženská,

¹ Zdrojem statistik je studie *Struktura mezd a zaměstnanců ČSÚ* v letech 2009, vlastní výpočty jsou vedené Alenou Křížkovou (Křížková, Sloboda 2009).

a vypovídá o tradičních maskulinních hodnotách úspěchu. Dále platí, že zaměstnání, kde převažují muži, jsou výše finančně ohodnocena. Naopak ženy převládají v méně placených zaměstnáních s nižší prestiží a nižší perspektivou kariérního vzestupu (Čermáková 1997). Uchazeči o zaměstnání jsou na tyto pozice vybírány spíše na základě genderových stereotypů nežli skutečných pracovních schopností, což udržuje současný stav trhu práce (Křížková, Sloboda 2009). Na základě nerovností podmínek a příležitostí pro muže a ženy na trhu práce dochází právě k vytváření životních strategií.

Jeden z nejnápadnějších rozdílů žen a mužů na českém trhu práce se odráží v platovém ohodnocení. Platové nerovnosti se obecně nazývají *gender pay gap (GPG)* a nastávají tehdy, kdy žena dostane odlišnou platovou odměnu než muž. Přesněji *gender pay gap* je relativní rozdíl mediánu hrubé mzdy mužů a žen v procentech. Tento ukazatel nemusí nutně vypovídat o diskriminaci, ale odráží rovněž druh a lokalitu zaměstnání, vlivy věkových a vzdělanostních struktur, postavení v zaměstnání či počet odpracovaných hodin apod.² Právě počet odpracovaných hodin a pracovní úvazek může být u žen kratší z důvodu péče o domácnost a rodinu. Nejvyšší rozdíly mezi příjmy muže a ženy nalezneme v zaměstnání na nejvyšších pozicích. Průměrná hrubá měsíční mzda ženy v České republice činí 24 094 Kč, což odpovídá 77,5 % hrubé měsíční mzdy muže, jehož průměrná měsíční mzda je 30 842 Kč.³ K největším mzdovým rozdílům dochází mezi 35. až 45. rokem. Na základě výzkumu Eurostatu z roku 2015 činí rozdíl v odměňování mužů 22,5 %, což je po Estonsku druhý nejvyšší rozdíl v průměrných měsíčních mzdách mužů a žen v Evropské unii. Pro

² Zdroj: ČSÚ: Gender: Práce a mzdy – Metodika. [online] [cit. 15. 2. 2018] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pracemzdy-metodika

³ Zdroj: ČSÚ: *Struktura mezd zaměstnanců – 2015*. [online] [cit. 15. 2. 2018] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2015>

porovnání průměr Evropské unie činí 16,3 %.⁴ I v tomto případě v odlišném platovém ohodnocení mají význam genderové stereotypy a tradiční chápání genderových rolí, což rovněž přispívá k vytváření různých životních strategií.

3.2 Ženy na trhu práce

V osmdesátých letech byla vytvořena teorie genderových rozdílů neboli *gender gap*, která obecně vyjadřuje rozdíly mezi muži a ženami v zaměstnání a příjmech. Mimo již zmiňovanou platovou nerovnost, současné teorie zkoumají v různých podobách a paradigmatech status žen na trhu práce, jejich status v politice, rovnost a rozdílnost pohlaví, gender a stratifikaci, gender roli a další podobná témata (Petrušek a kol, 1996).

3.2.1 Ženská práce

Dělbá práce podle pohlaví se v určité formě objevuje téměř v každé společnosti. Již v lovecko-sběračských společnostech se muži uchýlovali k lovu a ženy se pohybovaly v okolí domova a věnovaly se lovu menších zvířat a sběru plodin (Šeredová Purschová 2014). Dnes se dělbá práce žen a mužů projevuje jak v soukromé sféře v péči o domácnost a děti, tak i ve veřejné sféře na trhu práce. Pracovní trh produkuje stereotyp zaměstnance-muže a zaměstnankyně-ženy a váže tyto stereotypy ke konkrétní profesi. Tyto stereotypy se vyznačují obecnými znaky, které se vztahují k zjednodušené představě o dělbě práce na mužskou a ženskou (Čermáková 1997).

Jeden z problémů tkví ve *feminizaci povolání*. Jak jsem ukázala výše, nejčastější zaměstnání žen a mužů na českém trhu práce jsou stále značně odlišná a dlouhodobě přetrvávají. Výše podílu žen v určité profesi je

⁴Zdroj: EUROSTAT: *Gender pay gap in unadjusted form*. [online] [cit. 17. 2. 2018] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1>.

faktorem, který ovlivňuje sociální status a prestiž zaměstnání, platové ohodnocení na trhu práce i vnitřní hierarchizaci zaměstnání (Čermáková 1997). Ženská práce je charakteristická nižšími pracovními kompetencemi a nižšími průměrnými výdělky. Ženy tak převažují v oblastech služeb s nižší mzdovou úrovní a nižší společenskou prestiží. Nicméně ženy v České republice v evropském měřítku patří k pracovním nejvytíženějším na trhu práce z důvodu velkého počtu odpracovaných hodin a běžné práce na plný úvazek (Křížková 2007). Dále si můžeme všimnout malého podílu žen na vedoucích či řídicích pozicích. Dlouhodobě podíl žen na těchto pozicích tvoří třetinu z celkově zaměstnaných (Křížková 2007).

Vzhledem k nerovnému postavení žen a mužů na trhu práce a malému zastoupení žen ve vedoucích pozicích uskutečnili sociologové průzkumy na téma postoje českých mužů a žen k práci (Večerník 2006). Průzkumy ukázaly, že není významný rozdíl v důležitosti práce jako hodnoty v životě mezi muži a ženami. Ženy pokládají za nutnost druhý příjem pro domácnost a zároveň považují své zaměstnání za významnou životní hodnotu seberealizace a finanční nezávislosti (Večerník 2006). Většina českých žen tvrdí, že i kdyby jim příjem jejich partnera dovolil zůstat doma, neopustily by své zaměstnání, ale asi třetina z nich by si zkrátila úvazek (Křížková 2007). Britská socioložka Catherine Hakim se v teorii preference zabývala osobními preferencemi žen na trhu práce (Hakim 2000). Ve své teorii vyzdvihuje aspekt svobodné volby na úkor ostatních vlivů a faktorů. Hakim rozlišuje typologii žen na tři skupiny z hlediska osobních preferencí. První jsou ženy „zaměřené na práci“, druhé ženy v domácnosti a třetí a nejčastější typ ženy „adaptivní“. Tyto ženy se adaptují na náhlé situace a změny ve svém životě a mění tak své preference podle toho, co pokládají za důležité (Hakim 2000). Tato teorie mezi sociology vyvolala rozporuplné reakce. Z hlediska feministických teorií je svobodné rozhodování aktérů

a možnost volit si životní směřování v oblasti práce redukováno převládajícím genderovým řádem (Křížková a kol. 2011). Mnozí autoři kritizují svobodnou volbu za to, že není natolik svobodná, jak se prezentuje, a opomíná strukturální bariéry a vlivy okolí. Crompton a Harris upozorňují na skutečnost, že životní preference se mění v čase a nejsou závislé na typologii žen či mužů (Crompton, Harris 1998).

Jedno z opatření, které by mohlo snížit nerovnosti na trhu práce a změnit minimální zastoupení žen ve vyšších pozicích, jsou hojně diskutované kvóty pro ženy. Příznivci kvót tvrdí, že pomocí kvót se může vyrovnat značný rozdíl na těch pozicích, kde ženy tvoří velice malou část, jako je tomu například v politice či ve vedení firem. Zejména v politice je příčinou genderových stereotypů a tradičního chápání genderových rolí zastoupení žen dlouhodobě velmi nízké. Právě ženy v politice mají pozitivní vliv na to, aby se vláda více zaměřovala na postavení žen ve společnosti a především na pracovním trhu. Vláda by se tak měla více zaměřit na zákony pomáhající ženám jako matkám vytvořit si životní strategie tak, aby se mohly co nejlépe podle svých možností uplatnit na trhu práce a lépe skloubit profesi a rodinu (Zormanová, Drozdová 2014). Ačkoli se již kvóty pro ženy zavedly v některých evropských zemích, v naší společnosti jsou stále vnímány spíše negativně a odmítavě či jako pozitivní diskriminace.

3.2.2 Diskriminace žen na trhu práce

V této kapitole se zaměřím na diskriminaci žen a konceptuální východiska životních strategií na trhu práce. Genderové nerovnosti a diskriminace na trhu práce i přes legislativní opatření na podporu rovných příležitostí stále nemizí. Ministerstvo práce a sociálních věcí působí také jako koordinátor na podporu rovnosti mužů a žen a každoročně vydává plán na podporu uplatnění žen na trhu práce. Hlavní cíle pro dosažení rovnosti

mužů a žen spočívají v odstranění nebo zmírnění segregace zaměstnání a pozic podle pohlaví, ve zpochybnění genderových stereotypů a tradičních rolí a v zajištění dostatečné flexibility pro možnost skloubit práci a rodinu (Křížková 2005). Podle sociologických průzkumů 40 % českých žen zažilo v zaměstnání diskriminaci a polovina z nich z důvodu pohlaví (Křížková 2007). Rozlišujeme dvě základní diskriminace na základě pohlaví - *přímou* a *nepřímou*. *Diskriminace přímá* je jednání, ve kterém se zachází s osobou méně příznivě než s ostatními z důvodu jejího pohlaví. Tato diskriminace je více zjevná a nesnadno se odstraňuje. *Nepřímou diskriminací* se myslí zdánlivě neutrální jednání či ustanovení, které následně nepřímo vede k diskriminaci. Za diskriminaci se považuje také obtěžování (včetně sexuálního obtěžování), pronásledování a navádění k diskriminaci.⁵ Vyjma genderové diskriminace se setkáváme také s diskriminací na základě věku, etnika, sexuální orientace, náboženského či politického vyznání. V těchto případech je nutné přijmout vhodná afirmativní opatření, která budou předcházet diskriminaci a eliminují znevýhodnění. Nejčastějšími handicapy na trhu práce jsou uváděny: pohlaví – ženské, děti do šesti let, nízké vzdělání, vyšší věk, pauza v práci – zejm. mateřská či rodičovská dovolená, zdravotní problémy a především pak kombinace těchto faktorů (Křížková 2007). Právě ženy se často s některými zmiňovanými faktory ve svém životě setkají a musejí si vytvářet různé životní strategie jako adaptace na tyto podmínky.

Bariérami pro uplatnění žen v zaměstnání jsou *homosociální reprodukce, tokenismus, glass ceiling, gender cliff a old-boys network*, se kterými se nejenom ženy na trhu práce mohou setkat a musejí jim čelit.

⁵ Zdroj: Veřejný ochránce práv. *Co je diskriminace?* [online] [cit. 20. 3. 2018] Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>.

Genderovou diskriminaci v přístupu v zaměstnání lze vysvětlit na procesu *homosociální reprodukce*. Jedná se o proces přijímání zaměstnanců zaměstnavatelem na základě podobností, zejména stejného pohlaví. Autorka Rosabeth Moss Kanter zkoumala homosociální reprodukci na manažerských pozicích, které se podle ní vyznačují vysokou mírou nejistoty, která vede k tendenci vytvářet sociální podobnost v pracovním prostředí (Kanter 1993). Ve všech vedoucích a řídicích pozicích je značná nejistota v důsledku konkurenčního a náročného prostředí. Nejčastějším vedoucím pracovníkem je právě muž, který si dle tohoto konceptu vybere rovněž muže jako spolupracovníka, a ženy jsou v tomto případě diskriminovány. Dochází tak k reprodukci těchto vzorců, začarovanému kruhu a nízkému počtu žen na těchto pozicích bez ohledu na jejich reálné schopnosti a zkušenosti. Situace, ve které se příslušníci určité skupiny na základě pohlaví, národnosti či etnika stanou vzácní či ojedinělí, se nazývá *tokenismus*. Jedná se o marginální status, kdy je konkrétní osobě povolen vstup, ale ne plná účast. *Token* je rovněž podobný starším konceptům *cizinci* (Simmel 1950) a *outsiderovi* (Hughes 1945). Je to osoba, která splňuje všechny formální požadavky na vstup do skupiny, ale nemá dané charakteristiky (zejména rasy, pohlaví a etnického původu), které se očekávají od osob v této pozici (Zimmer 1988). Tento koncept se týká rovněž žen ve vyšších pracovních pozicích. Pokud na danou pozici dosáhnou, jsou v těchto pracovních prostředí vnímány stereotypně. Ačkoli se ženy snaží tyto handicapy skrýt, např. potlačit svou ženskost, muži je stále spojují s genderovými stereotypy a tradičními rolemi. Dále je těmto ženám omezován přístup k lepšímu ohodnocení i ke kariernímu úspěchu. Navíc ženy vnímají ostatní ženy jako konkurentky právě z důvodu minima pozic rezervovaných pro ženy (Křížková 2007). Kanter, zabývající se *tokenismem*, dále upozorňovala na základní jevy, které se s tímto fenoménem vážou. Lidé, zejména ženy,

přitahují vyšší pozornost a jsou tak vystavené vyššímu tlaku a jsou předmětem kontroly a nedůvěry. Ženy proto musejí pracovat více a intenzivněji než jejich mužští kolegové, protože jsou neustále zdůrazňovány jejich tradiční role matky a hospodyně a stereotypy jako nerozhodnost, podřízenost a nezáměr o kariéru. Navíc ženy se v takovém prostředí cítí ohroženy, proto si vytváří vhodné strategie, aby se co nejlépe asimilovaly s okolím a podřídily práci jeho pravidlům a požadavkům (Kanter 1993).

Další teoretické koncepty týkající se diskriminace jsou: *glass ceiling*, *glass cliff* a *old-boys network*. *Glass ceiling* neboli v češtině *skleněný strop* obsahuje soubor bariér, které brání jedinci, zejména ženě, v dosažení vyšších pozic v zaměstnání. Tento soubor překážek zahrnující diskriminační chování je založen především na stereotypch. Koncept popisuje strukturu neviditelných překážek, jejichž existenci si dotyčný začne uvědomovat až po snaze překročit vyšší pozici v zaměstnání. Podle Křížkové se jedná o následující překážky - společenské a informační bariéry, vytvářející dojem o bezproblémovém stavu; bariéra odlišnosti viz homosociální reprodukce; genderová segregace na trhu práce; sexuální obtěžování a nedostatky v antidiskriminačních zákonech (Křížková 2007). V případě *gender cliff* se jedná o proces, kdy do vedoucích pracovních pozic jsou ženy jmenovány, pokud firma prokazuje špatné hospodářské výsledky či se společnost stane nestabilní. Mnohdy žena slouží jako poslední záchrana v krizových případech. Koncept *old-boys network* znamená síť neformálních vztahů mužů, které si mezi sebou vytváří při pracovních i mimopracovních aktivitách. Tito muži vytváří neformální vztahy například v hospodě či na fotbalovém utkání a utužují tak svůj kolektiv. Vstup do těchto sítí je ženám výrazně omezen. Členství v těchto sítích je naopak velmi důležité a mnohdy přispívá ke karierním úspěchům. Avšak ženy se často z důvodu nedostatku

času kvůli rodině či domácnosti těchto aktivit neúčastní (Powel 2011). Kromě již vyjmenovaného diskriminačního chování Dahlerup dále zmiňuje důsledky menšinového zastoupení v organizacích - velká viditelnost, konflikt rolí, nedostatek spojenkyň a spojenců v organizaci, častější odchod z organizace, absence moci, menší pravděpodobnost povýšení, pocit nepohodlí v mužské organizační struktuře, obtěžování, nedostatek autority a vystavení dvojímu standardu (Dahlerup 1988).

3.3 Životní strategie žen: kombinace pracovního a rodinného života

Jak jsem již zmiňovala, vymezují životní strategie jako osvědčený způsob adaptace na společensky dané podmínky (sociální, rodinné, ekonomické a politické) a jejich vnímání samotnou aktérkou (Křížková 2007). Společensky dané podmínky se utváří na základě genderových stereotypů; tradičních genderových rolí; segregace, nerovností a bariér na trhu práce; nerovných příležitostí a diskriminace na trhu práce a v zaměstnání. Všemi těmito aspekty jsem se již zabývala v předešlých kapitolách. Pro ženu existují bariéry vnější a vnitřní. Těmi vnějšími jsou myšleny instituce dominovanými muži, které mají tendenci ženu podhodnocovat a nedostatečně investují do jejího potenciálu. Vnitřní bariéry jsou založeny na konfliktu mezi prací, kariérou a rodinou, ze kterých ženy neustále cítí velký tlak (Shaul 1982). Pro běžnou ženu, která disponuje rodinou a zaměstnáním, je zásadní životní strategií efektivně sladit rodinný a profesní život. To znamená věnovat rodině a zaměstnání dostatek času a energie v každodenní realitě. Způsoby, jakými si aktéři organizují svůj soukromý a pracovní život, nutně souvisí s vnějšími podmínkami a vlivy danými pracovním trhem (Křížková 2007). Kombinace práce a rodiny může být zkoumána ve dvou rovinách. Za prvé na makroúrovni zaměstnavatelské a sociální politiky, přijatých legislativní opatření a institucionálního zajištění,

neboli na úrovni veřejné podpory pro životní strategie pracovního a rodinného života. Za druhé na mikroúrovni, vytvářením individuálních strategií kombinace pracovního a rodinného života (Křížková a kol. 2006). Právě mikroúrovni, vytváření a vnímání životních strategií českých žen, se v praktické části této práce zabývám.

Ženy si různé životní strategie volí především podle svého rodinného stavu a aktuální situace. Jiné strategie budou volit ženy svobodné, bezdětné, s malými dětmi či s odrostlými dětmi. Dále také čas, peníze, energie a služby vedou k volbám jednotlivých strategií. Důležitý je rovněž věk ženy, kdy se rozhodne mít děti a odejít tak na určitou dobu z trhu práce. Ženy v České republice nejprve využívají mateřskou dovolenou v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě, která trvá po dobu 28 týdnů. Mateřská dovolená nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí skončit dříve než 6 týdnů po porodu. Po skončení mateřské dovolené má matka nebo otec nárok na rodičovskou dovolenou a to v rozsahu o jaký o ni požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. Ženě ani muži nenáleží náhrada mzdy nebo platu, ale jedná se o nárok na dávku státní sociální podpory.⁶ Právě do tří let věku dítěte musí zaměstnavatel držet pracovní místo ženě, která se rozhodla odejít na mateřskou či rodičovskou dovolenou. Pokud žena zůstane doma déle např. čtyři roky, přijde o tyto právní nároky. V době mateřské či rodičovské si ženy mnohdy zvyšují svoji kvalifikaci, ať už odbornými kurzy či zvýšením stupně vzdělání, aby se po několikaleté přestávce mohly lépe uplatnit na trhu práce. Žena nemůže nastoupit na svoji původní pozici v těch případech, pokud vykonávaná práce nebo pracoviště bylo zrušeno. Zaměstnavatelé zákon často obcházejí tím, že úmyslně zruší pracovní pozici a vytvoří shodnou pro novou zaměstnankyni či zaměstnance

⁶ Zdroj: ČSÚ: *Základní pojmy z oblasti genderu. Ženy a muži v datech*. [online] [cit. 18. 2. 2018] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy.

a dochází tak k diskriminaci. Pokud žena po mateřské či rodičovské dovolené nastoupí do stávajícího či nového zaměstnání a má malé děti, musí si volit další efektivní strategie ke skloubení práce a rodiny.

Křížková na základě svého výzkumu organizace a zvládnutí pracovního a rodinného života stanovila další faktory důležité pro efektivní skloubení pracovního a rodinného života (Křížková a kol. 2006). První strategií je partnerská dělba práce a péče, to znamená spravedlivé rozdělení domácích činností a péče o děti podle časových možností partnera a partnerky. To často obnáší rovněž změnu pracovních podmínek v zaměstnání, pokud je to možné. Jedná se o flexibilnější či kratší pracovní dobu, možnost pracovat z domova, zkrácený úvazek či jiné pracovní tempo a náplň práce vhodnou pro ženy s rodinou. Další strategií je pomoc třetích osob s péčí o děti a domácnost. Touto možností jsou veřejná zařízení pro hlídání dětí či pomoc členů rodiny s dětmi či domácností (Křížková a kol. 2006). Rodiče volí pomoc ostatních členů rodiny, zejména prarodičů nebo při nedostatku financí účast chůvy. Mimo chůvy lidé z nedostatku času a energie najímají firmy či osoby na úklid svého domu. Tyto strategie v praktické části analyzuji na polostrukturovaných rozhovorech se starostkami. Zajímá mě zejména to, jak jsou strategie utvářeny a jak vnímány.

4 ŽENY VE VEDOUCÍCH POZICÍCH

Ženy ve vedoucích pozicích stále tvoří menšinu, přibližně třetinu oproti mužům na trhu práce. Ačkoli roste aspirace žen na vyšší vzdělání a vyšší pracovní pozice, na nejvyšší úrovni vedoucích či řídicích pozic jsou stále obsazovány spíše muži. V posledních letech v počtu absolventů vysokých škol dokonce převažují ženy a to 60 % oproti mužům. Muži převažují pouze v technicky zaměřených vysokých školách, v ostatních vysokých školách mají převahu ženy vcelku výrazně.⁷ V politice zejména na nejvyšších úrovních stále silně dominují muži. Žen je v politice nedostatek, jejich zastoupení se pohybuje okolo 20 %. Přitom žena může být z mnoha důvodů velmi důležitou a prospěšnou osobou v participaci na různých stupních politiky a rozhodovacích procesech, jak ukáží na uvedených studiích na téma postavení žen v politice.

4.1 Zastoupení žen v politice

Na všech úrovních politiky lze spatřit hierarchii ať už ve formě zdrojů, vlivu, prestiže nebo rozsahu činností, které se nachází v institucionálních a sociálních strukturách. Hierarchické uspořádání může rovněž ovlivnit povahu a stupeň podřízenosti a marginalizaci. Spodní úroveň politiky jsou obvykle ovládané určitými osobami, zejména ženami, a nejvyšší úroveň ovládají muži. Výzkum Erin Tolley, která zkoumala obsazení žen ve třech úrovních politiky v Kanadě, ukázal, že ani jedna z úrovní není pro ženy bezbariérová (Tolley 2011). Zdůrazňuje tyto hlavní bariéry žen - finanční zdroje, čas, náklady na dopravu, nábor nových členů a požadavky úřednické práce, které působí na všech úrovních politiky. Rovněž poukazuje na marginalizované skupiny, které tyto bariéry nejčastěji postihují. U těchto

⁷ Zdroj: ČSÚ: *Ženy a muži v datech – 3. Vzdělání 2017*. [online] [cit. 18. 2. 2018] Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45709986/30000417k3.pdf/87faa8c9-b436-4e9a-aa9e-00f6ab1a228a?version=1.0>.

skupin dochází ke kombinaci diskriminací z důvodu pohlaví, etnického původu, náboženství či sexuální orientace (Tolley 2011).

V roce 2014 až 2015 byl Sociologickým ústavem uskutečněn výzkum věnovaný problematice postojů veřejnosti k postavení žen v politice a opatřením na vyrovnání jejich zastoupení v České republice (Vohlídalová 2015). Zmiňuji zde vybrané výsledky výzkumu, jak veřejnost nahlíží na postavení žen v politice. Bylo zjištěno, že nedostatek žen v politice a zejména ve vrcholné politice je veřejností vnímáno jako značný problém. O nedostatečném zastoupení žen na komunální úrovni je přesvědčena čtvrtina dotázaných. Většina hodnotila zapojení žen do politiky jako značný přínos a považovala za důležité, aby se ženy podílely na řešení společenských problémů a výzev. Vysoký podíl dotázaných uvedlo, že je potřeba aktivně podporovat vstup žen do politiky a to rovněž zavedením zákonů na podporu rovnoměrného zastoupení mužů a žen. Respondenti spojovali vyšší zapojení žen v politice s větší slušností, kultivovaností politického prostředí, menší soutěživostí a tvrdostí politiky, nižší mírou korupce a větší mírou empatie a vstřícnosti k lidem. Kromě charakterových vlastností jsou lidé přesvědčeni také o odlišných kompetencích mužů a žen v jednotlivých oborech. Od žen se očekává, že se v politice budou věnovat především problematice dětí a rodiny, sociálním oblastem, „ženským tématům“ nebo školství. Nejvíce je tedy bude zajímat sociální a rodinná politika oproti mužům, kteří se lépe uplatní v oblastech obrany a bezpečnosti, průmyslu, dopravy a zahraniční politiky (Vohlídalová 2015). Oblasti zájmů a charakterové vlastnosti byly zřejmě vybírány na základě převládajících stereotypů a genderových rolí ve společnosti. Ženy však nejsou homogenní skupinou. Zájmy žen nelze rozlišovat pouze v souvislosti s biologickými funkcemi porodu a mateřství. Mají i jiné zájmy také jako muži. Je tak nutno rozlišovat mezi problémy žen, ženskou perspektivou, potřebami

žen a zájmy žen (Dahlerup 2014: 66). Navíc mezi ženami panují rozdíly, které mohou být často větší než mezi muži a ženami. Můžeme proto identifikovat témata a problémy týkajících se spíše žen, avšak na jejich interpretacích a návrzích se ženy nemusejí shodnout (Šprincová, Mottlová 2016).

Podle dotázaných se pro výkon politiky hodí muži i ženy ve stejné míře. Podle většiny jsou ženy v politice znevýhodňovány a existují bariéry, které jim v uplatnění brání. Nejčastěji se respondenti shodovali, že ženám brání rodinné povinnosti, dále zažitá tradice v podobě stereotypů a tradičních genderových rolí a to, že muži mezi sebe ženy nepouštějí, příklad homosociální reprodukce či *old-boys network*. Neplatí tedy stereotyp, že by ženy deklarovaly menší zájem o politiku než muži. Co se týká „politické sebedůvěry“, tj. „*zda se lidé domnívají, že politice rozumí a dovedou vést debaty, a zda se cítí dostatečně kvalifikovaní pro výkon politiky*“ (Vohlídalová 2015: 7), ženy si jsou výrazně méně jisté než muži. Na komunální úrovni je výhodou, že občané, kteří volí zastupitele a starosty či starostky, znají kandidující osobně a tyto faktory nemusí hrát tak významnou roli.

Jeden z názorů odborníků na toto téma je, že aby ženy dosáhly lepšího postavení ve společnosti i v politice, budoucí změna musí přijít především s úsilím samotných žen (Shaul 1982). Existuje mnoho aktivit a procesů, pomocí kterých mohou ženy získat rovnější postavení v komunální politice. Jedná se o získání vyššího vzdělání a pracovních zkušeností, odborné kvalifikace v zájmech politiky, budování sítí k získání lepšího přístupu k informacím a snížení izolace žen, zlepšení obrazu žen, formování ženských skupin pro rozvoj společných aktivit a dovedností, participace v rámci politických stran podporující ženské kandidátky, rozvíjení

vztahů s těmi, kteří si udržují vliv ve stranách či vládě a zejména budování sebedůvěry a sebeúcty v politice, která ženám chybí (Shaul 1982). Aktivní podporou žen v politice v České republice se zabývá nezisková organizace Fórum 50 %.⁸ Tato organizace podporuje vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích. Motivují ženy ke vstupu a aktivní participaci v politice, zakládají debaty a semináře o ženách v politice a spolupracují s Evropským institutem pro rovnost žen a mužů. Fórum 50 % se dále zabývá také ženami v komunálních oblastech, sledují vývoj, vedou data, statistiky a zprávy o působení žen na úrovních obcí, měst a krajů. Po posledních komunálních volbách představila organizace analýzu zastoupení žen ve vedení měst a obcí po volbách v roce 2014 (Šprincová 2014) a databázi starostek⁹, ze kterých ve své práci vycházím.

4.2 Ženy ve funkci starostek

Žen ve funkci starostek je stále nedostatek, celkový počet žen v zastupitelstvech měst a obcí činí pouhých 27 %. V příloze přikládám graf s vývojem nominovaných a zvolených žen v zastupitelstvech. V této kapitole se zabývám funkcí starostů, protože se jedná o cílovou skupinu výzkumu práce. Dále zmiňuji důležité informace o komunálních volbách, uvolněných a neuvolněných členech zastupitelstva obce, stanoveném platu starosty a jeho pravomoci. Nakonec se konkrétně zaměřuji na ženy, které v současné době působí ve funkci starostek v Karlovarském kraji.

Starosta či starostka je osoba zvolená do čela obce. Je ve své funkci členem rady obce či města a zastupitelstva a zároveň stojí v čele obecního či městského úřadu a zastupuje ho jeden nebo více místostarostů.

⁸ Zdroj: <https://padesatprocent.cz/cz/>

⁹ Zdroj: Fórum 50. *Databáze starostek*. [online] [cit. 18. 2. 2018] Dostupné z: https://padesatprocent.cz/cz/politicky/databaze-politicek/starostky_

Vystupuje jako jednočlenný orgán a zastupuje územní části navenek. Komunální volební systém je v ČR poměrný. V každé obci či městě dostává volič jediný volební lístek a tento volič má tolik hlasů, kolik je členů zastupitelstva. Volič tak může hlasovat pro celou stranu nebo pro různé kandidáty napříč stranami tzv. panašování (Šprincová 2014). Volba starosty obce probíhá formou usnesení nebo rozhodnutím nadpoloviční většiny všech členů zastupitelstva obce. Starosta kandiduje vždy na jedno volební období trvající čtyři roky a to neomezeně, kolikrát chce. Starostou či starostkou může být pouze osoba starší osmnácti let a občan České republiky s trvalým pobytem v dané obci. Starosta se za výkon své funkce zodpovídá zastupitelstvu. Zastupitelstvo je základní orgán spravující obec, jehož počet členů odpovídá velikosti obce, resp. počtu obyvatelů. Obce do 500 obyvatel má zastupitelstvo v rozmezí 5 až 15 členů, obce mezi 501 až 3 000 obyvateli 7 až 15 členů, obce mezi 3 001 a 10 000 obyvateli 11 až 25 členů, obce mezi 10 001 a 50 000 obyvateli 15 až 35, mezi 50 001 a 150 000 25 až 45 členů. Rada obce je výkonný orgán obce v oblasti samostatné působnosti a za svůj výkon odpovídá zastupitelstvu obce. V obcích, kde má zastupitelstvo méně než 15 členů, se rada obce nevolí a její funkci zastává starosta. Kompetence rady obce jsou zabezpečování hospodaření obce, schvalování rozpočtu, zřizování komisí a odborů obecního úřadu. Členové zastupitelstva obce mohou být ve své funkci uvolněným či neuvolněným členem. Uvolněným zastupitelem se rozumí osoba, která vykonává funkci na plný úvazek, je dlouhodobě uvolněna z pracovního poměru a stává se zaměstnancem obce. Jedná se především o starosty. Neuvolněný zastupitel si ponechává svoje zaměstnání a taktéž je členem zastupitelstva a pravidelně se účastní zasedání.¹⁰ Co se týká platů neuvolněných

¹⁰ Zdroj: MVČR: *Metodické doporučení k činnosti územních samosprávných celků: Rada obce, starosta obce, tajemník obecního úřadu.* [online] [cit. 28. 2. 2018] Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/odk2/>.

zastupitelů, patří jim za výkon funkce pouze měsíční stanovená odměna. U neuvolněného starosty může být odměna za funkci maximálně 60 % ze základní částky 27 425 Kč. Uvolněný člen zastupitelstva pobírá plat stanovený státem na základě počtu obyvatel obce. Pevná částka poskytovaná za výkon funkce uvolněného starosty je 27 425 Kč a dále se přičítá příplatek podle počtu obyvatel. Pevná složka a příplatek za obyvatele dávají celkový plat starosty.¹¹

Výkon funkce starostů a starostek, jelikož se jedná o funkci politickou, je nepřetržitý. Pracovní doba starostů může být flexibilní, především záleží na úředních hodinách daného obecního či městského úřadu a podle povinností. Když nastane neodkladná či nutná záležitost v obci či městě, musejí být starostové přítomni neustále, nebo alespoň jejich zástupce. Pravomoc výkonu funkce starosty je obsáhlá a obnáší různou škálu činností a také značnou zodpovědnost. Mezi hlavní pravomoc starostů patří: zastupování obce navenek při slavnostních či formálních příležitostech a při právních jednáních, jmenování tajemníka úřadu, plnění úkolů zaměstnavatele podle zvláštních předpisů i vůči zaměstnancům obce, jmenování vedoucích odborů obecního úřadu, není-li zřízena rada obce a plnění úkolů statutárního orgánu podle zvláštních právních předpisů vůči uvolněným členům zastupitelstva a tajemníkovi obecního úřadu. Mezi další pravomoci starosty obce stanovené zákonem o obcích patří především svolávání a řízení zasedání zastupitelstva obce a rady obce, podepisování spolu s místostarostou právních předpisů obce, při významných příležitostech a občanských obřadech oprávnění odznaku s velkým státním znakem, například při svatbách. Dále odpovídá za včasné přezkoumání

¹¹ Zdroj: MVČR: *Metodické doporučení k činnosti územních samosprávních celků, Odměňování a ostatní související nároky a peněžité plnění členů zastupitelstva obce.* [online] [cit. 28. 2. 2018] Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/odk2/>.

hospodaření obce za uplynulý kalendářní rok, rovněž odpovídá za informování veřejnosti o činnosti obce, dohlíží na její chod a řeší záležitosti týkajících se obce a jejích občanů.¹²

Současní starostové a starostky byli zvoleni zastupitelstvem po komunálních volbách, které se konaly v říjnu roku 2014. Další komunální volby se budou konat po čtyřech letech, tedy na podzim letošního roku 2018. Během posledních voleb se zvýšilo zastoupení žen jak na kandidátních listinách, tak i mezi zvolenými (viz graf v přílohách). Na úrovni obcí a měst je ze všech politických úrovní voleno tradičně nejvíce žen (Šprincová 2014). Tato úroveň se blíží ke kritické úrovni 30 %, kdy se určitá menšina může projevovat svébytně (Dahlerup 1988). V komunálních volbách platí nepřímá úměra, s velikostí obce klesá podíl žen v jejich vedení. Jedná se tedy o hierarchický trend mužů nad ženami. Po minulých volbách bylo do zastupitelstev měst a obcí zvoleno celkem 16857 žen, což činí 27,1 %. Celkově bylo zvoleno o 10 % méně žen, než jich kandidovalo. Oproti volbám z roku 2010 se zastoupení žen zvýšilo o 0,7 %. (Šprincová 2014). Karlovarský kraj patří tradičně ke spodní hranici počtu kandidujících či zvolených žen v komunálních volbách.

Zastoupení žen v pozicích starostek či primátorek se rovněž zvýšilo. Na pozicích primátorek činí ženy pouze 8 %, v obcích III. typu tvoří 15 %, v obcích II. typu 21 % a v obcích I. typu je zastoupení žen s 24 % nejvyšší.¹³ Konkrétně v Karlovarském kraji po minulých komunálních volbách působilo 11 % starostek a to pouze v nejmenších obcích I. typu (Šprincová 2014). Avšak starostové či starostky mohli být do funkce zvoleni až během

¹² Zdroj: MVČR: *Metodické doporučení k činnosti územních samosprávných celků: Rada obce, starosta obce, tajemník obecního úřadu.* [online] [cit. 28. 2. 2018] Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/odk2/>. ČR

¹³ Obec třetího typu je obec s rozšířenou působností, obec II. typu je obec s rozšířeným úřadem (většinou města) a obcí I. stupně je každá obec.

volebního období, kvůli rezignaci předešlého starosty či zastupitelstva. V současné době v Karlovarském kraji působí celkem 38 starostek z celkových 133 měst a obcí. Tento kraj, co se týká zastoupení žen ve funkcích starostek či členek zastupitelstva, je na tom nejhůře. I když v nedávné době byla na pozici hejtmanky Karlovarského kraje zvolena právě žena.

5 METODOLOGICKÁ ČÁST

Tato část se věnuje metodologickému aparátu, na základě kterého byl uskutečněn kvalitativní výzkum a následná analýza dat. Popisuji zde svůj výzkumný design, což znamená detailní soubor otázek, postupů a plán činností pro provedení výzkumu (LeCompte-Schensul 1999: 61). Nejprve je uveden cíl výzkumu a dílčí výzkumné otázky, na které v praktické části hledám odpovědi. Dále se zabývám sběrem dat. Popisuji zde, na základě čeho jsem vybírala klíčové respondenty a jakou výzkumnou metodu jsem zvolila. Můj výzkum je založený na metodě polostrukturovaných rozhovorů s klíčovými respondenty, konkrétně se starostkami z Karlovarského kraje. V poslední části popisuji, jak jsem uskutečnila analýzu a interpretaci dat a navážu na praktickou část práce.

5.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Cílem mé diplomové práce je analyzovat životní strategie žen na pozicích starostek v Karlovarském kraji a popsat, jak jsou konstruovány a interpretovány aktérkami v každodenním životě. Zaměřuji se konkrétně na ženy, které byly po komunálních volbách či v průběhu volebního období zvoleny do funkce starostek a v současné době tuto funkci vykonávají. Výkon vedoucích pozic starostů je velmi časově a psychicky náročný a vyžaduje efektivní strategie. Prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů se starostkami se snažím odkrýt tyto strategie, které mají za cíl skloubení rodinného a profesního života. Zajímá mě, jaké strategie pomáhají ženám zorganizovat si život v každodenní realitě a také jak mohou dobře vést domácnost a rodinu a zároveň vydat co nejlepší výkon ve své profesi, vzhledem k životní etapě žen. Moje pozornost vede zejména k tomu, jak to vše tyto ženy vnímají a interpretují. Z toho důvodu je v praktické části kladen důraz na jejich vlastní výpovědi, které jsou zde častokrát uvedeny.

V teoretické části jsem zmínila vybrané teorie a koncepty genderu, genderové struktury trhu práce, diskriminace a konkrétní příklady životních strategií. Dále jsem charakterizovala ženy v politice a konkrétně ženy ve funkci starostek. Na základě teoretické části jsem si položila základní výzkumné otázky:

- Zda se starostky v průběhu svého výkonu funkce setkávají s diskriminací a jak ji řeší, a dále jak se vypořádávají s genderovými stereotypy a přesvědčeními o tradičních genderových rolích žen, které přicházejí z jejich okolí.
- Jak starostky vnímají a popisují svoji profesi – motivaci, začátky a výkon funkce, pracovní povinnosti, zodpovědnost, časovou a psychickou náročnost.
- Jak starostky řeší a vedou rodinný život - péči o domácnost, péči o děti, partnerský života a jak zároveň plní politickou funkci, která obnáší plnou zodpovědnost za chod obce či města.

5.2 Sběr dat

Ke sběru primárních dat v rámci kvalitativního výzkumu jsem zvolila metodu polostrukturovaného rozhovoru. Ve své práci, především v teoretické části, jsem čerpala rovněž ze sekundárních dat z již uskutečněných výzkumů, statistik a analýz. V práci jsem vytvářela kvalitativní výzkum a měkká neboli kvalitativní data. Na základě typu výzkumu a volby designu můžeme rozlišit data na atribuční, relační a kulturní (Toušek 2012). Ve svém výzkumu jsem zvolila data kulturní. *„Kulturní data lze vymezit jako interpretace sociálního jednání a významů, které jsou sdílené v rámci kulturního systému a kontextu, bez něhož by ztratily svůj význam“* (Toušek 2012: 36). Podle Geertze se jedná o naše

intepretace intepretací lidí, kteří popisují, jak jednájí a jak se chovají (Geertz 2000: 19).

5.2.1 Výzkumný vzorek

Cílovou skupinou mého výzkumu jsou starostky z Karlovarského kraje. Respondentky jsem vybírala na základě hlavního kritéria, a to z hlediska genderu - ženu jakéhokoli věku. Dále jsem volila ty ženy, které aktuálně vykonávají funkci starostky na území Karlovarského kraje. Výjimku, kterou dále v práci zdůvodním, tvoří jedna respondentka, která plní funkci místostarostky. Již od počátku výzkumu jsem se chtěla zabývat přímo ženami, na které se zaměřuje i teoretická část této práce. Bylo by jistě přínosné mít respondenty i muže ve funkci starostů, což by mohlo být limitem této práce. Avšak z důvodu zaměření práce na problematiku týkající se genderu žen ve vedoucích pozicích a omezeného prostoru diplomové práce, jsem se zaměřila pouze na ženy.

Jako výzkumnou lokalitu jsem zvolila Karlovarský kraj. V současné době působí ve funkci starostek přibližně 38 žen z celkových 133 starostů a starostek měst a obcí v Karlovarském kraji. Momentálně ženy v tomto kraji zastávají funkci starostek pouze v obcích I. typu. Jelikož je v kraji 38 starostek, jako výzkumný vzorek jsem zvolila třetinu z nich, to znamená 12 starostek jako mých klíčových respondentek. Věkově mým respondentkám je od 32 do 65 let, s dětmi i bezdětné, svobodné, vdané, rozvedené i ovdovělé, jak je zaznamenáno v tabulce v příloze. Převažují starostky z obcí bývalého okresu Sokolova, z toho důvodu, že zde žiji a bylo snazší s nimi navázat kontakt. Další starostky jsou z obcí bývalého okresu Cheb a Karlovy Vary. Data o seznamu starostek jsem čerpala z *Databáze primátorek a starostek měst a obcí ČR* na základě zdrojových dat, které

poskytlo Ministerstvo vnitra ČR a jsou aktuální k 5. 3. 2015.¹⁴ Jedná se o ty starostky, které byly zvoleny v komunálních volbách uskutečněných na podzim roku 2014. Celkové počty nejsou zcela přesné, protože starostky mohou ze své funkce kdykoli odstoupit nebo mohou být zastupitelstvem odvolány a může být zvolen nový starosta či starostka. Může nastat i takový případ, že je obec a její úřad zrušen či naopak nový založen.

Kontakty na starostky jsem sháněla přes oficiální webové stránky obecních úřadů. Za některými starostkami jsem osobně zašla v úřední den na obecní úřad a po souhlasu s rozhovorem pro výzkum jsme si domluvily schůzku. Další starostky jsem kontaktovala telefonicky a některé e-mailem. Posílala jsem informační e-mail, kde jsme je seznámila s tématem a cílem výzkumu a kde byla starostkám slíbena anonymita při rozhovorech. Slibovala jsem anonymitu z toho důvodu, že se jedná o citlivá a osobní témata a také proto, že starostky vykonávají politickou funkci a jsou zároveň i veřejně známou osobou. Dle jejich přání jsem tak učinila, protože podle jejich slov by z toho mohly mít nepříjemnosti a problémy nebo by toho mohl někdo zneužít. Respektování anonymity je základním požadavkem výzkumné etiky a to jsem na jejich přání splnila (Disman 2011: 152). Ačkoli neuvádím jména starostek ani názvy obcí, potřebovala jsem znát alespoň jejich věk a další informace vzhledem k tématu výzkumu.

Žádné další závažné limity výzkumu jsem nezaregistrovala. Nejspíše počáteční neinformovanost a neznalost terminologie a obecně výkonu funkce starostů a jejich pravomocí. Tento problém se postupně vyřešil s dalšími rozhovory, kde jsem získávala podstatné informace a také díky internetu, který mi sloužil jako důležitý zdroj informací. Další limit může

¹⁴ Zdroj: Fórum 50. *Databáze starostek*. [online] [cit. 18. 2. 2018] Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/politicky/databaze-politicek/starostky>.

být ten, že jsem uskutečnila rozhovor pouze s dvanácti respondentkami-starostkami z celkových 38 starostek. Podle mého názoru je však výzkumný vzorek vzhledem k tématu práce dostačující, výpovědi dalších respondentek se pak už častokrát opakovaly. Jelikož jsem žena, tak pro mě fakt, že informátorem byly ženy, nebylo limitem ale značnou výhodou. Respondentky často užívaly tvrzení „*vždyť to znáte*“ a „*máme to tak všechny*“ a tím začlenily i mou osobu do tématu, jelikož se mě to jako ženy podle nich také týká. Avšak gender má dle Bernarda dva důsledky: „*Limituje Váš přístup k určitým informacím a ovlivňuje, jak vnímáte ostatní*“ (Bernard 1995: 154). Já to vnímám jako výhodu, protože se mi tyto ženy mohly více svěřit a ode mě se jim tak dostávalo pochopení i díky mým vlastním zkušenostem.

5.2.2 Výzkumná metoda

Vzhledem k tématu a cíli výzkumu jsem zvolila kvalitativní výzkum (Bernard 1995; Hendl 2005). Terénní výzkum a sběr dat jsem realizovala od ledna až do dubna 2017 metodou polostrukturovaných rozhovorů (Merton et al. 1946; Hendl 2005). „*Polostrukturované dotazování neboli rozhovor pomocí návodu je vhodný pro produkci kulturních dat a následně pro jejich kvalitativní analýzu*“ (Toušek 2012: 63).

Vzhledem k tomu, že žiji již tři roky v obci, ve které jsem také dělala rozhovor se starostkou, mohu toto zahrnout do zúčastněného pozorování, které sloužilo jako příprava na tento výzkum. Tato obec má 1 400 obyvatel a patří k ORP Sokolov. Během tří let jsem se účastnila společenských a sportovních akcí, oslav svátků a významných dnů a rovněž různých občanských setkání v obci. Právě tato zkušenost mě přivedla na cílovou skupinu této práce. Ačkoli jsem nejprve v pozorování jako ve druhé výzkumné metodě chtěla pokračovat, starostky s tím nesouhlasily, a tak jsem tuto možnost vyhodnotila vzhledem k jejich funkci a rozhodnutí jako

nereálnou. V rámci přípravy na výzkum jsem rovněž studovala a analyzovala antropologickou, sociologickou a politologickou literaturu zaměřenou na tuto problematiku.

Zvolila jsem polostrukturované rozhovory z toho důvodu, protože se mi zdály adekvátní vzhledem k vybranému tématu. Předem jsem si připravila schéma rozhovoru v podobě tematických okruhů a příkladů otázek, které jsem respondentům pokládala. Schéma rozhovoru bylo rozděleno na tyto okruhy:

- 1. *Vzdělávací dráha* (nejvyšší dosažené vzdělání, první zaměstnání, postupy v kariéře, další zvyšování kvalifikace a vzdělání...).
- 2. *Současné pracoviště a plat* (motivace a příležitost ke vstupu do funkce starosty, začátky funkce, pravomoc starosty, pracovní doba, vnímání této pozice samotnými starostky...).
- 3. *Muži a ženy ve funkci starostů* (vnímání pozice starostů a starostek v ČR, zájem o funkci z pozice žen a mužů, výhody a nevýhody vykonávání funkce muži a ženami, diskriminace starostek...).
- 4. *Rodina a práce* (problém skloubení rodiny a práce, péče o děti a domácnost, rozdělení si povinností v domácnosti, názor členů domácnosti na ženu-starostku...).
- 5. *Životní styl* (volný čas, dovolená, koníčky a zájmy...).

Celé schéma rozhovoru s otázkami přikládám ve své práci v příloze. Při samotném výzkumu jsem se často od otázek odchylovala a různě jsem přeskakovala vzhledem k situaci. Často jsem v průběhu rozhovorů používala metodu sondování neboli *probing*. „*Jedná se o různé verbální i neverbální podněty, které mají respondenta rozmluvit a jejichž cílem je získat od něj komplexnější a zevrubnější odpovědi*“ (Toušek 2012: 70). Výhodou osnovy polostrukturovaných rozhovorů je určitá flexibilita, která mi vyhovovala. Dále jsme se pomocí rozhovorů dotkly témat, která by mě nenapadla a mohla jsem na ně jakkoli reagovat dalšími dotazy. Další výhodou rozhovorů je možnost vyjádření subjektivních názorů respondenta a zaznamenání neverbální komunikace a emocionálního projevu, které jsou v mnohých případech velmi důležité a mohou tvořit i nový význam. V mém výzkumu byla různá emocionální vyjádření smíchu, obav, nejistoty i smutku velmi časté. Se souhlasem respondentek jsem osobně uskutečnila celkem 12 polostrukturovaných rozhovorů přímo či obecních úřadech, které jsem nahrávala na diktafon s délkou rozhovoru od 45 do 90 minut.

5.3 Analýza a interpretace dat

Abych mohla provést analýzu dat, nejprve jsem všechny rozhovory doslovně přepsala do elektronické podoby. Kvalitativní metody, v mém případě polostrukturovaný rozhovor, vyžadují adekvátní a přesný popis, abychom získali kvalitní informační materiál o realitě (Hendl 2005). Vytvořila jsem tzv. doslovnou transkripci, která je časově náročná, ale efektivní (Hendl 2005). Do transkripce jsem si zároveň zapisovala poznámky a komentáře a rovněž jsem zaznamenávala i expresivní výrazy, pomlky či zdůraznění. Na přepisování dat jsem využila program F4 Transkript, který zapisuje i časové údaje o rozhovoru. Po celou dobu výzkumu jsem uskutečňovala analýzu dat, zjišťovala další informace a pročítala data z rozhovorů (Silverman 2005).

Tato metoda se mi velice osvědčila a značně usnadňovala vedení a orientaci v dalších rozhovorech a následnou analýzu všech rozhovorů. Přepsaný materiál jsem analyzovala v softwaru ATLAS.ti, který usnadňuje kódování, zpracování a interpretaci kvalitativních dat. Získaná data jsem vložila do programu, kde jsem následně formulovala kódy s ohledem na téma, cíl výzkumu a výzkumné otázky. Dále jsem tyto kódy přiřazovala k jednotlivým částem textu. Kódování jsem vytvářela na základě kategorií, vyplývajících z teoretické části práce. Na základě cíle mého výzkumu – analýza životních strategií, jsem se pokoušela u jednotlivých rozhovorů hledat životní strategie žen a následně je porovnávat. Zaměřila jsem se rovněž na to, jak je tyto ženy vnímají a popisují.

Závěrem mé práce jsem všechna tato data propojila do jednoho celku a sepsala tak důležité poznatky a závěry, které přinesly výsledky analýzy polostrukturovaných rozhovorů. Následně jsem vytvořila jejich interpretaci.

6 PRAKTICKÁ ČÁST

6.1 Představení výzkumného vzorku

V této části práce představím starostky-respondentky mého výzkumu. Medailonky jsou zaměřené na důležité osobní údaje starostek, kariérní vzestup a pracovní a rodinný život, doplněné o vlastní výpovědi. Na významné informace z této části navážu v hlavních zjištěních z výzkumu. Vybraná data jsou znázorněna v tabulce, kterou přikládám v přílohách.

1. starostka

První starostka je z obce, která má 1400 obyvatel. Starostce je 53 let, je vdaná a má dvě děti. Děti jsou již dospělé, 26 a 32 let a mají své domácnosti, ale žijí ve stejné obci. Domácnost starostky je nyní dvojčlenná. Starostka vystudovala střední pedagogickou školu a vždy chtěla pracovat s dětmi. Původně pracovala jako vychovatelka na základní škole, poté odešla na dvě mateřské dovolené. Pak pracovala na místní poště a tehdy již zároveň působila jako neuvolněná zastupitelka v obci. Poté jedno volební období působila jako neuvolněná místostarostka a rok před komunálními volbami se stala uvolněnou místostarostkou. Funkci uvolněné starostky vykonává od roku 2006, nyní je její třetí volební období a hodlá kandidovat ještě jednou v následujících komunálních volbách: *„Nechci říkat úplně, že ne, ale už jsem teď s tím měla dilema z časových a rodinných důvodů a různě, ale ještě jedno to období bych mohla zvládnout se zdravým rozumem (smích).“* Na úřadě působí spolu s referentkou úřadu a účetní. Z pozice poštačky byla uvolněna, takže se po výkonu funkce mohla do zaměstnání vrátit, ale během třetího volebního zrušila pracovní poměr. Obec velmi dobře zná i díky tomu, že se zde narodila a žije tu celý život a rovněž vykonávala místní poštačku. S místními obyvateli má velmi dobré přátelské

vztahy, avšak jednou z důvodu anonymního udání musela předstoupit před hospodářskou kriminálku a podat výpověď týkající se její práce ohledně dotací. Přiznává, že: *„Mam tu zkušenost, až tak, že jsem skutečně chtěla odejít, že se to tak vyhrotilo, že jsem řekla, že to už ne...“*. *„On věděl moc dobře, že mi jakoby uškodí. Jemu nešlo o nic jiného než mě dostat na dno. Tak pak jsem si řekla, já ti ukážu, že to nedokážeš. Ale už bylo na mále. Málem se mu to povedlo.“* Situace se nakonec vyřešila ve prospěch starostky, kdy se prokázalo, že šlo o nepodloženou pomluvu. Práce starostky je pro ni časově i psychicky velmi náročná i přesto, že se nemusí starat o malé děti. Manžel je v důchodu, pouze občas vypomáhá s technickými pracemi v obci. Péči o domácnost si rozdělují. Starostka nikdy ve své funkci nebyla na dlouhodobé dovolené. Jejími zájmy je rodina, péče o zahradu a děti, které ve volném čase navštěvuje v místní školce.

2. starostka

Druhá starostka je z menší obce s 300 obyvateli. Starostce je 37 let, je vdaná a má dvě děti. Děti jsou staré 8 a 11 let a společně žijí ve čtyřčlenné domácnosti. Původně studovala střední školu managementu a obchodu, pak nastoupila na dvě mateřské dovolené. Během mateřské dovolené dokončila bakalářské studium se zaměřením na management. Po mateřské vykonávala profesi projektové manažerky. V průběhu těchto let působila jako zastupitelka v obci, avšak situace byla ztížená a v zastupitelstvu byly neshody, které vyústily do dvou mimořádných voleb. *„Znáte tu politiku na malých obcích, prostě jeden se šprajcne a už se to prostě veze. Tak jsme tady takhle bojovali a pak už jsme byli jako jedna kandidátka, tak jsme zvítězili ve volbách a teďka od května 2016 dělám tady tu pozici“*. Do funkce starostky byla uvolněna z předchozího zaměstnání, kam se chce po výkonu funkce vrátit. Podle svých slov se situace v obci již uklidnila a starostka

plánuje kandidovat v dalších volbách. Na úřadě působí spolu s referentkou, která má na starosti účetnictví. Práce je pro ni velmi časově náročná. Svoji pozici vnímá takto: *„Určitě mi hodně vadí, že mi to zasahuje do mého osobního života, nemám žádný vyhraněný volno. Když děláte v normální práci, tak prostě víte, že v půl čtvrtý zavřete dveře. Kdyžto já v pět opustím úřad a občané se pak na vás obrací s různými záležitostmi. Nemůžu si prostě na to zvyknout, ale respektuju to, že to prostě ten výkon té funkce vyžaduje, ale trochu mi tady to vadí.“* Děti chodí na základní školu mimo město, kam je pravidelně vozí. Manžel starostky vykonává práci tesaře v Německu, takže oba jsou velmi časově vytížení. S péčí a hlídáním dětí jí velmi pomáhají rodiče starostky a její sestra. Občas se potýká s tím, že děti i manžel mají výhrady k časové a stresové náročnosti její práce. Práci v domácnosti vykonává převážně sama, manžel se stará o zahradu a technické záležitosti domu. Přiznává, že na své zájmy nemá moc času, veškerý volný čas věnuje dětem.

3. starostka

Třetí starostka vykonává funkci v městysu, který má 1700 obyvatel. Tato starostka je ze všech nejstarší, je již v důchodu a je jí 65 let. Starostka je vdaná, žije spolu s manželem v dvojčlenné domácnosti. Děti mají dvě, 42 a 39 let a mají své domácnosti. Starostka má vysokoškolské pedagogické vzdělání a mnoho let působila jako učitelka na základní škole. V městysu se narodila, rovněž celý život zde žije a i nějakou dobu pracovala v místní škole. Podle svých slov má i díky tomu s občany velmi dobré vztahy. *„Staří mě znají od mlada, střední generaci jsem tady učila. Máme tu část, která je satelitním městečkem, ty nevim, jak mě znají a vnímají, ale máme společné akce, takže mají možnost mě poznat. Jinak si myslím, že mě lidi vnímají pozitivně.“* Chtěla se stát rovněž ředitelkou školy, ale kvůli funkci starostky

se jí to nepodařilo. Před starostováním pracovala jako vychovatelka ve věznici, ze které byla do funkce uvolněna. Od roku 2008 byla členkou zastupitelstva v obci a minulé volební období se stala neuvolněnou místostarostkou. V tomto období se stala starostkou, kdy vystřídala kolegu, který funkci již nechtěl vykonávat. Na úřadě pracují pravidelně čtyři zaměstnanci a mají také zaměstnance na údržbu městyse. Vzhledem k věku chce starostka kandidovat ještě jednou, ale určitě naposledy. Pokud nebude zvolena, chce se vrátit na pozici vychovatelky ve vězení. Perspektiva v její funkci je taková, že chce přilákat na úřad mladé lidi a zaškolit nového starostu. Manžel stále pracuje, vykonává rovněž profesi vychovatele ve věznici. Skloubení práce a rodiny jí nikdy nedělalo problém, na péči o domácnost si najde vždy dostatek času. Přiznává ale, že funkce starostky je časově náročná: *„Pracuju dvacet čtyři hodin denně... Ale jsem akční člověk, muže mám tolerantního. Rodina byla zvyklá odjakživa, protože i to školství bralo hodně času...“*. Vzhledem k tomu, že se nemusí starat o děti, zbývá jí dost času i na zájmy, které jsou zahrada, háčkování a ruční práce. Odejít do důchodu natrvalo se v blízké době nechystá.

4. starostka

Další starostka vykonává funkci v malém městě s 3000 obyvateli. Vystudovala sportovní gymnázium a v současné době dokončuje bakalářské studium na Vysoké škole regionálního rozvoje. Starostce je 55 let, je svobodná a bezdětná. Starostka dříve vykonávala různé činnosti spojené zejména se sportem a před funkcí soukromě podnikala v oblasti nákupu a prodeje. Starostka se přestěhovala do obce teprve před deseti lety a popisuje, že je to pro ni stále velkou nevýhodou: *„První věc byla třeba neznalost místního prostředí, to se obracelo proti mně a obrací se do dneška, že jsem náplava. A ty lidi to často zdůrazňují, třeba nepatří sem,*

my jsme odtud, my si budeme rozhodovat o městě a tak dále.“ Situace ve městě byla v té době velmi komplikovaná. Město bylo velmi zadlužené, potýkalo se značným úbytkem obyvatel, vedení města bylo rozhádané a vedlo velmi špatně bytovou politiku. Ani po nástupu nové starostky se tato situace neuklidnila a vzbuzuje i velký zájem médií. Funkce starostky je pro ni, ačkoli má k dispozici městský úřad s větším počtem zaměstnanců, velmi časově a psychicky náročná i kvůli ztížené situaci ve vedení města. Navíc obnáší obrovskou zodpovědnost. Podle jejího názoru zastupitelstvo a rada města mají odlišné názory na vedení města než ona. Ve městě panuje konkurenční boj o pozici starosty a podle slov starostky mnozí jsou schopni: *„...v boji o tohle křeslo zajít za hranici morálky.“* Starostka však zdůrazňuje, že právě oni způsobili špatnou finanční situaci ve městě a zadluženost, údajně kvůli vlastním zájmům. Proti sobě má často i občany, kteří posílají anonymní dopisy a udání. *„Bylo to vždycky udání, že jsem něco udělala špatně a že to bylo v rozporu se zákonem. Takže tak čtyřikrát jsem dostala výzvy, abych to doložila, takže jsem doložila, uzavřeno, hotovo. Ale není to příjemný a myslím, že to i zatěžuje ty lidi na tý kriminálce. Nechápu, proč to posílaj přímo až na hospodářskou kriminálku. Stačí to doložit na zastupitelstvu a musím se obhájit... Pozor jsem člověk, tady přece není nikde napsáno, že nedělám chyby.“* Starostka žije v tříčlenné domácnosti spolu s partnerkou a její dcerou. Sama se však s narážky či diskriminací z důvodu orientace nesetkala. Partnerka pozici starostky plně toleruje i díky tomu, že sama pracuje na městském úřadě. Na základě slov starostky výrazně utrpěl vztah mezi ní a partnerčinou dcerou, která se na ní velmi upnula. Přiznává, že jí nevlastní dcera několikrát přímo řekla, že si nepřeje, aby byla dále starostkou: *„...A je pravda, že ten osobní život, je tak strašně potlačen. A teď беру toho, koho máte vedle sebe, tak ti dospělí to nějakým způsobem buď tolerují, nebo jdou od vás pryč, ale to dítě to nepochopí.“*

Takže jí je dneska patnáct, tak jsme schopni si povídat i o těchle věcech, protože se mě ptá třeba z hlediska občanský výchovy a kolikrát na to narazí a to... (smutek, pláč). Prostě to nevyváží ta důležitost, jo hele ty máš doma starostku, v žádnym případě. Naopak. To negativum je větší.“ Starostka dále přiznává, že kvůli její pracovní vytíženosti se dceři výrazně zhoršil průměr ve škole, což považovala za určitý výraz vzdoru. Situaci však nakonec zvládly. Sama starostka uznává, že častokrát lituje, že kandidovala na starostku a že v dalším volebním období už pokračovat nebude. Bude se naplno věnovat nevlastní dceři, ale ráda by zůstala v prostředí městského úřadu.

5. starostka

Další starostce je 38 let, je vdaná a bezdětná. Vykonává funkci v obci s 400 obyvateli, kde se rovněž narodila a stále žije. Má vystudovanou střední ekonomickou školu a vždy chtěla pracovat v administrativě. Po škole začala pracovat v různých firmách a v roce 2005 nastoupila na místní obecní úřad jako referentka obecního úřadu. Po posledních komunálních volbách byla občany i zastupitelstvem zvolena do funkce starostky, takže je nyní její první období. V obci nebyl velký zájem o post starosty, zejména z důvodu náročnosti této práce. Podle svých slov byla jediná, která chtěla pro obec vážně něco udělat a změnit. Znalost prostředí úřadu jí díky zaměstnání referentky velice pomohlo a ulehčilo začátky starostování. Ze zaměstnání referentky byla uvolněna do funkce starostky. Na úřadě pracují dvě referentky a techničtí zaměstnanci obce. V době své práce nikdy neřeší rodinné a osobní záležitosti. Obec podle svých slov miluje a má k ní velmi dobrý vztah, taktéž s místními občany. Má zde velkou část své rodiny a vše dělá zejména pro ni. Podle mínění starostky musí starosta či starostka splňovat dvě věci: *„Za první musí být rodák a za druhý srdcař.“* Starostování je pro ni funkce na dvacet čtyři hodin denně, neustále je co dělat a co řešit.

Pokud se prochází v obci ve volném čase, neustále řeší záležitosti obce: „...*neustále koukam, kde je co opravit, co posekat. Člověk aby úplně vypnul a odpočíval, tak prostě musí mimo obec.*“ Tato pozice je pro ni velmi časově a psychicky náročná a vyčerpávající. Žije v domácnosti s manželem, ale z důvodu pracovní vytíženosti se jejich partnerský vztah velmi zhoršil, vzdálili se a v současné době nemají na sebe příliš času. Děti v blízké době neplánuje, chce se plně věnovat své práci a budování obce.

6. starostka

Šestá starostka je 57 let a vykonává funkci v malém městě s 2700 obyvateli. Je již ovdovělá a má dvě děti, 30 a 29 let, které žijí mimo obec. Starostka má vystudované dvě vysoké školy, báňskou a pedagogickou. Původně vykonávala profesi geologa. V roce 1994 změnila zaměření činnosti na státní správu a začala vykonávat tajemníka místního městského úřadu. Z tohoto zaměstnání byla z důvodu nadbytečnosti propuštěna. Poté pracovala u policie a na magistrátě. Z magistrátu byla uvolněna do funkce starostky, na kterou kandidovala jako nezávislý kandidát za místní dobrovolný spolek. Nyní je její první volební období a plánuje kandidovat i v příštích komunálních volbách. V obci žije téměř celý život, občané ji velmi dobře znají a má s nimi dobré a přátelské vztahy. Ve své funkci musela jednou předstoupit před hospodářskou kriminálkou kvůli stížnosti na dotace, které spravoval bývalý starosta. Případ stále nebyl uzavřen. Svoji novou pracovní příležitost starostka hodnotí takto: „*Tak v těch předešlých to bylo takové anonymní a nebyla jsem vidět, nikdo se o mě relativně nezajímal. Ale tady v té funkci to máte o to těžší, že ty lidi leccos řeší, jak jste vidět. Jako kde jste byla, co máte na sobě, na tom maloměstě to tak je. Každý se tu zná a o to víc se to řeší. Je to jak z Blesku no (smích)*“. Dodává, že jí to již nevádí, i z toho důvodu, že si nastavila jasná pravidla, jak jednat a co vše

říkat na veřejnosti. Sama sebe popisuje takto: „*Já říkám, že jsem takový univerzální voják. Já ve všech pracích jsem byla spokojená, šťastná a naplňovala mě. Ráda se učím novým věcem. Kolegové se mi tu smějí, já vždycky ráda chodila na semináře, na kurzy, do školy. Já bych klidně šla do školy znova, mě to strašně baví.*“ V současné době žije sama v domácnosti, takže práce je u ní na prvním místě. I když je pro ni práce časově náročná říká, že se vše dá přizpůsobit dané situaci. Volný čas věnuje různým druhům aktivit jako cestování, turistice, cvičení, ráda navštěvuje kino i divadlo.

7. starostka

Tato starostka vykonává funkci, kde žije 380 obyvatel. Je jí 34 let, je svobodná a v domácnosti žije s přítelem a dvěma malými dětmi, 10 a 2 roky. Vystudovala střední školu v oboru podnikání a po krátkodobých zaměstnáních začala pracovat jako skladová účetní. Po předposledních volbách po 14 dnech vystřídala ve funkci starosty svého kolegu, který z důvodu obtížnosti této práce funkci opustil. Svě předchozí zaměstnání zanechala. Nyní je její druhé volební období a plánuje kandidovat i nadále. Začátky pro ni byly těžké, zejména kvůli tomu, že je na obecním úřadě sama a veškerý chod obce stojí pouze na ní. V obci se narodila a svůj vztah k občanům popisuje takto: „*Oni mě znaj od malička. Takže ty starší neví úplně, jak se ke mně chovat, jako když vám tykaj od malička a přijdou a neví jak se semnou bavit... Ale myslím si, že se to docela uklidnilo, že už si zvykli. A trošku tím, jak jsem ženská, tak jsem si musela vybudovat respekt. Já jako ženská, ještě mladá, když jsem začínala, tak mi bylo 26. Že jako přijdou, zařvou a já budu dělat to, co chtějí. To prostě jako nejde.*“ Během výkonu funkce starostky spolu s partnerem vychovává dvě malé děti. Po porodu druhého dítě se na obecní úřad vrátila pouze týden od samotného porodu. V době, kdy pracovala na úřadě, měla svého syna u sebe a podle

svých slov to všem vyhovovalo a fungovalo bez problémů. Dodnes je na úřadě dětská postýlka a hračky, avšak dítě již chodí do školky. „...že jsou tu takový podmínky i ti občané, a za to jsem jim vděčná. Prostě chápali, že teďka nechod', kojím. Přišli za deset minut a všechno jakože v klidu, nikdo si nepřišel stěžovat nebo nepřišel, hele nemáš tu bejt, jdi domů. To bylo takový hezký. Naopak sem chodili a ty si v práci, já si vezmu malýho na výlety a tak.“ Přítel je zaměstnán na směnný provoz a většinou pracuje přes noc, a tak si hlídání dětí střídají. S odvozem do školy a na kroužky dětí pomáhá babička, jinak vše ostatní si zařizují sami. Péči o domácnost vykonává především ona. Starostování je pro ni velmi časově i psychicky náročné. Až do té míry, kdy jednou skončila v nemocnici s bolestmi žlučníku, z důvodu vyčerpání a zvýšeného stresu. Po této události snížila pracovní tempo a vytvořila si vzdálený přístup k úřadu na práci z domova. Veškerý svůj volný čas věnuje dětem.

8. starostka

Osmé starostce je 52 let a žije v obci s 240 obyvateli. Starostka je rozvedená a nyní žije sama v domácnosti. Má dvě děti, 30 a 27 let, které žijí mimo obec. Starostka se narodila ve středních Čechách a vystudovala střední školu obor potravinářský. Začala pracovat v nemocnici a poté byla šest let na mateřské dovolené. Po mateřské začala pracovat jako OSVČ v účetnictví. V obci žije nyní přes 30 let a přestěhovala se sem z důvodu sňatku. Na obecním úřadě začala v roce 2000 jako zastupitelka a zároveň pro obec zajišťovala účetnictví. Od roku 2006 působí ve funkci starostky, kterou vykonává již třetím rokem a chystá se kandidovat i v dalších komunálních volbách. Na obecním úřadě je sama a podle svých slov vykonává všechny role, které ve větších obcích či městech jsou rozdělené. I pro ni je tato práce časově a zejména psychicky náročná: „*To první volební*

období, to sem chodila domů s pláčem. A přiznám se, co jsme takhle mluvily s kolegyněmi, tak každá jsme si tím prošly... Než si na to zvyknete, že jste jako majetkem všech. Prostě každéj přišel a každéj na vás přišel tu snůšku těch starostí a vy se s tím jako vnitřně perete. Upřednostním svoje soukromí před zájmy těch občanů... Je to těžký, já jsem se to asi nenaučila do dneška, zamknout tady kancelář a nepřinést si starosti domů. Je to jako psychicky pro ty ženský náročný, protože musej zvládat, jak tu práci, tak tu domácnost a děti. U mě je ta výhoda, že mám děti z domu a jsou dospělí. Ale ten kdo má malý děti a starostuje, tak smekám před těma holkama.“

Pozice starostky podle ní vyžaduje i určitou reprezentaci: „...člověk tu nemůže chodit ve spartakiádním úboru nebo tak něco, ty lidi všechno viděj a všechno mezi sebou komentujou (smích)“. Vzhledem k tomu, že nemá stálého partnera ani malé děti, má dostatek času na práci i sama pro sebe. V současné době je jejím největším zájmem chůze.

9. starostka

Následující starostce je 60 let. Má tři děti, 35, 34 a 26 let a žijí mimo obec. Ve funkci starostky působí v obci, která má 1230 obyvatel. Starostka je vdaná a spolu s manželem žijí ve dvojčlenné domácnosti. Vystudovala vysokou školu zemědělskou obor meliorace, ve kterém byla i dále v severních Čechách zaměstnaná. Poté se s manželem přestěhovala do této obce, kde nastoupila na mateřskou dovolenou. Nyní zde žije 26 let. Na obecní úřad nastoupila původně jako referentka obecního úřadu a měla na starost kulturu, správu majetku a odpadové hospodářství v obci. Zároveň stále ještě působí jako jednatelka místní firmy, která spravuje tepelné hospodářství a práci v lese. Obec je stoprocentním vlastníkem této firmy. Následně se v roce 2006 stala starostkou, takže nyní vykonává již třetí období. S občany obce má dobré vztahy a zatím s nimi neřešila žádné

závažné spory či problémy. Za své působení ve funkci starostky je nejvíce pyšná na to, že jako vesnice získali všechny stuhy v Karlovarském kraji jako ocenění za výhru v různých kategoriích.¹⁵ Ve funkci starostky vyhrála rovněž ocenění Žena roku v Karlovarském kraji, kde byla oceněná hejtmankou. Nominovali a hlasovali pro ni lidé zejména občané obce, se kterými má velmi dobré vztahy. Při otázkách zda lituje svého rozhodnutí kandidovat, odpovídá takto a rovněž zde vysvětluje svoji stranickou příslušnost: *„Určitě nelituju. Pokud bude vůle občanů a daj mi hlas tak určitě pudu dál. Setkávám se s tím, že mě někteří mimo hranice mé obce vnímají negativně s tím, že kandiduju za Komunistickou stranu. Musím říct, že nikdy jsem nebyla ve straně, ale oslovili mě tenkrát lidi, kteří jsou pracovití a čestní a nejsem z těch, která se nese na křídlech popularity jiných, aby převlíkala kabát. Ale jinak se s nimi moc neztotožňuju. Nebudu to měnit, protože to nemůžu udělat těm místním hlavně těm starym.“* Ve skloubení práce a rodiny nemá problémy. Když ji navštěvují členové rodiny, vždy si na ně udělá čas. Manžel je v invalidním důchodu, takže mu pomáhá. Na péči o domácnost a své zájmy má taktéž dostatek času.

10. starostka

Desátá starostka starostuje v nejmenší obci se 110 obyvateli. Je jí 32 let, je svobodná a v současné době žije s přítelem a tříletým dítětem. Vyučila se na hotelové škole a následně vykonávala různé brigády i jako číšnice. Jejím prvním stálým zaměstnáním je starostování, kterému se věnuje od svých 26 let. Tato obec se v roce 2009 stala velmi zadluženou z důvodu nevydařeného hospodaření obecních financí s pozemky na vrty minerálních

¹⁵ Zlatá stuha – vítěz vesnice roku krajského kola
 Modrá stuha – za společenský život;
 Bílá stuha – za činnost mládeže;
 Zelená stuha – za péči o zeleň a životní prostředí;
 Oranžová stuha – za spolupráci obce a zemědělského subjektu.

vod. V té době byl ve funkci jiný starosta. Obec se tak stala nejzadluženější obcí v ČR a její dluhy přesáhly 100 milionů korun. Veškerý majetek obce byl rozprodán nebo skončil v exekuci. Z těchto důvodů nechtěl nikdo kandidovat na starostu, proto byl nasazený zástupce z ministerstva vnitra. Starostka proto původně kandidovala v mimořádných volbách: *„Byla jsem starostkou od roku 2012 do roku 2014. Pak od roku 2014, to byly ty řádné volby, do roku 2015, kdy se nám zastupitelstvo opět rozpadlo. A v roce 2016 byly další volby až tedy do teď, tak dá se říct, že jsem byla zvolena třikrát ale ne celý to volební období.“* Situace byla pro novou starostku velmi obtížná a specifická: *„Tak já to mám možná trochu jiný než mí kolegové. My se tu pořád potýkáme s těma astronomickými dluhama. Takže tu je všechno složitější, vše dýl trvá než v jiných obcích. Co je normální a běžný, je v týchle obci prostě problém. Už jenom to, že úřad mám u sebe doma, protože byla bývalá radnice prodána v dražbě. To, že jsem si musela přivést všechny dokumenty z Jihlavy, protože to ministerstvo vnitra prostě odvezlo. To že máme zablokované obecní účty a zablokovanéj veškerý majetek, tak je ta práce o to složitější a o to náročnější.“* Bez jakýchkoli zkušeností začátky funkce pro ni byly velmi obtížné. Nicméně kvůli nepříznivé situaci starostce pomohlo ministerstvo vnitra, krajský úřad a starostové okolních obcí. Podle svých slov měla ztížený přístup i díky tomu, že je žena a k tomu velmi mladá. Starostka nyní úspěšně bojuje s věřiteli a exekutory ohledně snížení dluhů obce, ale úplné oddlužení bude stále dlouho trvat. Navíc je situace zhoršená i tím, že ve vedení obce jsou dva opoziční a konkurenční tábory, které se nedokážou dohodnout, a proto tak často vyhlašují mimořádné volby. Starostka popisuje svoji práci jako velmi psychicky náročnou i z důvodu častých rezignací zastupitelů. Ve své funkci se setkala s udáním na hospodářskou kriminálku a několikrát i s útoky ze strany opozice: *„Jde jenom o tu opozici, která bude negovat všechno, co udělám.“*

A nepřesvědčíme je ničím. Není to mou osobou, kdyby tady seděl kdokoli jiný. Dokud nebude ta židle jejich tak bude všechno špatně... Tohle je ale destruktivní, co oni tu dělají. V rámci i jejich zájmů tu ztěžují život občanům. Tak to mi vadí a je to psychicky náročný. A oni se na těch zastupitelstvech snaží zesměšňovat kolegy. Ale vůči tomu se člověk musí obrnit.“ Kvůli těmto skutečnostem a díky tomu, že tato obec je známá jako nejzadluženější obec v ČR, se obec a zejména starostka a její rodina často setkávají se zájmem médií. Podle svých slov poznala tímto negativní vliv médií, přitom ona sama o žádnou medializaci nikdy nestála. O dítě se v pracovní době starostky do nedávna starala převážně babička, která bydlí s nimi v jednom velkém domě, kde momentálně sídlí i kancelář obecního úřadu. Popřípadě manžel, který je však také pracovním vytížen, protože pracuje v Německu. Podle starostky to pro žádnou stranu není problém, protože si všichni uvědomují, že se stará o jejich společnou obec a oni jí takto pomáhají a podporují. Díky své funkci a blízkosti k domovu si navíc může kdykoli odběhnout. Dítě nyní navštěvuje mateřskou školu. Volný čas věnuje starostka rodině a péči o domácnost.

11. starostka

Další starostka vykonává funkci v obci s 330 obyvateli. Starostce je 49 let, je vdaná a má jedno dítě, 25 let. Vystudovala střední školu ekonomickou a v nedávné době dostudovala Vysokou školu regionálního rozvoje, kde získala bakalářský titul. Před funkcí se živila podnikáním, dnes se věnuje převážně starostování v obci. Nyní je její první volební období a jak říká, začátky starostování pro ni byly velmi těžké. Se zaškolením do funkce jí nikdo nepomohl, vše se musela naučit sama a na úřadě trávila celé dny. I dnes je pro ni práce starosty velmi časově náročná, i z toho důvodu, že je na úřadě sama a má na starosti celý chod obce. Práce ji velice naplňuje

a nejvíce ji baví společenské, kulturní a sportovní akce, které ráda organizuje a aktivně se jich účastní. I díky těmto akcím má s občany velmi dobré a přátelské vztahy. Plánuje kandidovat v dalších komunálních volbách, protože vidí v této práci perspektivu a chce pečovat a zkrášlovat svou obec. Její domácnost je tříčlenná, ale dcera je přes týden na vysoké škole v Praze. Manžel je rovněž podnikatel. Práci v domácnosti vykonává především ona. Skloubení práce a rodinného života jí i přes pracovní vytíženost nedělá větší problém, i díky tomu že nemá malé děti. Dle svých slov obdivuje všechny ženy, které se starají o malé děti a zároveň dělají starostku, protože ona sama si to nedokáže představit. Podle jejího názoru je lepší počkat, až budou děti větší a samostatnější. Jejími zájmy jsou cestování, sport a vaření a podle svých slov si vždy na ně najde dostatek času, i když je pro ni práce starostky vždy přednější.

12. místostarostka

Poslední respondentkou je na rozdíl od předchozích žen místostarostka ve vedení města, které je ORP a má 24000 obyvatel. Je historicky první ženou ve vedení města. Místostarostce je 50 let, je vdaná a má dvě děti, 30 a 9 let. Má vystudované dvě střední školy. Nejprve vystudovala gymnázium a poté sociální práci, kterou si dodělávala až v průběhu let. Po první střední škole šla na mateřskou dovolenou. Posléze vykonávala různé práce v oblastech prodeje a dále pracovala jako číšnice. Následně dostala silný zápal plic, se kterým pobývala dlouho v nemocnici. Právě tam si vytvořila silný vztah k lidem zejména k seniorům, kterým se dále věnuje. Původně jako dobrovolník, poté pracovala v sociálních službách a založila občanský spolek zaměřený na seniory. Proto díky těmto zkušenostem nastoupila do politiky, kde věděla, že bude mít větší vliv něco změnit v péči o potřebné. Posléze se jí naskytlá příležitost vykonávat funkci

první místostarostky, protože svými činnostmi byla již mezi občany a politiky známá. Nyní je její první volební období. Jako první místostarostka musí zastupovat starostu v nepřítomnosti a ve své gesci má sociální oblast, školství, kulturu a sport. Potvrzuje, že na těchto pozicích ve vedení většího města jde o vyšší politiku a musela tak vstoupit do politické strany. *„Pro mě je nejhorší politická korektnost. Ono se to tak jmenuje, ale já si myslím, že je to politická nekorektnost vůči lidem... Politika pro mě znamená asi i ztrátu iluzí. Já mám v sobě velkou víru v člověka, já jsem se setkávala, než jsem přišla do politiky, úplně s jinými lidmi.“* Zdůrazňuje, že se setkává rovněž s konkurenčním bojem a hájením vlastních zájmů, zejména ekonomických, na úkor ostatních. Díky své politické funkci se setkává s větším zájmem médií a potvrzuje, že to k této práci patří: *„Pro mě třeba na začátku vystupovat na veřejnosti takhle, dodneška je jakoby těžké. Prvně když na vás míří kamera, to je taky těžké.“* Také se setkala s tím, že média a sociální sítě mají velkou moc a jsou tací, kteří ji zneužívají: *„Prvně v životě jsem konfrontována s tím, že lež má moc, nikdy by mě nenapadlo, že když někdo vypustí lež, že by tomu někdo věřil.... A ještě třeba ty útoky, to bylo před komunálními volbami, že si dělám jméno na starejch lidech a přitom na ně seru, že mě vůbec nezajímaj. Já jsem vždycky svoje peníze dávala do spolku na seniory. Všechno bylo z našeho, maximálně když byl nějaký sponzor.“* Místostarostka přiznává, že je tato práce velice časově náročná a bere ji téměř veškerý čas. Péči o mladší dítě zvládá, i když pracovní vytíženost své matky dítě občas těžce nese. Na péči o domácnost ale podle svých slov již nestačila a museli si najmout paní na úklid. Nejprve cizí pomoc nechtěla přijmout, ale pak byla za své rozhodnutí ráda.

6.2 Představení výzkumné lokality

V této kapitole představím výzkumnou lokalitu, jež je Karlovarský kraj. Jak jsem již zmiňovala, ženy v kraji vykonávají funkci starostek pouze na úrovni nejmenších obcí, zatímco muži jsou obsazováni do funkce starostů ve všech úrovních obcí i měst. To se v této kapitole pokusím doložit na funkcích starostů podle administrativního členění kraje. V přílohách přikládám mapu administrativního členění kraje s vyznačenými většími městy, ve kterých starostují muži. Tento jev platí po celém Karlovarském kraji až na jednu výjimku, kterou dále zmíním. Tvzení pro mou práci následně popíši a pokusím se nalézt příčiny.

Karlovarský kraj byl jako vyšší územní samosprávný celek vytvořen v roce 2000 odtržením od Západočeského kraje. V současné době zde žije téměř 300 000 obyvatel, což je neméně ze všech krajů. Dříve byl kraj administrativně rozdělen na tři okresy s třemi okresními městy - Karlovy Vary, Cheb a Sokolov. Okresní úřady těchto měst ale v roce 2002 zanikly. Pro účely přenesené působnosti státní správy se území samosprávných krajů od 1. ledna 2003 člení na správní obvody obcí s rozšířenou působností neboli zkráceně ORP a také jako obec III. typu. V Karlovarském kraji se nachází celkem sedm ORP a to Karlovy Vary, Cheb, Sokolov, Ostrov, Aš, Mariánské Lázně a Kraslice.¹⁶ Ve všech těchto městech je ve funkci starosty, či v případě krajského města v roli primátora, muž. Ženy v těchto městech vykonávají role pouze místostarostek, konkrétně ve třech městech je jeden z místostarostů právě žena. Proto z celkového počtu pouze tři místostarostek jsem zvolila jednu místostarostku jako respondentku výzkumu. Obce s rozšířenou působností se pak dále člení na správní obvody obcí s pověřeným obecním úřadem neboli obec II. typu. Obcí

¹⁶ Zdroj: Wikipedie. Karlovarský kraj. [online] [cit. 22. 3. 2018] Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Karlovarsk%C3%BD_kraj.

s pověřeným obecním úřadem je celkem 14 a jsou to: Aš, Horní Slavkov, Cheb, Chodov, Karlovy Vary, Kraslice, Kynšperk nad Ohří, Locket, Mariánské Lázně, Nejdek, Ostrov, Sokolov, Toužim a Žlutice. Ve vedení těchto měst v roli starostů opět absentují ženy. Upozorňovala jsem také na výjimku, která se týká hejtmána Karlovarského kraje. Funkci hejtmána tohoto kraje vykonává poprvé v historii žena. Jedná se o vlivnou a mediálně známou ženu, která je rovněž poslankyní vítězné politické strany. Během psaní této práce však hejtmanka po krátké době svého působení oznámila, že funkci neuvolněné hejtmanky opustí a ponechá si pouze funkci poslankyně kvůli pracovní vytíženosti a z rodinných důvodů. Na administrativním členění Karlovarského kraje jsem se snažila znázornit, že z celkově evidovaných 133 měst a obcí v Karlovarském kraji je 38 starostek, a to pouze v nejmenších obcích I. typu.¹⁷

6.3 Hlavní zjištění z výzkumu

6.3.1 Výkon funkce starosty podle velikosti obce či města

Výkon funkce starostek v menších obcích a městech se znatelně liší od výkonu funkce ve větších městech. Velikost vedení města, tj. počet zastupitelů, rady města, zaměstnanců obecního úřadu a zaměstnanců obce odpovídá velikosti obce, resp. počtu obyvatel. Dále také nepochybně záleží na velikosti rozpočtu dané obce. V praxi to znamená, že v případě nejmenších obcí, přibližně do 300 obyvatel, zajišťuje celý chod a agendu obce výhradně starostka. Dále je pro starostky menších obcí velmi důležité, aby v obci žily co možná nejdéle a znaly velmi dobře místní prostředí a občany. Zastupitelé pouze rozhodují o důležitých záležitostech obce na zasedáních, avšak samotné jejich realizování závisí na starostce. Na úřadě je přítomna pouze ona a všechny ostatní funkce musí vykonávat sama.

¹⁷ Jedná se o obce se základním rozsahem přenesené působnosti, které mají běžný obecní úřad.

Starostka v obci s 240 obyvateli popisuje: „*No tak jsem tady (na úřadě) sama, takže si dělám sekretářku, uklízečku, starostku, tajemníka dohromady a žádáme si vždycky přes léto o pracovníky na veřejně prospěšné práce na sekání trávy, na úklid obce, hrabání listí a v zimě sněhu... Ale jsou dny, kdy se ta práce venku navrší, tak si vezmu holinky, křovinořez a jdu sekat trávu, třeba.*“ (8. starostka, 52 let) Starostka tak musí znát o obci téměř vše a záběr jejích činností a znalostí je velice široký. Musí například zabezpečit vše od financí: hospodaření obce, výběr poplatků a výplaty zaměstnanců. Dále organizování zasedání zastupitelstva i reprezentování obce navenek na různých setkáních, včetně podrobné znalosti legislativy a Zákonu o obcích. V případě starostky ze zadlužené obce se 110 obyvateli, na další zaměstnance obecního úřadu ani obce nejsou finanční prostředky. O chod a správu obce se starostka stará sama a pouze si najímá účetní. O technické záležitosti obce, např. sekání, se starají místní občané dobrovolně.

V nepatrně větších obcích má starostka k dispozici například administrativní pracovníci, referentku obce či účetní. Stále ale veškerá zodpovědnost obce je na starostce. Starostka z obce se 300 obyvateli popisuje, že pouze ona a referentka, která dělá účetnictví, vykonávají veškeré správní činnosti obce. „*Co se týká náplně té pozice tak samozřejmě od A až do Z. Starosta na těch menších obcích vykonává opravdu úplně v jiném rozsahu tu funkci než třeba starosta ve velkém městě. Takže řídíme chod obce, řídíme chod obecního úřadu, máme pod sebou nějaké pracovníky obce, navíc máme nějaké pracovníky z úřadu práce, kteří vykonávají funkce uklízeče veřejného prostranství, takže ty navíc koordinujeme. Pak samozřejmě nějaké administrativní činnosti od evidence obyvatel až po vybírání různých poplatků za odpad, za pejsky a pak ostatní*

další administrativu, která souvisí s různými investičními a neinvestičními akcemi.“ (2. starostka, 37 let)

Podle subjektivního vnímání starostek je časová vytíženost a náročnost práce na této úrovni nejvyšší. Navíc si starostky musí neustále doplňovat znalosti a hledat informace o všech oblastech výkonu funkce a správních činnostech i díky stále se měnící legislativě. Především z těchto důvodů udržují blízké vztahy s dalšími starosty a starostkami, za účelem vyměňování informací. Konkurence ani genderová diskriminace podle starostek mezi nimi není, naopak spolupracují a pomáhají si. Starostky ale upřednostňují spolupráci spíše s dalšími starostkami, protože si myslí, že ženy vykonávají tuto funkci pečlivěji, svědomitěji a zodpovědněji, což v tomto případě se může jednat o genderový stereotyp. Dále je podle názoru starostek funkce ve velkých městech více reprezentativní a veškerá správa neleží pouze na starostovi, ale na celém úřadu. Avšak přiznávají, že ve velkých městech je větší zodpovědnost. Ženy uvádí, že jsou na těchto pozicích celkem spokojené, avšak při starostování by potřebovaly větší pomoc. Problém je na straně nedostatečných finančních prostředků obcí.

Zajímala jsem se také o celkový zájem o pozice starostů malých obcí. Starostky se shodly, že zájem o tyto pozice klesá, zejména v souvislosti s neustále se měnící legislativou. *„Já bych řekla, že zájem není až tak obrovskéj a do budoucna si myslím, že ani nebude. Protože tím, jak se zpřísňují pravidla pro přiznání majetku a tak, jako starostka i zastupitelé musejí přiznat majetek do poslední koruny. A zrovna na tý malý vesnici to o vás všichni ví. Oni vidí, že bydlím v baráčku, že jsme si koupili auto jo. Takže to pro ně může být takový ponižující to na ten veřejný portál přiznat. Na těch vesnicích to nemusí dělat dobrou krev, protože přiznáváte i to, co máte s manželem a nemusela jste na to vydělat vy. Ale věřím, že se to*

změní, protože to bude v rozporu s GDPR¹⁸.“ (1. starostka, 53 let) Přiznání veškerého majetku veřejných funkcionářů¹⁹ vadí všem starostkám a vyhodnocují ho jako jednu z nejdůležitějších bariér, spolu s náročností práce, ke vstupu do funkce starostek.

Ve větších městech je výkon funkce starosty odlišný, protože má na činnosti správy města na úřadě k dispozici více zaměstnanců. Starostka z města se 3000 obyvateli svoji situaci popisuje takto: *V těch obcích menších obdivuju každého starostu, který si tam sedne s tím, že tam má jednoho a půl člověka, kde v podstatě tu určitou agendu, kterou musí ta obec zabezpečit, je pouze na tom starostovi a pár lidech. Já tady naštěstí mám městský úřad, na který se můžu opřít, tajemníka, který pak zabezpečí úkoly, který jsou dány námi zastupitelstvem nebo radou, tak je to strašná úleva.*“ (4. starostka, 55 let) Ve větších městech je agenda města rozdělena do jednotlivých odborů například finanční odbor, odbor rozvoje města, odbor stavební a územního plánování a dalších, jejichž odborní pracovníci mají na starosti pouze činnosti jednoho zaměření. V porovnání se starostkami z menších obcí, má místostarostka velkého města (ORP) na starosti sociální oblast, školství, kulturu a sport, které si podle svých slov přála, protože má v těchto oblastech vzdělání i bohaté zkušenosti.

6.3.2 Nerovné rozmístění žen a mužů v pozicích starostů

Nyní se vrátím k tvrzení, že starostky v Karlovarském kraji vykonávají funkci starostek pouze v nejmenších obcích. Platí zde nepřímá úměra, kdy s velikostí města zastoupení žen v jejich vedení klesá a platí zde určitá hierarchie (Šprincová 2014). Zajímá mě, k čemu tento jev směřuje a jaká je jeho příčina. V případě starostů a starostek se jedná o manažerské pozice,

¹⁸ Jedná se o obecné nařízení o ochraně osobních údajů, které je součástí nové legislativy EU, v rámci které se výrazně zvýší ochrana osobních dat občanů.

¹⁹ Přiznání majetku probíhá v rámci Centrálního registru zákona o střetu zájmů.

kteřé jsou rozdělené na nižší a vyšší úrovně podle velikosti obce či města. Na základě toho, jak je obec či město velké, se odvíjí další aspekty. Roste zejména vliv, moc a úroveň autority starosty, které se odráží na jeho rozhodnutích. Dále rostou získané finanční prostředky, které obec nabývá pro svoji správu v rámci regionu, kraje či celé České republiky. Je tedy zřejmé, že u mužů jsou tyto aspekty vyšší, zejména vliv, moc a autorita, protože starostují ve větších městech. Dále na vyšších postech starostování roste i profesní prestiž, která byla identifikována jako jeden z hlavních determinantů související se spokojeností se zaměstnáním (Hodson 1989). Jedná se tedy o genderové rozdělení pracovního trhu, kdy muži zaujímají vyšší pozice, zatímco ženy nižší pozice. Potvrzuje se rovněž tvrzení, že se ženy obvykle objevují na nižších řídicích místech. U starostů a starostek neplatí, že by žena byla hůře platově ohodnocena za stejnou funkci a výkon nežli muž. Plat každého starosty je dán zákonem, jak jsem již zmiňovala, zejména v závislosti na počtu obyvatel. V případě Karlovarského kraje však vznikla určitá platová nerovnost neboli *gender pay gap*, protože jsou ženy starostkami menších obcí. To znamená, že jejich plat podle počtu obyvatel bude výrazně nižší než plat muže-starosty ve velkých městech. Zajímavé také je, že pozice starosty na jakékoli úrovni nevyžaduje určité dosažené vzdělání ani vysokoškolský titul. Polovina respondentek měla vysokoškolské vzdělání, druhá polovina pouze středoškolské s maturitou. Jedná se tedy o vertikální segregaci zaměstnání, která vyjadřuje koncentraci žen a mužů na odlišných stupních hierarchie v zaměstnání, a to konkrétně na úrovni odpovědnosti, pozici, prestiži a platovém ohodnocení (Valentová, Šmídová, Katrňák 2007). Starostování žen v malých obcích proto vede k nižšímu postavení, vlivu, moci, prestiži a rovněž platu, nežli u starostů z velkých měst, jak rovněž vyplývá z genderové struktury naší společnosti. Důsledkem těchto odlišností je genderová nerovnost (Křížková, Sloboda 2009).

Dále jsem se zaměřila na příčinu tohoto jevu a ptala jsem se přímo starostek, jak to vnímají. Předpokládala jsem, že značnou roli hraje diskriminace, i když jsem tušila, že vysvětlení nebude tak jednoznačné. Většina starostek se shodla na tom, že si toho všimla, ale nikdy se nad tím více nezamýšlely. Podle jedné starostky příčina tohoto jevu je zakořeněná ve společnosti: *„Je to stále ještě v té společnosti tak nastavené, že jo, že ženy jsou stále ještě podceňovány vůči mužům.“* (3. starostka, 65 let) To znamená, že se nerovnost mezi muži a ženami ve společnosti stále jeví jako přirozená. Zejména jak píše Bourdieu (2000), jedná se o mužskou dominanci nad ženami. Tato starostka se s přímou či nepřímou diskriminací osobně nesetkala. Další starostka, opět z menší obce, poukazuje na genderové stereotypy ve společnosti a tvrdí něco podobného: *„Možná, že se těm ženským do těch větších měst nechce no, že se možná trochu bojí. Nedovedu odhadnout. Ať je to tak nebo tak, vždycky se ukáže na tu ženskou, že má děti a že nemá tolika volného času. A ta diskriminace asi trošičku funguje a možná, že z toho mají ty ženský obavy.“* (9. starostka, 60 let) Sama rovněž dodává, že se ve své pozici nikdy s diskriminací nesetkala. Další starostka sdílí obdobný názor, ve kterém popisuje, že stále platí ustálené společenské normy a stereotypy: *„Ve větších městech většinou dělají starostu muži, asi to tak je. Víte co, celkově v ČR, je tu ještě tak nějak zafixováno, že ta žena se má věnovat spíše té domácnosti a těm dětem. Myslím si, že to tu ještě není úplně rozložený, že by ty vedoucí funkce mohly vykonávat ženy. Možná, že tu ještě nějaký ten blok je no.“* (1. starostka, 53 let) Vysvětluje, že ve společnosti jsou pro ženu stále ještě nastaveny bariéry, které se obtížně překračují. Další starostka se sama se stereotypy o genderových rolích a věku několikrát setkala díky narážkám svých kolegů. Kolega ze zastupitelstva v opozici ji upozornil, že je: *„jenom mladá holka, která tomu nerozumí a patří k plotně.“* (10. starostka, 32 let) Tato opozice

zesměšňovala i ostatní kolegy-muže a šlo o osobní spory a o konkurenční boj o pozici starosty. Při výkonu funkce ji tato stigmatizace nijak neuškodila a podle starostky se člověk proti tomu musí obrnit.

Další starostka s těmito tvrzeními také souhlasí a dodává: „*Ten trend to asi jo. I když teda máme hejtmanku, což je na úrovni nejvyššího starosty v kraji. Myslím, že je to výskytem určitého typu žen...*“ (4. starostka, 55 let) Starostka přiznává, že funkci starosty ve velkých městech, či v tomto případě funkci hejtmána, musí vykonávat určitý typ žen, z důvodu větší soutěživosti a konkurence. Je tedy zřejmé, že žena, i kvůli svému postavení, musí podávat větší výkon. Dále se musí prosadit mezi muži, kteří v těchto strukturách tvoří většinové zastoupení. Na ženy je tak vyvíjen větší tlak a nedůvěra. Pozitivním případem je hejtmanka Karlovarského kraje. Ženy jsou v těchto pozicích ojedinělé, jak jsem se snažila doložit, a v tomto případě se jedná o *tokenismus*. Tyto ženy se častokrát snaží potlačit svoji ženskost, aby nebyly vnímány stereotypně a podle tradičních genderových rolí ve společnosti (Kanter 1993).

S dalším vysvětlením přichází jiné starostky a to s tím, že důvodem je stranická záležitost a boj a uplatnění v dané politické straně. Jde o to, jak si členové politické strany mezi sebou sestaví kandidátní listinu. Občané mohou své kandidáty vybírat konkrétně, což je častější zejména na malých obcích, nebo volí celou politickou stranu. V tomto případě rozhoduje předem určené pořadí členů v rámci strany, což bývá častější ve velkých městech. Rozhodující slovo, zejména ve městech, kde je členů ve straně více, má zastupitelstvo. Zde se více daří mužům, protože jsou ve většinovém zastoupení. Mají mezi sebou silnější vazby a pravděpodobně i loajalitu a důvěru. „...*Asi proto, že ženskejm moc nevěří. Chlapi jsou dravější. Ale nemyslím si, že by se ta žena na tu pozici hodila míň.*“ (11. starostka, 49 let)

Uplatňuje se zde koncept homosociální reprodukce, kdy si muž k sobě vybere dalšího muže jako svého kolegu. Tito muži mohou navázat mimopracovní vztahy i v rámci *old-boys network*, díky společným zájmům. Ženy bývají z těchto aktivit často vyloučeny. „...*Tak chlapi si to třeba vyříkají v hospodě, kam ta ženská většinou na to pivo nejde. A musí potom všechno daleko složitěji vysvětlovat a obhajovat než ten muž no. To si myslím, že trošku jo no.*“ (1. starostka, 53 let) Malých obcí se to spíše netýká. Naopak některé starostky jsou přesvědčené, že „politika“ do malých obcí nepatří a pouze v tomto prostředí, kde se navzájem všichni dobře znají, škodí. V malých obcích jsou kandidáti na starostu převážně nezávislí nebo za místní nevelkou stranu, kde je pouze pár členů. „*Tam kde je ta politika jakoby vyšší, na vyšší úrovni, je to opravdu stranická záležitost, tak tam se asi prosazují více muži. Asi jo, mohla bych s tím souhlasit.*“ (1. starostka, 53 let) Na tomto tvrzení se shoduje i další starostka, která potvrzuje, že ve velkých městech hraje důležitou roli stranická příslušnost a dohoda uvnitř politické strany. Takže záleží na tom, jak se kdo uvnitř strany prosadí. „*Ale víte co, tam už to není o těch lidech (ve vedení velkých měst). Tam už je to o stranách a o dohodách, takže tam, když je to žena a chtěla by se jako paní primátorka prosadit tak musí mít za sebou tým té strany, kterej jí tam prostě dotlačí. Ale tam je to o těch koaličních dohodách a to už asi není úplně o té funkci.*“ (1. starostka, 53 let)

Obečným faktem je, že ženy v politických stranách a funkcích mají menšinové zastoupení. Žen v politice je značný nedostatek, což je ve společnosti vnímáno negativně (Vohlídalová 2015). Ale i přesto jsou ve společnosti nastaveny jisté bariéry, které ženám znesnadňují přístup na vyšší úrovně. Musí si tak vytvářet efektivní strategie k jejich překonání a rovněž zvládání pracovního a rodinného života. A to v případě starostek, jak zde ukazují, tak i v politice obecně.

6.3.3 Motivace žen ke vstupu do funkce starostky

V této kapitole se zabývám tím, co motivovalo ženy ke vstupu do vedoucích pozic obcí a měst. Zajímá mě, jaká byla jejich hlavní motivace k této funkci. Prvek motivace a situace je jeden z hlavních rozhodujících bodů strategie starostů (Křížková 2007). Snažím se zde nalézt zásadní motivační faktory vstupu do funkce starostky. Analýzu motivačních faktorů, které vedou ke vstupu žen do pozic starostek, jsem prováděla na základě důležitých identifikačních znaků, zejména věku a rodinného stavu. U motivace rozlišujeme *push* a *pull faktory* ke vstupu do zaměstnání. *Pull faktor* má takový vliv, že motivuje jedince do dané pozice z hlediska svých výhod např. seberealizace. Naopak *pull faktor* tlačí jedince do pozice z důvodů nutnosti, např. nedostatečného příjmu či absence jiného zaměstnání (Orhan, Scott 2001). Tyto faktory ovlivňují rozhodnutí a motivaci jedince. U starostek se ukázaly nejvýznamnější 3 typy motivačních faktorů. Zároveň se však jednotlivé motivační faktory často prolínaly, proto jsem vybírala podle toho, jaký faktor měl pro rozhodnutí starostek nejzásadnější vliv.

- **Výzva, seberealizace a dobrá příležitost spojená s altruismem**

Prvním motivačním faktorem ke vstupu do funkce starostek se ukázala dobrá příležitost a výzva v kariérním postupu. Dále potřeba seberealizace těchto žen s vírou ve vlastní schopnosti, sebezdokonalení a nezávislost. Rovněž se ukázalo, že významnou roli měl také altruismus a snaha aby se občanům v obci žilo lépe. Jedná se o *pull faktory*. Starostky popisují, že je vedení obce či města oslovilo s žádostí, jestli nepůjdou do komunálních voleb pod jednou kandidátní listinou. Pro jednu starostku tato práce znamená zejména: „*Seberealizaci, ale hlavně práci pro lidi. Celej život jsem měla takovou pečovatelskou snahu, prostě lidem pomáhat takže z toho*

důvodu.... *Byla to výzva. Já jsem od malička aktivní typ, kterej nemůže sedět a čekat, tak proto jsem řekla ano, i když dneska to není žádná slast ve funkci starostky, protože to máte opravdu jednu nohu v kriminále. Takže takhle mám možnost ovlivňovat to dění tady. Kdokoli může přijít a říct mi, co je trápí, co by chtěli změnit, takže to byla ta hlavní motivace být v kontaktu s těmi lidmi.*“(3. starostka, 65 let) Svoji motivaci popisuje jako výzvu a seberealizaci. Zároveň chce být v kontaktu s lidmi a pomáhat jim ve formě altruismu, protože téměř všechny občany v obci zná a má s nimi přátelské vztahy. Rovněž se chce podílet na vývoji obce, ve které žije celý život a ke které má hluboký vztah. Tato starostka již nemá malé děti, kterým by věnovala svůj volný čas, a může se tak plně soustředit na záležitosti obce. Obdobné je to i u 10. starostky se snahou o sebezdokonalení a pomoci svým občanům. Tato starostka navíc kombinuje vedení obce se svým podnikáním.

V případě místostarostky ve větším městě důležitou roli v rozhodnutí o této pozici hrála dobrá příležitost, výzva a taktéž altruismus. Motivoval ji i fakt, že se stane historicky první ženou ve vedení města. Touto pozicí chtěla zejména zvýšit svůj vliv v péči o potřebné, kterými se dlouhodobě zabývá „...*A zavolal mi tedy, jestli bych nechtěla jít na kandidátku. Nejdřív říkám v žádném případě. Tak jsme si nad tím sedli s manželem a říkal, že ty vždycky říkáš, co chceš všechno změnit a jinak to nepude. Takže jsem to hodně zvažovala, je pravda, že jako dobrovolník asi moc slyšet nebudu a takhle mě aspoň někdo vyslechne. Takže jsem nakonec na to kývla a na tu kandidátku jsem šla, ale nikdy jsem v žádném politickém útvaru nebyla. Dále mě motivovala pozice, kterou jsem si přála a teď i mám, a to sociální oblast, školství, kulturu a sport. A jsem ráda za tuto šanci, že se v těchto oblastech můžu zdokonalovat.*“ (místostarostka, 50 let)

- **Sebeobětování - záchrana obce ve špatné situaci**

Druhý motivační faktor, v tomto případě *push faktor*, souvisí s nepříznivou situací v obci a se snahou pomoci se správou obce a situaci tím zlepšit. Nepříznivá situace často pramenila ze zadluženosti obce, neúspěšných mimořádných voleb nebo nikdo jiný o tuto pozici nejevil zájem. Jednu starostku motivovala právě ztížená situace v obci, kde žije s celou svojí rodinou. Situace vznikla díky sporům v zastupitelstvu, mimořádným volbám a lhostejností dřívějšího vedení obce o občany. Chtěla tím zlepšit prostředí pro svou rodinu. „...*Asi ta ztížená situace, která tady byla. Bylo vidět, že několik let ta obec jakoby usnula, nic se tu nedělo. Takže my mladí, jsme vnímali potřebu, že chceme tady nějaký společenský život, nějaké zázemí pro děti, nějakou obslužnost, kroužky, obchod a hostinec je taky důležitý pro rozvoj kulturního života. Ta naše kandidátka, ti zastupitelé jsme všichni ve věku cca 40 let, takže jsme vnímali potřebu, že se musíme nějak politicky angažovat, protože tady chceme něco dokázat. Tak se na tom sami musíme podílet. To je důvod, proč jsme teda kandidovali.*“ (2. starostka, 37 let) Dále dodává, že před pozicí starostky byla v pozici projektové manažerky, která ji naplňovala, ale i přesto upřednostnila správu své obce před touto pro ni zajímavou pozicí. Musela tedy obětovat svoji původní pozici, ze které byla uvolněna, ale nemá jistotu, zda se někdy bude moct vrátit.

Další starostka se začala zajímat o veřejný život, díky vlastní situaci s předraženým vyúčtováním tepla ve svém bytě. Divila se, proč město s tím nic nedělá a začala se zajímat o vedení města a městský úřad. Díky této situaci zjistila, že je město velmi zadlužené, chyběly finanční prostředky a potýkalo se s korupcí. Když se vedení města rozpadlo, dostala příležitost kandidovat za jednu z politických stran. Protože o tu pozici neměl nikdo

zájem, rozhodla se s tím poprat sama. „*No nevím, jestli bych na to kejvla s odstupem času, kdyby se vrátila stejná situace, ale tehdy jsem si říkala, že to tedy zkusím a pomůžu. Takže jsem sem nastoupila v podstatě nepolíbená tím veřejným životem, nebylo to vůbec jednoduchý, protože jsem zjistila, že ten úřad nebyl kvalitní a že to je alfa omega vůbec fungování města.*“ (4. starostka, 55 let). Bohužel ani za vedení starostky se situace mezi vedením a občany ve městě nezlepšila, i přestože přispěla k výraznému snížení dluhů a zlepšení chodu a organizace městského úřadu. Stále mnozí občané a politici bojují proti ní. Další starostka, začínala rovněž v zadlužené obci, kde tuto pozici nechtěl nikdo vykonávat. Navíc dodává, že chtěla zlepšit prostředí obce, které upadávalo. „*No já jsem začala tak jako naivně, já vždycky říkávám a je to vtipný, že jsem chtěla opravit dětský hřiště, když se narodila dcera. A my jsme byly ještě specificky zadlužená obec, že se sem ani nikdo moc nehrnul. Ale přišli za mnou a oslovili mě, jakoby skupina místních lidí. Posléze jsme zjistili, že jediní kdo o tom něco ví, jsem já a pán, co chtěl být starosta. Pak jsme se ale domluvili, že budu starostka já a on bude místopředseda. A teď už pokračuji ve druhém.*“ (7. starostka, 34 let) Během výkonu funkce se starostce narodilo dítě. Již týden po porodu se musela obětovat kvůli záležitostem obce a nastoupit na obecní úřad. Na obecním úřadě rovněž vychovávala své dítě v době, kdy nemohl otec. Obětovat se musela i další starostka, která nastoupila na obecní úřad ve velmi špatné situaci a kde nikdo řádně nevykonával starostu tři roky. Tuto situaci jsem popisovala v medailoncích u 9. starostky. Do dneška musí bojovat se zadlužeností obce, dvěma zneprátenými tábory v zastupitelstvu obce, častými rezignacemi zastupitelů a chybějícím řádným obecním úřadem, který má u sebe doma. Jak sama říká, dělá to zejména pro rodinu a pro občany obce, se kterými má blízké vztahy a oni jí naopak podporují.

- **Zkušenosti a kontakty s obecním úřadem a vedením obce**

U zbývajících pěti starostek převažoval motivační faktor takový, že již měly zkušenosti s vedením obce z předešlých zaměstnání, jako referentka obce, tajemnice či místostarostka. Z důvodů znalosti správy obce a jeho prostředí, rozhodnutí kandidovat na starostku pro ně bylo snadné. Podstoupily tak určitý vývoj na úřadě až k nejvyšší vedoucí pozici starostky. *„Pro mě to opravdu byla výzva. Když jsem byla v zastupitelstvu, tak se obec odtrhávala od většího města, protože jsme byly jeho součástí. Takže s tím vznikl problém sestavení zastupitelstva, kdo to bude dělat a jak se bude řídit obec. A já v té době jako člen zastupitelstva, protože jsem tomu rozuměla a byla v tom dění zatažená, a taky jsem si řekla krucinál, tady nic nebylo... Šla jsem teda dělat místostarostku a pak jsem se stala i starostkou.“* (1. starostka, 53 let) Navíc starostky díky své práci na úřadě mívají blízké kontakty s předchozím starostou či starostkou. V častých případech je do funkce sami zaškolili, a tak začátky pro ně byly snazší. *„Já tím, že jsem tady pracovala jako administrativní síla, tak jsem si prošla vším. S bejvalou paní starostkou jsme hodně chodily na jednání a tak a já jsem si prošla pomaličku tou školou a ona potom šla do důchodu. Takže zůstala v zastupitelstvu a já jsem byla zastupitelstvem zvolena jako nová starostka. To byla úplně ta nejlepší průprava, jakou jsem mohla dostat.“* (8. starostka, 52 let)

V pozici referentky obecního úřadu či tajemnice začínaly na úřadě celkem tři starostky a také potvrzují, že to bylo pro ně vhodnou přípravou. Jedna ze starostek, která působila jako referentka, popisovala, že to pro ni byla dobrá příležitost. I díky tomu, že věděla, o co jde a navíc nikdo jiný o tuto pozici neměl zájem. Další starostka vysvětluje, že rozhodnutí nepřišlo zcela z její iniciativy: *„Asi jsem se nerozhodla já. Působila téměř dvacet let jako zastupitel i jako tajemník v té správě a mám i všechny možný odborný*

zkoušky a způsobilosti, které jsou pro výkon samosprávy nutný. Tak okruh mých kamarádů a občanů obce mě poprosili, jestli bych se zajímala o tu funkci starosty a abych šla do komunálních voleb. Tak jsem to zkusila no.“ (6. starostka, 57 let) Starostka měla dobrou pozici na magistrátě v jiném městě, ale díky oslovení občanů a znalosti prostředí úřadu se rozhodla vykonávat starostku v tomto městě. Spolupráci s bývalou starostkou využila i další starostka. Ta byla bývalou starostkou a občany přímo oslovena, zda by nechtěla kandidovat. Původně pracovala jako referentka obecního úřadu a po odchodu bývalé starostky se naskytla příležitost, která pro ni byla výzvou. Navíc mohla využít svých znalostí z vystudovaného oboru ze zemědělství, proto se rozhodla věnovat, jak sama říká, zdokonalování a zkrášlování své obce.

I když se starostky shodly, že kandidování a vstup do funkce konzultovaly s partnery, konečné rozhodnutí záviselo na nich. Funkce starostky je pro ně nepochybně výzvou a významnou životní hodnotou seberealizace. Prvky altruismu jsme mohli shledat téměř u všech výpovědí starostek. Starostky vypovídají, že chtějí pečovat o svou obec, za jejíž vývoj mají plnou zodpovědnost. Navíc funkce starostky je určená občanům a starostky tak cítí, že mají závazek, být jim kdykoli k dispozici a pomáhat. I z toho důvodu, že občané jsou zároveň jejich rodiny, přátelé, sousedé či lidé, se kterými se každý den vídají a cítí tak k nim velkou zodpovědnost.

6.3.4 Skloubení pracovního a rodinného života starostek

Na základě cíle této práce jsem se pokoušela nalézt efektivní životní strategie ke skloubení pracovního a rodinného života neboli osvědčené způsoby adaptace na společensky dané podmínky. Osvědčené způsoby adaptace jsem rozdělila na rozdělení povinností mezi partnery a pomoc třetí osoby, které dále rozvíjím. Díky těmto strategiím mohou ženy vykonávat

takto psychicky a časově náročnou pozici jako je starostování. Ve třetí kapitole popisují negativní stránky skloubení práce a rodiny starostek, které mohou výrazně narušovat jejich soukromý prostor i život.

- **Rozdělení povinností mezi partnery**

Nejčastější strategií k efektivnímu skloubení pracovního a rodinného života se ukázalo rozdělení povinností, péče o rodinu a domácnost mezi partnery. Tato strategie se osvědčila spíše u párů, které mají již odrostlé děti. Navíc tyto starostky přiznaly, že kdyby měly malé děti, pro funkci starostky by se rozhodly, až by děti byly plně samostatné. Páry, které tvoří pouze dvojčlennou domácnost, uvádějí, že skloubení pracovního a soukromého života pro ně není problém. Povinnosti si partneři rozdělují podle svých genderových rolí. Ženy nejčastěji vykonávají typicky ženské práce a muži typicky mužské v domácnosti. Ženy se převážně starají o děti, vaří, perou a uklízí interiér. Mužům náleží povinnosti spojené se zahradou a technickými záležitostmi domu a auta, zejména pak starost o kotel, sekání trávy a dřeva. Jedná se o stále přetrvávající genderový kontrakt. Pouze pokud je žena vytížená či zrovna absentuje, muž nahrazuje její roli, zejména v hlídání dětí. Výhodou pro starostky je flexibilní pracovní doba, kterou starostky využívají pro odvoz či zaopatření svých dětí a neodkladné věci v domácnosti. Také pokud to okolnosti dovolí, řeší soukromé záležitosti v práci, například když jedou na pracovní schůzi do města, zároveň si nakoupí. Značnou výhodou je rovněž přizpůsobení pracovní doby či závazku partnera. Mnozí firmy dnes kvůli nedostatku zaměstnanců upravují pracovní podmínky i pracovní úvazek či dobu, aby si zaměstnance udrželi. Starostka s dvěma malými dětmi popisuje, že partner si zvolil noční směny, aby skloubili hlídání dětí. Další strategii zvolily starostky, které se krátce po porodu rozhodly nastoupit do práce v plném nasazení. Uvádí, že i přestože

byly již ve funkci, práce pro ně nebyla překážkou pořídit si dítě. Podle nich dítě nestrádá a rodině to vyhovuje. I přes pracovní vytíženost a nasazení většina starostek přisuzuje rodině vysokou životní hodnotu. Jedna z těchto starostek, podle které zvládají vše s partnerem sami, zvládala péči o mladší dítě díky dětské postýlce, kterou měla na úradě a kde s ní dítě trávilo čas. Jak jsem v medailoncích uváděla, prostředí to umožnilo a nikdo s tím neměl problém. Tato starostka také využívá vzdálený přístup k počítači na úradě k práci z domova, kde může dohlížet na své děti. Práce z domova i řešení pracovních záležitostí mimo úrad je pro funkci charakteristické, což rovněž umožňuje lépe skloubit práci a rodinu. Když jsou děti starší, jsou umísťovány do mateřské školy, kam je vozí starostky díky pružné pracovní době. Rodiče, kteří mají malé děti, často využívají služeb mateřské školy. Pro skloubení se svým zaměstnáním je tato institucionální služba pro ně velmi důležitá a finančně dostupná.

- **Pomoc třetí osoby s péčí o děti a domácnost**

Jak jsem již uvedla, pomoc s péčí o děti a domácnost, využívají ti partneři, kteří mají malé děti. Starostky a jejich partneři, kteří mají odrostlé děti, vše zvládají sami. Kromě institucionální pomoci mateřských škol převažuje při péči o malé děti pomoc prarodičů a dalších členů rodiny. „*Já jsem odkázána na pomoc rodičů, a kdybych neměla ty rodiče, tak nevím, jak bychom to pytlíkovali. Manžel ten pracuje od rána do večera, vrací se večer, takže ta péče o děti leží na mě a s tím mi hodně pomáhají ti rodiče, někdy i sestra protože má stejné staré dítě... Jinak se hodně snažím, aby byli samostatní, takže musí i sami už fungovat. Snažíme se také, aby měly tady nějaké volnočasové aktivity.*“ (2. starostka, děti 8 a 11 let). Další starostka s malým dítětem přiznává, že dítě před vstupem do mateřské školy hlídala převážně babička: „*Co se týče hlídání dítěte, tak mam dobrý, že hlídá*

babička nebo přítel, takže tohle je v pohodě. Když je malá nemocná a já musím být tady, tak je u babičky.“ Dodává, že dítě s ní na úřadě není: „*To ne, to nejde. Přejde se na mě podívat, ale nejde to. Ale pak když jsou venkovní akce, tak je tam se mnou to je jasný. Já to mam dobrý, že mam babičku tady vedle, takže to hlídání takhle mam. I třeba když jdu na oběd, nebo přes ten den, já si musím udělat víc přestávek, člověk se musí projít.“* (10. starostka, dítě 3 roky) Dále starostky uvádějí, že prarodičům nikdy nevadilo děti nezištně hlídat. Naopak jsou rádi, že mohou dceru ve funkci starostky podpořit a pomoci jí, protože žijí ve stejné obci a také se jich to týká.

Další z respondentek uvedla, že ve funkci místostarostky začala využívat placené služby paní na úklid. Důležitou roli zde hráli i finanční prostředky, díky kterým si rodina placenou službu mohla dovolit. „*A co jsem těžce nesla, že mám paní na úklid. Já jsem se tak půl roku snažila, ale to se fakt nedalo. Já jsem brečela, protože fakt už ta únava... Pamatuju si, když jsem řekla tak jo, paní ano. Přišel s tím manžel. Já jsem vytírala a ještě se mi převrhl kýbl a to jsem tam seděla a brečela, že už nemůžu, tak to jsem řekla a dost. Ale musím říct, teď už to budou tři roky, že to bylo jedno z nejlepších rozhodnutí. Jednak pomohu jí, protože ona si přijde taky na nějakou korunu a jí to i baví, což já obdivuju. Takže už z toho nemám teda výčitky svědomí.“* (12. místostarostka, dvě děti 30 a 9 let)

- **Narušení soukromé sféry**

V životě starostek dochází k častému prolínání veřejné a soukromé sféry, jako dichotomické organizace prostoru a společnosti (Madanipour 2003). Za prvé, starostky žijí a pracují v jedné lokalitě, kde se rovněž celý den pohybují. Za druhé, tyto lokality jsou malé a lidé v nich žijící se

navzájem znají a mnohdy mívají mezi sebou blízké vztahy. V těchto lokalitách existuje hustá síť sociální vztahů, ve kterých mezi starostkami a občany převažují slabé vztahy, které občané využívají, když něco potřebují (Granovetter 1973). Navíc starostky zdůrazňovaly neustálou reprezentativní funkci své pozice i své osoby, včetně solidního vystupování, jednání i oblékání, v rámci obce, pro kterou pracují a ve které i žijí. Dle výpovědí občané neustále něco ohledně nich řeší a vedou klepy i mimo pracovní dobu, a pro starostky je to z toho důvodu nepříjemné. Starostky tak nemají striktně oddělnou veřejnou (zaměstnání) a soukromou (domov) sféru. V praxi to znamená, že řeší pracovní záležitosti i v prostředí domova, ve kterém je míra exkluzivity a intimity občanů narušována a míra otevřenosti zvyšována. Extrémním případem je starostka z obce, ve které byl obecní úřad přesunut do budovy, kde bydlí se svou rodinou: *„Je to výhoda, nevýhoda. Mám to kousek to jo. Ale jelikož tu bydlím s rodinou a někdo furt něco potřebuje, tak tady klepe pořád. Cizí lidi, dá se říct, že jsou furt u nás doma. Já nejsem doma a oni na mámu mohla byste paní starostce vyřídit tohle a tohle. Schůze se taky dělají jakoby u nás doma. Nemáme prostě striktně oddělený domov a práci a lidi to toho využívají.“* I další starostky přiznávají, že narušování soukromého prostoru jim příliš nevyhovuje: *„Vadí mi, že nemám žádné soukromí v podstatě. Na tý malý vesnici, je to tak, že každý každého zná. Vylezu na zahradu a už něco potřebují. Teď jsem jela na oběd a oni mě potkali, a že mi dají peníze za poplatky a lístek jim dám pak. Takže to řeším furt. Jdu s dětmi na procházku a řeknou hele tenhle soused nemá posekáno, řekni tomu a tomu... Chybí mi takovej ten klid no.“* Narušování soukromé sféry vadí taktéž příbuzným starostek. Navíc tento stav je legislativně podporován veřejným přiznáváním majetku starostek a jejich manželů, jako společného jmění manželů veřejného funkcionáře, takže občané o starostkách vše ví, což může být pro mnohé až ponižující.

Kromě narušování soukromí a přiznávání společného majetku vadí příbuzným starostek rovněž časová vytíženost a náročnost práce. *„Asi si nezvyknou nikdy. Jsou věci, kterých jsem si všimla, že jim vadí a třeba telefony, to těžce nesou. Já přijdu z práce domů a řeším to, co jsem musela vytípnout. I na dovolené. Malej vnímá blbě, teď třeba je období plesů, to je pro mě hrozný. A on nechce nikde spát, tak to těžce nese. Ať už nejsem starostka, že nechce, ať jsme v noci pryč. A u manžela, možná tak ten telefon, ale jinak si myslím, že je na mě i hrdej.“* Časová náročnost funkce vadí i samotným starostkám a přiznávají, že jim výrazně narušuje rodinný život a volný čas. Především těm starostkám, které mají malé děti. Všechny starostky se shodly, že výkon funkce starostek je na dvacet čtyři hodin denně a občané mnohdy nerozlišují, zda je pracovní den či víkend, ráno či večer či zda starostky čerpají svoji dovolenou nebo jsou mimo obec. *„Ano večer, v noci, o víkendech, stává se to. Mám tu paní, která zavolá v půl osmý večer, že jí vyhořela zásuvka, že nemůže prát, takové úsměvné věci. Tato paní je obzvlášť zaměřena volat ve večerních hodinách v sobotu, v neděli pokud možno. Takže telefon je permanentně připravený. A pak samozřejmě když pak nastanou nějaké události, protože máme tu řeku, takže když nastávají povodně, tak držíme službu. Je to prostě čtyřadvacet hodin služba.“*

7 ZÁVĚR

V diplomové práci jsem se zabývala životními strategiemi starostek v Karlovarském kraji, jejichž analýza byla rovněž cílem této práce. Výzkum starostek v Karlovarském kraji přinesl spoustu zajímavých a překvapivých poznatků. Zjistila jsem, že ženy vykonávají funkci starostek pouze na úrovních nejmenších obcí, přičemž muži vykonávají funkci starosty ve všech úrovních, od nejmenších obcí, ORP až po funkci primátora. Jedinou výjimkou je žena ve funkci hejtmanky Karlovarského kraje, která se tak stala *tokenem* ve své pozici. Jelikož zastává i funkci poslankyně, rozhodla se funkci hejtmanky z důvodu pracovní vytíženosti a rodinných důvodů opustit. Mezi výkonem funkce v malých obcích a velkých městech je značný rozdíl. Podle názoru starostek výkon starostky v malé obci obnáší větší časovou vytíženost, vyšší náročnost práce, větší škálu činností a znalostí o obci. U starostů velkých měst je funkce zejména reprezentativní. Starostky vysvětlují tento rozdíl tím, že vykonávají správu obce samy či v malém počtu zaměstnanců na obecním úřadě, kvůli nedostatečným financím. To, že jsou starostky na nejnižších úrovních starostování, vede k jejich nižší moci, vlivu, prestiže a nižšímu platu, nežli u starostů z velkých měst. Ukázala jsem rovněž, že se ženy obvykle objevují na nižší úrovni řídicích míst a jedná se tak o vertikální segregaci zaměstnání. Celkově to vede k nižšímu postavení žen a vypovídá to o povaze genderové struktury trhu práce v České republice. Na trhu práce, i přes pomalý nárůst, je stále značný nedostatek žen jak ve vedoucích či řídicích pozicích, tak i v politice, ačkoli vzdělání i aspirace žen roste. Důsledkem těchto odlišností je genderová nerovnost ve společnosti. Jedná se tak o začarovaný kruh.

Nerovné postavení žen si starostky vysvětlují jednak tím, že je to stále tak ve společnosti nastavené a jeví se to jako přirozené. Ve společnosti jsou

stále zakořeněné genderové stereotypy a přesvědčení o genderových rolích žen – matky a pečovatelky a mnozí se podle těchto ustálených společenských norem i nevědomě řídí. Další vysvětlení nerovného postavení starostek spočívá v samotné politické straně na úrovni větších měst. Tam je většinové zastoupení mužů, kteří mají větší vliv a mezi sebou blízké vztahy, a ženy tak mezi sebe často nepouštějí. Uplatňuje se zde homosociální reprodukce, protože od mužů očekávají větší loajalitu a spolupráci. Starostky se však podle svých výpovědí s diskriminací na pracovišti běžně nesetkávají. Naopak mají se svými kolegy starosty a starostkami dobré vztahy bez jakékoli konkurence a navzájem si pomáhají a spolupracují v záležitostech starostování. Starostky ale upřednostňují spolupráci spíše s dalšími starostkami, protože jim více věří a také díky tomu, že se účastní pravidelných neformálních setkání žen v politice, kde mohou navázat bližší vztahy.

V další kapitole praktické části jsem se zabývala motivací respondentek ke vstupu do funkce starostek, ve které jsem analyzovala tři hlavní motivační faktory. Faktory jsem pojmenovala: výzva, seberealizace a dobrá příležitost spojená s altruismem, sebeobětování - záchrana obce ve špatné situaci a předchozí zkušenosti a kontakty s obecním úřadem a vedením obce. Motivační faktory se často mezi sebou prolínaly, ačkoli některé prvky jsem shledala u všech starostek. Pro všechny starostky, ať už z příznivého či nepříznivého prostředí obce, znamená tato pozice výzvu a způsob seberealizace a nezávislosti. Důležitý prvek altruismu se objevil u všech starostek a to pomoci občanům žít v obci lépe. A to z toho důvodu že v této lokalitě žijí jejich rodiny a přátelé a cítí k nim závazek a zodpovědnost.

V závěru práce se dostávám konkrétněji k cíli práce a to k životním strategiím skloubení pracovního a rodinného života. Aby ženy zvládly tyto

vedoucí pozice a zároveň péči o domácnost a děti, musí si vytvářet efektivní strategie. Osvědčilo se také to, že čím má partner větší spolupodíl na chodu domácnosti, tím může žena odvést lepší výkon ve své funkci. Záleží rovněž na tom, v jaké životní etapě se starostky nacházejí. Jiné strategie volí starostky bezdětné či již s odrostlými dětmi, zejména rozdělení povinností mezi partnery a jiné strategie volí ženy s menšími dětmi. Ty volí na pomoc s péčí o děti mateřské školy či asistenci třetí osoby, především prarodičů a jiných členů rodiny a přátel. Jedna respondentka uvedla, že využívá placených služeb paní na úklid domácnosti. Starostkám jejich práce i přes časovou vytíženost umožňuje určitou flexibilitu i pro práci z domova, kterou využívají zejména na zaopatření svých dětí. Dalším zajímavým poznatkem, avšak negativní stránkou skloubení rodiny a práce, je prolínání soukromé a veřejné sféry starostek. Jelikož bydlí ve stejné lokalitě, kde rovněž pracují a všichni v této lokalitě je dobře znají, obyvatele obce toho využívají, a tak výrazně narušují jejich soukromý prostor a rodinný život.

Úplným závěrem bych chtěla zmínit pár zajímavostí, které se během výzkumu odehrály. Díky výzkumu jsem se o toto téma zajímala i dále. Po uskutečnění rozhovorů se starostkami jsem se z místních novin dozvěděla, že jednu starostku zastupitelstvo překvapivě odvolalo. Sama starostka nic takového netušila a plánovala vykonávat funkci až do komunálních voleb. Tato událost se mi zdála smutná, protože i přes nepříznivé prostředí a nepřátelské vztahy toho pro město udělala velmi mnoho a vzdala se tak na několik let svého soukromého života. Další událost se odehrála rovněž v obci, kde panuje špatná situace. Zastupitelé si i přes nesouhlas starostky odhlasovali již nekolikátou rezignaci, takže svou funkci bude starostka vykonávat omezeně. I přes svá největší úsilí občas starostky nemohou vykonávat funkci, tak jak by chtěly a svou funkci nemají nikdy jistou.

8 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

Seznam použité literatury

Acker, J. 1990. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*. Vol 4, Issue 2: 139 – 158.

Bahenská, M. 2005. *Počátky emancipace žen v Čechách: dívčí vzdělávání a ženské spolky v Praze v 19. století*. 1. vyd. Praha: Libri Slon.

Beauvoir, S. 1996. *Druhé pohlaví* – Orbis: Praha.

Bernard, Russell H. 1995. *Research methods in anthropology. Qualitative and Quantitative approaches*. USA: Altamira.

Bourdieu, P. 2000. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum.

Butler, J. 1990. *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. 1. vyd. New York, London: Routledge.

Butler, J. 2003. *Trampoty s rodem*. Bratislava: Aspekt.

Crompton, R.; Harris F. 1998. Explaining women's employment patterns: orientations to work revised. *British Journal of Sociology* 49 (1) 118-136.

Čermáková, M. 1997. Postavení žen na trhu práce. *Sociologický časopis*. Vol. 33. No. 3: 389-404.

Dahlerup, D. 2014. Representing Women. Defining Substantive Representation of Women. Escobar-Lemmon, M., Taylor-Robinson, M. M.

(eds.) *Representation: The Case of Women*. New York: Oxford University Press, s. 58-75.

Dahlerup, M. 1988. From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics. *Scandinavian Political Studies*, roč. 11, č. 4, s. 275-298.

Disman, M. 2011. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Univerzita Karlova v Praze, Karolinum. Vyd. 4.

Geertz, Clifford. 2000. *Interpretace kultur. Vybrané eseje*. Praha, Slon – Sociologické nakladatelství.

Giddens, A. 1993. *Sociologie*. Praha: Argo.

Goffman, E. 1976. Gender Display. *Studies in the Anthropology of Visual Communication*. č. 2, s. 69–77.

Granovetter, M. 1973. The Strength of Weak Ties. *The American Journal of Sociology* 78(6): 1360-1380.

Hakim, C. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century – Preference Theory*. New York: Oxford University Press.

Hašková, H. 2000. Ke gender kontraktu v české společnosti 90. let. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 1(1): 7-8.

Hendl, J. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Vyd. 1. Praha: Portál.

Hodson, R. 1989. Gender differences in job satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 30(3), 385-399.

Hughes, E. 1945. Dilemmas and contradictions of status. *American Journal of Sociology*, 50:353-59.

Chodorow, N. J. 1978. *The reproduction of Mothering*. Berkeley: University of California Press.

Kanter, R. M. 1993. *Men and Women of the corporation*. New York: BasicBooks.

Křížková, A. 2005. *Ženy v řídicích pozicích*. Gender Studies, o.p.s.

Křížková, A. 2007. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 175 s.

Křížková, A. a kol. 2006. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, A.; Maříková, H.; Hašková, H.; Formánková, L. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.

Křížková, A.; Sloboda, Z. 2009. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

LeCompte, M. D.; Schensul, J. J. 1999. *Designing and Conducting Ethnographic Research*. AltaMira Press.

Madanipour, Ali. 2003. *Public and Private Spaces of the City*. London: Routledge.

Merton, R. K; Kendall P. L. 1946. The Focused Interview. *The American Journal of Sociology*. 51(6):541-557.

- Oakley, A. 2000. *Pohlaví, gender a společnost*. Vyd.1. Praha: Portál.
- Orhan, M., & Scott, D. 2001. Why women enter into entrepreneurship: an explanatory model. *Women in Management Review*, 16(5), 232-247.
- Ortner, S. 1998. Má se žena k muži jako příroda ke kultuře? *Dívčí válka s ideologií. Klasické texty angloamerického feministického myšlení*. Praha: 89–114.
- Petrusek, M. a kol. 1996. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum.
- Powell, G. N. 2011. *Women & Men in Management*. Sage Publ., Thousand Oaks, California.
- Shaul, M. S. 1982. The Status of Women in Local Governments: An International Assessment. *Public Administration Review*, Vol. 42, No. 6. 491-500.
- Silverman, D. 2005. *Ako robiť kvalitatívny výskum. Praktická príručka*. Bratislava: Ikar.
- Simmel, G. 1950. *The Sociology of Georg Simmel*. New York: Free Press.
- Šeredová Purschová, A. 2014. *Genderová antropologie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM. Vydání 1.
- Šprincová, V., Mottlová, M. 2016. *Více žen - jiná politika?* Praha: Fórum 50.
- Tolley, E. 2011. Do Women "Do Better" in Municipal Politics? Electoral Representation across Three Levels of Government. *Canadian Journal of*

Political Science / Revue canadienne de science politique, Vol. 44, No. 3 pp. 573-594.

Toušek, L. 2012. Vybrané aspekty metodologie aplikované antropologie. *Vybrané kapitoly z aplikované sociální antropologie*, Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 25–106.

Valentová, M.; Šmídová, I.; Katrňák, T. 2007. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání. *Gender, rovné příležitosti a výzkum*. Roč. 8. Č. 2.

Večerník, J. 2006. Hodnoty práce a spokojenost v zaměstnání. Z. R. Nešpor, J. Večerník (eds.) *Socioekonomické hodnoty, politiky a instituce v období vstupu České republiky do Evropské unie. Sociologické studie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Vohlídalová, M. 2015. *Výzkumná zpráva z dotazníkového šetření „Ženy a muži v rovnováze“*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

West, C.; Zimmerman, H. 1987. Doing Gender. *Gender and Society*, Vol. 1, No. 2.: 125-151.

Wodak, R. 1997. *Gender and Discourse*. London: Sage Publications.

Zimmer, L. 1988. Tokenism and women in the workplace: The limits of gender-neutral theory. *Social problems*, 35(1), 64-77.

Seznam elektronických zdrojů

Český statistický úřad. *Gender: Práce a mzdy – Metodika*. [online] [cit. 15. 2. 2018] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pracemzdy-metodika.

Český statistický úřad. *Struktura mezd zaměstnanců – 2015*. [online] [cit. 15. 2. 2018] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2015>.

Český statistický úřad. *Základní pojmy z oblasti genderu. Ženy a muži v datech*. [online] [cit. 18. 2. 2018] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy.

Český statistický úřad: *Ženy a muži v datech – 3. Vzdělání 2017*. [online] [cit. 18. 2. 2018] Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45709986/30000417k3.pdf/87faa8c9-b436-4e9a-aa9e-00f6ab1a228a?version=1.0>.

EUROSTAT: *Gender pay gap in unadjusted form*. [online] [cit. 17. 2. 2018] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1>.

Fórum 50. *Databáze starostek*. [online] [cit. 18. 2. 2018] Dostupné z: https://padesatprocent.cz/cz/politicky/databaze-politicek/starostky_

Ministerstvo vnitra České republiky. *Metodické doporučení k činnosti územních samosprávných celků: Rada obce, starosta obce, tajemník obecního úřadu*. [online] [cit. 28. 2. 2018] Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/odk2/>.

Ministerstvo vnitra České republiky. *Metodické doporučení k činnosti územních samosprávných celků, Odměňování a ostatní související nároky a peněžitá plnění členů zastupitelstva obce*. [online] [cit. 28. 2. 2018] Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/odk2/>.

Šprincová, V. 2014. *Analýza zastoupení žen ve vedení měst a obcí po volbách v roce 2014*. [online] [cit. 3. 2. 2018]. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/analyza_zastoupeni_zen_ve_vedeni_obci_3.pdf.

Veřejný ochránce práv. *Co je diskriminace?* [online] [cit. 20. 3. 2018] Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>.

Wikipedie. Karlovarský kraj. [online] [cit. 22. 3. 2018] Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Karlovarsk%C3%BD_kraj.

Zormanová L.; Drozdová M. 2014. Kvóty pro ženy- ano či ne? [online] *Rovné příležitosti z.s.* [cit. 15. 2. 2018] Dostupné z: <https://www.rovne-prilezitosti.cz/clanky/clanek-9.html>.

9 RESUMÉ

The theme of my master thesis is the life strategies of women in leading positions. Based on Alena Křížková's concept, I define life strategies as a proven way of adapting to social conditions and how this actor perceives them. As a target group, I chose women who are currently in the position of mayors in the Karlovy Vary region, northwestern part of the Czech Republic. In this region the hierarchical trend prevails, women are mayors only of the smallest villages, and men are more frequently mayors of big cities. Furthermore, with the inverse proportions of the size of cities, the proportion of women in their leadership is decreasing. The aim of my master thesis is to analyze the women's life strategies on the positions of mayors in the Karlovy Vary region and to describe how they are designed and interpreted by actors in everyday life.

The thesis is divided into three parts. In the theoretical part, I explained concepts of gender, gender roles and relations, and gender identity. Next, I focused on gender structure of the labor market where I was dealing with women and their work and forms of gender discrimination. Finally, the last section encompasses the performance of the mayors' function and their authority. The second part of this thesis is focused on research methodology. In this section, I gathered data collection, where research samples and research methods of semistructured interviews were discussed.

The main last part of this thesis is based on data from my own field research. I presented the research sample and research locality and followed up the main research findings. Research of mayors in the Karlovy Vary region has brought a lot of interesting and surprising findings. I found out that women carry out function of mayors only in smallest

villages, whereas men carry out these function in all levels of cities, even in the most important cities. There are significant differences between mayors in small villages versus mayors in big cities. Being a mayor in a small village requires greater workload, higher work demands, a larger range of activities and knowledge of the village. It also leads to lesser power, influence, prestige, and lower salary in women mayors. I have also shown that women usually appear at lower levels of leading positions, and this is due to the vertical segregation of employment. Overall, this leads to a lower status of women and reflects on the nature of the gender structure of the labor market in the Czech Republic.

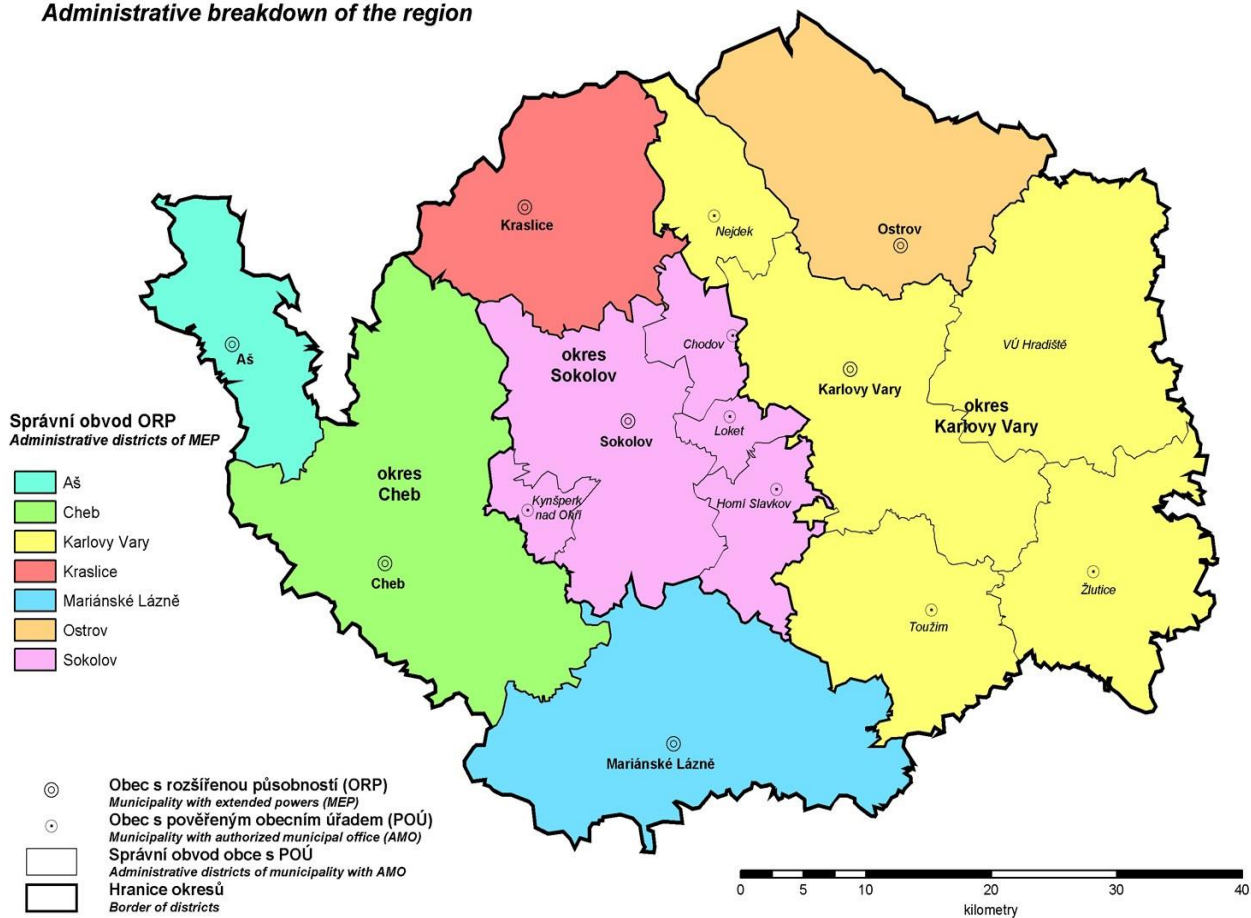
I was also interested in the motivation factors for entering the position of mayor. I analyzed three motivational factors: challenge, self-realization and good opportunity. These factors are also associated with altruism, self-sacrifice of the village in a bad situation, and previous experience and contacts with the municipal office and community leadership.

In the last part I focused on the aim of the thesis and on the life strategies of reconciling work and family life. In order to cope with the demanding work hours, household and child care, women need to develop effective strategies. It could also depend on the life stage of the mayor at a particular moment. Effective strategies according to the research are: sharing responsibilities between partners and helping others – using a nursery school, using the help of grandparents and friends and other paid services such as house cleaning. Another interesting insight, but the negative aspect of reconciling work and family life, is the intermingling of the private and public spheres. This line of work is very time-consuming and psychologically challenging, therefore, mayors do not have much private life or personal space.

10 PŘÍLOHY

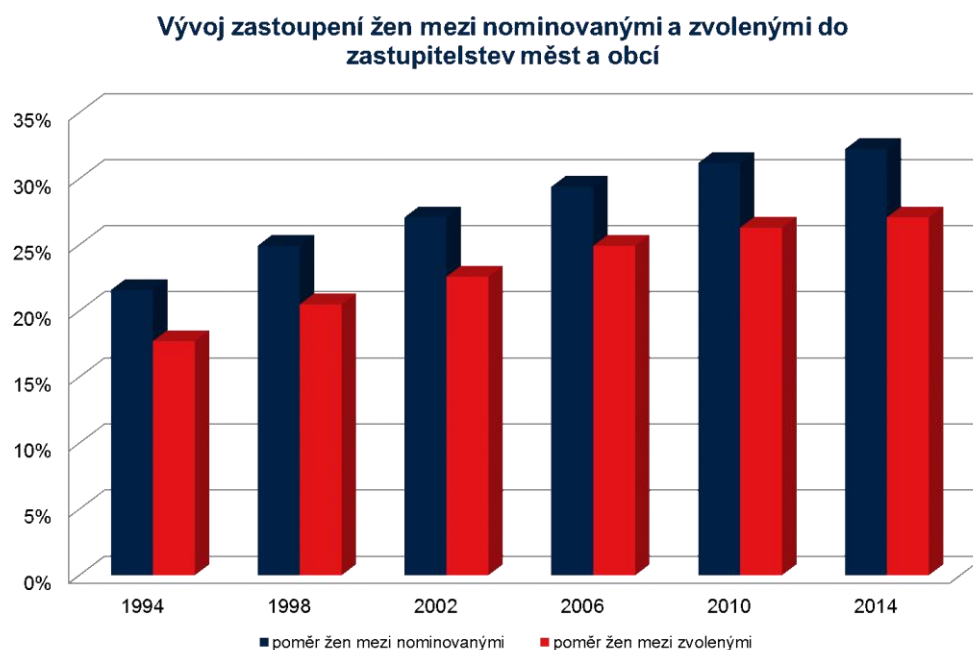
Příloha č. 1: Mapa administrativního členění Karlovarského kraje²⁰ (ve všech těchto městech jsou ve funkcích starostů muži)

Administrativní členění kraje Administrative breakdown of the region



²⁰ Zdroj: [online] dostupné z <http://www.karlovyvary-region.eu/cz/o-karlovarskem-kraji/karlovarsky-kraj-v-kostce-7209> [3. 4. 2018].

Příloha č. 2: Lineární vývoj zastoupení žen mezi nominovanými a zvolenými do zastupitelstev měst a obcí v komunálních volbách od roku 1994 do roku 2014²¹



Příloha č. 3: Oficiální logo Fóra 50 %²²



FÓRUM 50%

²¹Zdroj: [online] dostupné z <https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/komunalni-zastupitelstva> [3. 4. 2018].

²² Zdroj: [online] dostupné z <https://padesatprocent.cz/cz/o-nas> [3. 4. 2018].

Příloha č. 4: Podpora žen na obecním úřadě, Fórum 50 %²³

OBECNÍ ÚŘAD



Příloha č. 5: Neoficiální setkání žen v politice v Karlovarském kraji (starostky a místostarostky)²⁴



²³ Zdroj: [online] dostupné z <https://padesatprocent.cz/cz/politicky/soutez-nadejna-politicka/nadejna-politicka-2016> [3. 4. 2018].

²⁴ Zdroj: [online] dostupné z <http://www.sokolov.cz/novinky/politicky-obedvaly-38129> [20. 3. 2018].

Příloha č. 6: Seznam respondentek a základní údaje

Tabulka č. 1:

	Věk	Rodinný stav	Počet dětí	Vzdělání	Zaměstnání	Velikost obce	Volební období
1. starostka	53	vdaná	2	středoškolské	starostka	1 400	třetí
2. starostka	37	vdaná	2	vysokoškolské	uvolněná do funkce starostky	300	první
3. starostka	65	vdaná	2	vysokoškolské	starostka v důchodu	1 700	první
4. starostka	55	svobodná	0	středoškolské	starostka	3 000	druhé
5. starostka	38	vdaná	0	středoškolské	uvolněná do funkce starostky	400	první
6. starostka	57	ovdovělá	2	vysokoškolské	uvolněná do funkce starostky	2 700	první
7. starostka	34	svobodná	2	středoškolské	starostka	380	druhé
8. starostka	52	rozvedená	2	středoškolské	uvolněná do funkce starostky	240	třetí
9. starostka	60	vdaná	3	vysokoškolské	uvolněná do funkce starostky	1 230	třetí
10. starostka	32	svobodná	1	vyučená	starostka	110	druhé
11. starostka	49	vdaná	1	vysokoškolské	uvolněná do funkce starostky	330	první
12. místostarostka	50	vdaná	2	středoškolské	místostarostka	24 000	první

Příloha č. 7: Schéma polostrukturovaného rozhovoru se starostkami

Rozhovor – ŽIVOTNÍ STRATEGIE ŽEN VE VEDOUCÍCH POZICÍCH

1. Úvod. Sociodemografické údaje o respondentce – věk, rodinný stav, děti, vzdělání, zaměstnání, místo narození, místo bydliště

2. Vzdělávací dráha

- Jakou školu a jaký obor jste studovala?
- Čeho jste chtěla po vašem studiu dosáhnout?
- Vývoj profesního vzestupu (před pozicí starostky) – Stručně popište Vaše začátky. Jaká byla Vaše první profese? Jaké profese následovaly? Jakou pozici jste vykonávala? Jak jste byla s těmito profesemi spokojená? Co se v průběhu profesního vzestupu změnilo? Jakou profesi jste vykonávala před funkcí starostky? Byla jste do funkce uvolněná nebo jste ukončila pracovní poměr? Máte možnost se do této profese vrátit?...
- Další formy zvyšování kvalifikace – další vzdělání, stáže, odborné kurzy, jazykové, rekvalifikační atd. Musela jste se účastnit nějakých kurzů, abyste mohla vykonávat pozici starostky?...
- Co pro Vás Vaše současná profese znamená?

3. Současné pracoviště

- Popište mi prosím Vaši pozici starostky - Jak jste byla zvolena? Kandidovala jste za nějakou politickou stranu? Jste nyní v politické straně nebo jste nestraník/nezávislý kandidát? Kdy jste se poprvé stala starostkou? Kolikáté je nyní Vaše volební období? Jaká je vaše pravomoc a jaké činnosti ve funkci starostky vykonáváte? Budete kandidovat v následujících komunálních volbách?
- Popište Vaše pracovní prostředí. Jak je velká Vaše obec, kolik má nyní obyvatel a jak to v ní chodí? Kolika členné zastupitelstvo máte? Máte radu obce? Kolik máte zaměstnanců obce a kolik obecního úřadu? Jaký je poměr žen a mužů?
- Jaká je Vaše pracovní doba? Jak dlouho reálně pracujete? Je vaše pracovní doba flexibilní? Pracujete i o víkendech či po večerech, resp. mimo Vaši pracovní dobu? Jak Vám to vyhovuje, resp. nevyhovuje? Plánujete a účastníte se společenských akcí obce o víkendech?

- Popište mi prosím, jak vypadá Váš pracovní a volný den.
- Proč jste se rozhodla pro funkci starostky? Jaká byla Vaše motivace, příležitost, impulz či pomoc okolí. Popište mi Vaše začátky. Pomohl Vám někdo se zaškolením do funkce nebo jste se musela naučit vše sama? Jaké máte vztahy s bývalým starostou/ starostkou? Popište mi další průběh a vývoj.
- Jak vnímáte Vaši práci? Co vás na této profesi baví, s čím jste spokojena? A s čím nejste spokojená, co vám na ní vadí? Nelituje rozhodnutí kandidovat na starostku? Šla byste do toho znova? Jak se vyrovnáváte s tím, že můžete být zvolena pouze po dobu volebního období tj. na dobu čtyř let, pokud Vás tedy zvolí? Je to nejisté pro Vás? Vadilo Vám to ze začátku? Co máte v plánu po skončení Vašeho volebního období?
- Jakou pozicí zaujímáte vzhledem k ostatním? Jak Vás vnímají Vaši kolegové a jak lidé v obci? Jaké máte s nimi vztahy? Jak dlouho žijete v této obci? Vídáte se s lidmi v obci na společenských akcích obce či jiných setkání i osobních?
- Nastaly někdy nějaké problémy či spory, které jste musela řešit? Můžete uvést nějaké konkrétní příklady? Jak se to nakonec vyřešilo? Chodí Vám na obec anonymní dopisy případně pomluvy či udání? Jak to Vy konkrétně řešíte? Byla jste někdy ve své funkci na výslechu u policie? Setkala jste se někdy s diskriminací či zneužitím během Vašeho působení v obci?
- Jaká je Vaše perspektiva ve vykonávané profesi? Co byste na své práci, prostředí, kolektivu chtěla změnit? Jaké máte ve své funkci starostky plány do budoucna?

4. Muži a ženy v profesi starostů

- Jaký je podíl mužů a žen v pozici starostů v ČR? A jaký je podíl mužů a žen v Karlovarském kraji a jaký ve vašem okolí? Jak to vnímáte? Je o tyto pozice zájem? Řekla byste, že mají zájem spíše ženy či muži?
- Je podle Vás tato profese vhodná spíše pro muže nebo pro ženy? Z jakých důvodů? Myslíte si, existuje rozdíl ve stylu výkonu tohoto zaměstnání u ženy a u muže? Koho lidé více preferují? Souhlasíte s tím, že ženy vykonávají funkci starostek v menších obcích a muži ve velkých městech? Proč si myslíte, že to tak je? Hraje v tom roli diskriminace nebo něco jiného?

- Jak Vaše profese intervenuje do Vašeho života coby ženy – do rozhodování, volného času? Je v tom u mužů nějaký rozdíl? Bere vám tato pozice hodně času? Je tato profese pro Vás psychicky náročná?
- Myslíte si, že jste měla ztížený přístup k této profesi? Myslíte si, že někomu někdy vadilo, že funkci starostky vykonává právě žena? Myslíte, si že je to u této profese bariéra nebo výhoda?
- Mají ženy obecně přístup k této profesi nějak ztížený? Co říkáte na tvrzení: žena musí být dvakrát lepší než muž, aby získala jakoukoli profesi....
- Máte při vykonávání této práce nějaké zvláštní problémy či obtíže? Nebo naopak výhody v porovnání s jinými profesemi? Myslíte si, že muži mohou vykonávat svou profesi lépe, protože se nemusí tolik starat o rodinu a domácnost?
- Cítíte se být rovnoprávná nebo naopak nerovnoprávná ve své pozici vzhledem k mužům – kolegům či obyvatelům obce? Jestli ne, co by se ve Vašem okolí mělo změnit?
- Co se Vám vybaví pod pojmem moc – je toho ve Vaši profesi třeba využívat? Můžete uvést nějaký příklad?
- Myslíte si, že je dnes hodně starostek v Karlovarském kraji? Jaké máte s nimi vztahy? Setkáváte se formálně i neformálně? Radíte si a spolupracujete nebo mezi Vámi panuje konkurence? Myslíte si, že starostky drží při sobě vůči mužům? Jaké máte vztahy s ostatními starosty?

5. Plat a životní úroveň

- Jste spokojená se svým platem? Myslíte si, že je adekvátní vzhledem k časové či psychické náročnosti Vaší profese?
- Jak byste popsala Vaši životní úroveň?
- Máte vyšší příjem než Váš přítel/manžel?

6. Rodina a práce

- Jak velká je Vaše domácnost? Jak řešíte problém skloubení rodiny a práce v životě? Jaké výhody a nevýhody mají starostky/starostové ve skloubení práce a rodiny. Jak si rozdělujete domácí povinnosti a péči o děti? Využíváte i jiné služby např. prarodičů, různých institucí či jiných placených služeb? Byla tato záležitost dříve před pozicí starostky jednodušší či obtížnější než teď, kdy jste starostka?

- Je Vaše pozice dostatečně časově flexibilní? Řešíte soukromé záležitosti v pracovní době, je to možné? Je výhodou, že bydlíte ve stejné obci, ve které rovněž pracujete?
- Jak rodina – přítel/manžel a děti vnímají Vaši práci – časovou, psychickou náročnost? Jak na ni reagují? Pracujete i z domova? Řešíte doma pracovní záležitosti s rodinou? Myslíte si, že je tato práce vhodná či naopak nevhodná pro bezdětné ženy/muže, nebo s malými dětmi či již odrostlými a proč? Jak to tyto ženy řeší?
- Jak se lidé staví ke starostkám obecně? Máte nějaké výhody či nevýhody oproti jiným profesím či oproti práci předchozí (pružná pracovní doba, práce z domova, možnost zkráceného úvazku)?

7. Životní styl

- Dovolená – Jak si ji vybíráte? A jak ji trávíte? Kdo Vás v nepřítomnosti zastupuje? Obejde se chod obce i bez Vás? Řešíte pracovní záležitosti i na dovolené? Vyskytnou se ve Vaší nepřítomnosti nějaké problémy?
- Zájmy – Jak trávíte volný čas? Jaké jsou Vaše koníčky a zájmy? Máte na ně dostatek času? Máte dostatek času jenom pro sebe?
- Péče o sebe samu – co to konkrétně obnáší, kolik času máte pro sebe? Jak jej trávíte?

8. Závěr

- Zhodnoťte prosím vaši pozici starostky. Chtěla byste ještě něco dodat či upřesnit?