

**UNIVERZITA KARLOVA**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky

**Diplomová práce**

**2023**

**Bc. Zdeňka Perglová**

**UNIVERZITA KARLOVA**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky

**Vzájemná podpora žen v politických stranách jako možná  
cesta k rovnosti zastoupení žen a mužů**

Diplomová práce

Autor práce: Bc. Zdeňka Perglová

Studijní program: Veřejná a sociální politika

Vedoucí práce: Mgr. Eva Hejzlarová, Ph.D.

Rok obhajoby: 2023

## **Prohlášení**

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 31. 7. 2023

Bc. Zdeňka Perglová

## **Bibliografický záznam**

Perglová, Zdeňka. *Vzájemná podpora žen v politických stranách jako možná cesta k rovnosti zastoupení žen a mužů*. Praha, 2023. 100 s. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií, Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí diplomové práce Mgr. Eva Hejzlarová, Ph.D.

**Rozsah práce: 133 024 znaků**

## **Abstrakt**

Tato práce se věnuje vzájemné podpoře žen v politických stranách, jakožto jedné z cest, jak podpořit rovné zastoupení žen v politice. V teoretické části dokládá, že příčiny nízkého zastoupení žen nemají původ v ženách samotných. Na teorii historického institucionalismu ukazuje, jak obtížné je změnit pevně zakořeněné instituce, jako je politická strana, politické prostředí i celá společnost. Zabývá se také důležitostí sledování nejen početního zastoupení žen, ale i rozdělení moci z hlediska genderu. Věnuje se fenoménu chování včelí královny, které se projevuje v prostředích, kterým dominují muži. Představuje základní typy vzájemné podpory žen, jako je sdílení, networking, ženské platformy a mentoring.

Cílem práce je metodou kvalitativního výzkumu zjistit, jaké jsou zkušenosti žen v politických stranách se vzájemnou podporou a jaké bariéry této podpoře brání. Identifikuje několik forem podpory, které se mezi ženami objevují, od neformálního sdílení až po robustní ženskou platformu. Vytváří sérii charakteristik, podle nichž je možné podporu rozlišovat. Bariéry vzájemné podpory rozděluje do pěti skupin – neuznání problému, strategické bariéry, individuální bariéry, nedostatek zdrojů, falešné důkazy. Práce neklade břemeno odstranění příčin nízkého zastoupení žen na ženy samotné, ale představuje vzájemnou podporu žen jako nástroj, který mají ve svých rukách.

## **Abstract**

The theme of this paper is mutual support between women in political parties as one of the means to improve equal representation of women in politics. The theoretical part of the paper illustrates that the causes of low representation of women do not lie within women themselves. Using the theory of historical institutionalism, it shows how difficult it is to change deeply rooted institutions like a political party, political environment, as well as the whole society. It also considers the importance of monitoring representation not only by numbers, but also by the division of power in terms of gender. It studies the queen bee phenomenon which manifests itself in male-dominated environments. It introduces basic types of women's mutual support such as sharing, networking, women's platforms, and mentoring.

The goal of the paper is to discover, by means of the qualitative research method, what experiences women in political parties have with mutual support and which barriers stand in its way. It identifies several forms of mutual support that appear among women, from informal

sharing to robust women's platform. It establishes a series of characteristics which can be used to distinguish between the forms of support. It divides barriers to mutual support into five categories - denial of the problem, strategic barriers, individual barriers, lack of resources, and false evidence. The paper does not place the burden of removing the causes of low representation on women themselves, instead it introduces women's mutual support as an instrument which is under their control.

## **Klíčová slova**

vzájemná podpora žen, rovné zastoupení, fenomén včelí královny, networking, mentoring, nový institucionalismus, ženy v politice, teorie rozhodujícího počtu

## **Keywords**

women's mutual support, equal representation, queen bee phenomenon, networking, mentoring, new institutionalism, women in politics, critical mass theory

## **Title**

Women's Mutual Support Inside Political Parties as a Potential Way Towards Equal Representation of Women and Men

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Evě Hejzlarové, Ph.D. za rady a připomínky, ale především za její schopnost podpořit a motivovat. Poděkování patří i mému muži, který mě po celou dobu studia podporoval. Děkuji také respondentkám, které mi věnovaly čas a sdílely se mnou své zkušenosti.

## Obsah

Úvod.....	9
1 Výzkumné otázky .....	15
<i>Teoretická část</i> .....	17
2 Nový institucionalismus .....	17
2.1 Historický institucionalismus .....	18
2.2 Feministický institucionalismus .....	20
3 Teorie rozhodujícího počtu .....	23
4 Příčiny nízkého zastoupení žen .....	28
4.1 Společenské bariéry .....	28
4.2 Osobní bariéry.....	31
4.3 Institucionální bariéry .....	34
5 Vzájemná podpora žen .....	41
5.1 Včelí královna.....	41
5.2 Networking a ženské platformy .....	44
5.3 Mentoring .....	46
<i>Výzkumná část</i> .....	49
6 Metodologie a výzkumný design .....	49
6.1 Kritéria pro výběr respondentek.....	49
6.2 Úskalí výzkumu.....	50
6.3 Průběh rozhovorů a jejich zpracování.....	52
7 Výsledky analýzy rozhovorů.....	54
7.1 Formy podpory a její charakteristiky .....	54
7.1.1 Formy podpory.....	55
7.1.2 Charakteristiky podpory.....	58
7.2 Bariéry podpory .....	61
7.2.1 Neuznání problému.....	62
7.2.2 Strategické bariéry .....	62
7.2.3 Nedostatek zdrojů.....	63
7.2.4 Falešné důkazy .....	65
7.2.5 Individuální bariéry .....	66
8 Diskuse a doporučení.....	68
Závěr .....	75
Summary .....	77
Použité zdroje .....	79



Seznam tabulek.....	96
Seznam obrázků.....	96
Seznam grafů.....	96
Seznam zkratk.....	97
Seznam příloh.....	98
Přílohy.....	99

## Úvod

Index rovnosti, vypočítávaný od roku 2013 Evropským institutem pro rovnost žen a mužů, řadí Českou republiku pod průměr států Evropské unie. Na škále 0-100 dosáhla v roce 2022 ČR na hodnotu 57,2. Zároveň tento index roste v ČR nejpomaleji – mezi lety 2013 a 2022 o 1,6 bodu. Nejhuře si ČR vede v kategorii Moc, kde index dosahuje hodnoty 29,7 bodu. Pod tuto kategorii spadá i moc politická. Zde má index hodnotu 45,4. Mezi lety 2013 a 2022 vykazuje nárůst o 14,7 bodu.<sup>1</sup>

Nástrojů, kterými se proti nerovnému zastoupení žen v politice dá bojovat, je mnoho. Většinou je však drží v rukou někdo jiný než ženy. V této práci se zaměřím na vzájemnou podporu žen, která je nejen jedním z nástrojů, jak nerovnost zastoupení v politice změnit, ale zároveň nad ní mají největší kontrolu právě ženy samy.

Nízké zastoupení žen v české politice je známým faktem. V Poslanecké sněmovně je aktuálně z 200 křesel jen 52, tj. 26 %, obsazeno ženami. O poznání lépe je na tom z hlediska rovného zastoupení vedení Sněmovny – post předsedkyně zastává žena (druhá z dosavadních devíti předsedů/předsedkyň) a šest místopředsednických pozic je rovně zastoupeno ženami i muži. V minulém volebním období však ve vedení Sněmovny nesešla ani jedna žena, bylo by tedy předčasné dělat závěry o pozitivním trendu. Ten je ale možné pozorovat ve Sněmovně obecně, zde počet žen s téměř každými volbami stoupá.<sup>2</sup> Nicméně, pokud bude tento nárůst pokračovat stejným tempem, potrvá desítky let, než bude možné vidět v poslaneckých lavicích vyrovnaný počet poslanců a poslankyň.

V horní komoře Parlamentu je rozdíl v zastoupení žen a mužů ještě výraznější než ve Sněmovně. V 81členném Senátu zasedá 15 senátorek, což představuje necelých 18,5 %. I tak se ale jedná o druhý nejvyšší počet senátorek od vzniku Senátu. V čele horní komory najdeme jednu ženu na postu místopředsedkyně (z celkem šesti místopředsednických pozic), stejně jako v minulém volebním období. Předsednický post zastávala žena pouze jedno volební období ze čtrnácti.

---

<sup>1</sup> EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *Gender Equality Index* [online] [cit. 2023-06-30]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/CZ>

<sup>2</sup> Až na výjimku v roce 2013, kdy se oproti předchozím volbám počet zvolených žen snížil.

Ani v nižších patrech politiky nejsou ženy a muži zastoupení rovně. V zastupitelstvech měst a obcí zasedá 29 % zastupitelů<sup>3</sup>, v krajských zastupitelstvech 22,1 %<sup>4</sup>.<sup>5</sup> Z rovného zastoupení v celkové populaci<sup>6</sup> podíl žen postupně klesá přes 29 % v komunální politice až na 18,5 % v Senátu. Z těchto čísel by se dalo usoudit, že čím výš v politice obrátíme zrak, tím méně žen najdeme. A potvrzuje to i podrobnější analýza zastoupení žen v komunální politice zaměřená na ženy v pozicích starostek. Tato analýza z roku 2020, zaměřená na volební období 2018-2022, ukázala, že v obcích do 1 000 obyvatel bylo 28 % starostek, od 2 000 do 10 000 obyvatel už podíl žen v čele vedení města klesl na necelých 18 %. A nakonec v největších městech nad 100 000 obyvatel to bylo necelých 8 %. Jak říká Veronika Šprincová, ředitelka Fóra 50 %, organizace dlouhodobě se zabývající tématem žen v politice, stále platí, že „*čím víc financí a moci, tím méně žen o nich rozhoduje*“.<sup>7</sup>

Dalším ukazatelem nízkého zastoupení žen je složení nejužšího vedení politických stran a hnutí zastoupených v Poslanecké sněmovně. Tedy těch stran a hnutí, které určují směřování státu a také to, jakými politikami se bude země řídit, jaká témata a problémy budou řešeny. Celkem se jedná o sedm politických subjektů. Poměry mužů a žen v jejich nejužším vedení jsou zobrazeny v Grafu 1. Z těchto sedmi stran má pouze TOP 09 předsedkyni, nicméně, je to jediná žena v 15členném předsednictvu.

Považuji také za důležité podívat se u všech zmíněných stran na vedení jejich krajských organizačních jednotek. Nejen že jde z hlediska struktury politické strany o poměrně vysoké vnitrostranické funkce, předsedové či předsedkyně krajských organizací ale také obvykle zasedají v dalších celostátních orgánech strany, které jsou zpravidla nadřazené nejužšímu vedení strany. V čele kolika ze čtrnácti krajů stojí ženy, ukazuje graf 2.

---

<sup>3</sup> FÓRUM 50 %. Statistika, analýzy, výzkumy – zastupitelstva měst a obcí [online]. [cit. 2023-05-20]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/komunalni-zastupitelstva>

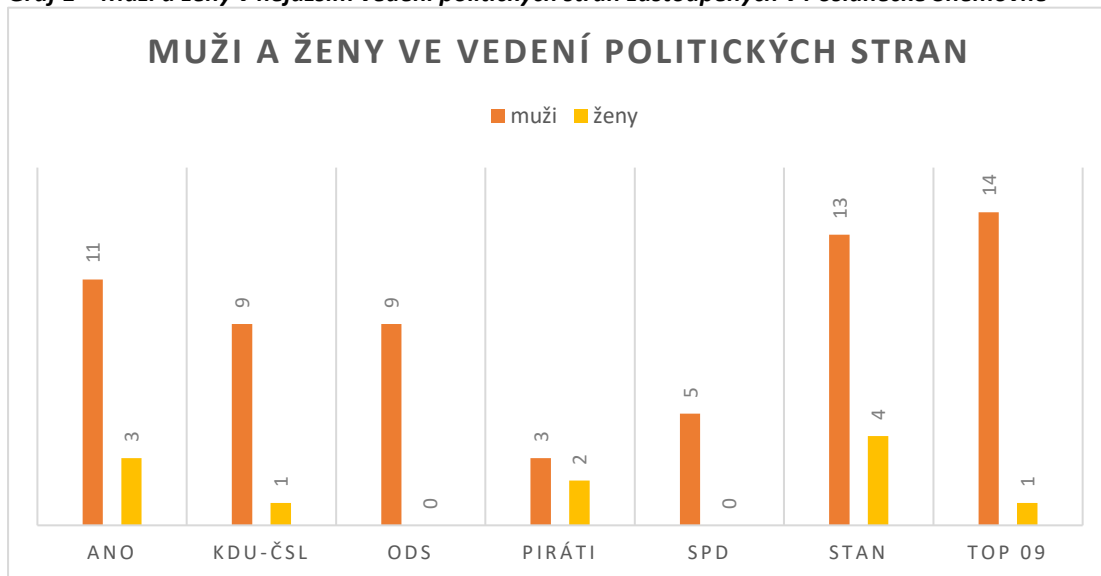
<sup>4</sup> FÓRUM 50 %. Statistika, analýzy, výzkumy – zastupitelstva krajů [online]. [cit. 2023-05-20]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/krajska-zastupitelstva>

<sup>5</sup> Údaje reflektují stav krátce po volbách.

<sup>6</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Sčítání 2021* [online]. [cit. 2023-05-30]. Dostupné z: <https://www.scitani.cz/pohlavi#skupina-52087>

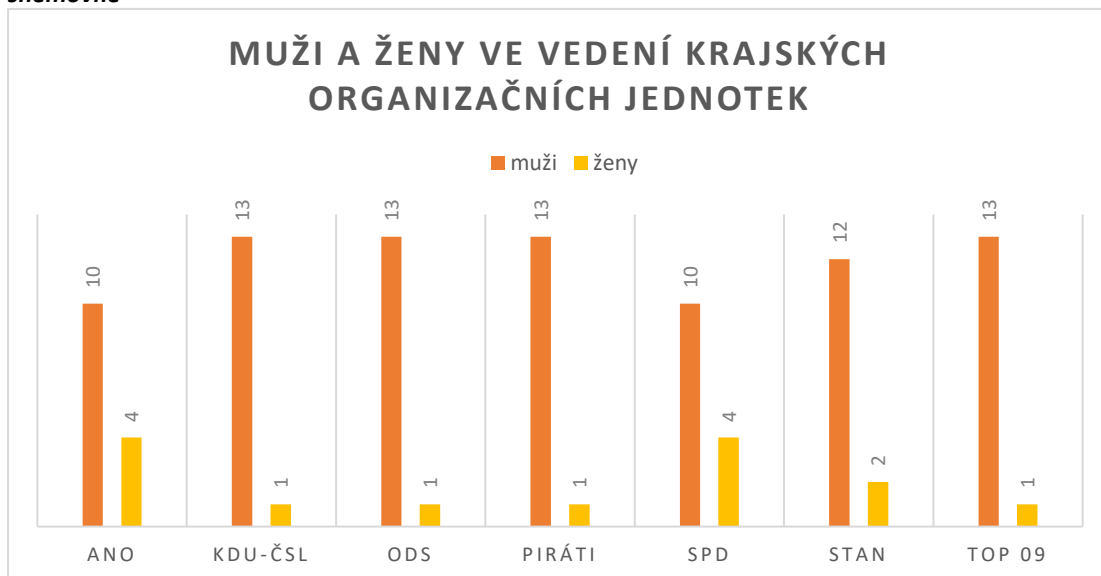
<sup>7</sup> FÓRUM 50 %. TZ: Starostky vs. starostové v ČR [online]. 29. 6. 2020. [cit. 2023-06-29] Dostupné z: [https://aa.ecn.cz/img\\_upload/666f72756d35302d6669313030313139/tz-starostky-vs.starostove-v-cr-2020.pdf](https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/tz-starostky-vs.starostove-v-cr-2020.pdf)

**Graf 1 – Muži a ženy v nejužším vedení politických stran zastoupených v Poslanecké Sněmovně**



Zdroj: vlastní zpracování dle informací dostupných z internetových stránek politických stran  
Údaje k únoru 2023

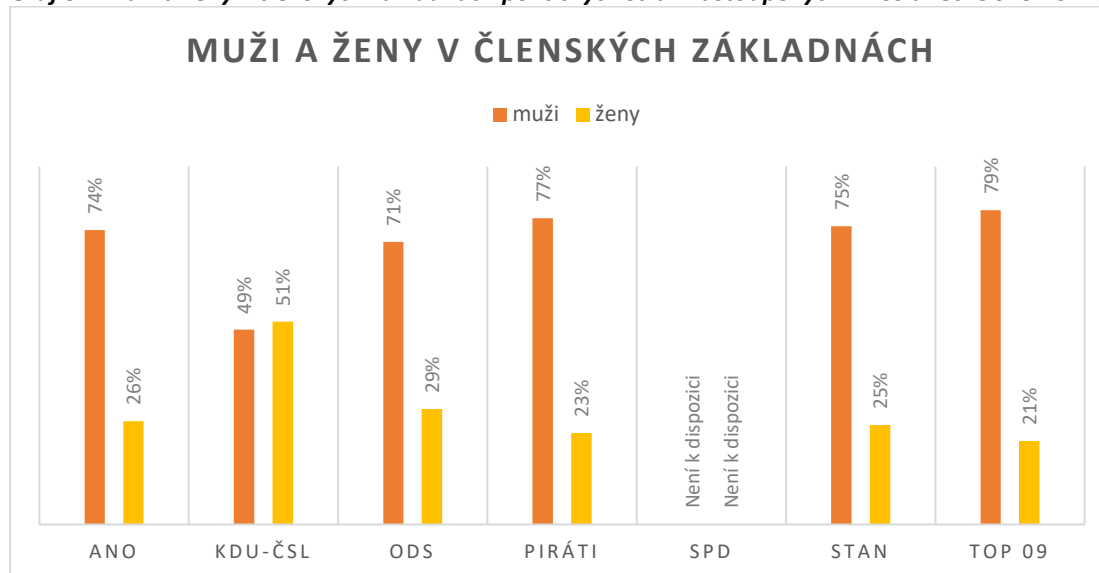
**Graf 2 – Muži a ženy ve vedení krajských organizačních jednotek politických stran zastoupených v Poslanecké sněmovně**



Zdroj: vlastní zpracování dle informací dostupných z internetových stránek politických stran  
Údaje k únoru 2023

V neposlední řadě je důležitá také informace o tom, jakou část členské základny politických stran tvoří ženy. Strany si zpravidla nevedou přesné statistiky, přesto jsou většinou schopné poskytnout alespoň přibližné údaje.

**Graf 3 – Muži a ženy v členských základnách politických stran zastoupených v Poslanecké sněmovně**



Zdroj: vlastní zpracování dle HlídacíPes.org<sup>8</sup> a dotazování u politických stran

Česká republika dosud nikdy neměla premiérku, ale vzhledem k okolnostem to není nic překvapivého. Kandidátem na premiérský post totiž bývá zpravidla předseda či předsedkyně kandidující strany. V čele českých politických stran je však žena výjimkou, a to jak v současnosti, tak historicky.

Ani v prezidentském úřadě dosud nezasedla žena. Od vzniku samostatné ČR se prezidentské volby uskutečnily již sedmkrát. Z let 1993, 1998, 2003 a 2008, kdy byla hlava státu volena Parlamentem, kandidovala žena jen v roce 1993. V první přímé prezidentské volbě v roce 2013 byly z devíti kandidátů tři ženy, žádná z nich nepostoupila do druhého kola. V roce 2018 nebyla mezi devíti kandidáty žádná žena, v zatím posledních volbách v roce 2023 kandidovala jedna žena a osm mužů, do druhého kola postoupili dva muži.

Nabízí se zdánlivě prosté vysvětlení. Ženy do politiky nechtějí. Toto vysvětlení ale není tak docela v souladu s realitou. V posledních čtyřech volebních cyklech byl podíl žen kandidujících do zastupitelstev měst a obcí vždy přes 30 %, podíl mezi zvolenými bývá zhruba

<sup>8</sup> BŘEŠŤAN, Robert. Řekni, kde ty ženy jsou... České politické strany jsou stále hlavně pánské kluby. *Hlídací pes* [online]. [cit. 2023-05-31]. Dostupné z: <https://hlidacipes.org/tahle-prace-neni-pro-tebe-holcicko-s-cim-se-take-setkavaji-zeny-v-ceske-politice/>

o 4-5 procentních bodů menší.<sup>9</sup> Ve volbách do zastupitelstev krajů byl podíl kandidujících žen v posledních čtyřech volebních cyklech mezi 27,6 % a 30,1 %, podíl mezi zvolenými zastupiteli dosahuje nižších hodnot, mezi 17,6 % a 22,1 %.<sup>10</sup> V posledních sněmovních volbách poprvé překročil podíl kandidujících žen 30% hranici (31,6 %) a zároveň bylo do Sněmovny zvoleno dosud nejvíce žen (25 %).<sup>11</sup> Je tedy vidět, že minimálně část žen do politiky chce. Evidentně je jich méně než mužů a je jich také méně zvolených. Proč tomu tak je se pokusím objasnit v kapitole *Příčiny nízkého zastoupení žen*.

Proč je vlastně potřeba, aby ženy byly v politice více zastoupeny? Ženy tvoří zhruba polovinu populace a měly by tedy tvořit i zhruba polovinu politické reprezentace, která v zastupitelských demokraciích zastupuje své občany. Ženy přinášejí do politiky jiné zkušenosti a jiná, někdy je možné říct ženská témata, reprezentují ženský zájem. Používat pojmy ženské téma a ženský zájem může být poněkud ošemetné, protože tato rétorika by mohla posilovat stereotypizaci žen a mužů. Nicméně jsou témata, která jsou většinou či výhradně ženská a ženy jsou nositelkami zkušenosti s těmito tématy. Jsou to např. témata porodu, poporodní péče, menstruace, interrupce nebo znevýhodněné postavení na trhu práce, péče o děti a blízké, sexuální obtěžování a také překážky v pronikání do světa politiky.<sup>12</sup> Ženský zájem tu tedy prokazatelně existuje a lépe mu budou rozumět právě ženy, zatímco mužský pohled bude často nabízet pouze zprostředkovanou informaci či mužskou představu o tom, co ženy zažívají. Pokud budou ženy v politice více zastoupené, nemusí docházet ke kuriózním, a to v nijak úsměvném smyslu slova, situacím, jako když česká média obletěla fotografie, kde skupina sedmi mužů v čele s premiérem a ministrem zdravotnictví diskutuje o službách v porodnictví.<sup>13</sup>

Přínos většího počtu žen v politice nebo rozhodovacích pozicích obecně, ale jednoduše ve všech oblastech, které mají vliv na život člověka, není jen v přinášení nebo zastávání ženských témat. Jakkoliv to může znít absurdně, je to potřeba i proto, aby se nezapomínalo, že ženy

---

<sup>9</sup> FÓRUM 50 %. Statistiky, analýzy, výzkumy – zastupitelstva měst a obcí [online]. [cit. 2023-05-20]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/komunalni-zastupitelstva>

<sup>10</sup> FÓRUM 50 %. Statistiky, analýzy, výzkumy – zastupitelstva krajů [online]. [cit. 2023-05-20]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/krajska-zastupitelstva>

<sup>11</sup> Rozdíl mezi podílem zvolených poslankyň a aktuálním stavem v Poslanecké sněmovně je dán odstoupením dvou zvolených poslanců a nastoupením dvou náhradnic. Zvolených žen tedy bylo 50 (25 %), aktuálně jich je v poslanecké funkci 52 (26 %).

<sup>12</sup> ÚŘAD VLÁDY. Analýza genderových stereotypů a zobrazování žen a mužů v předvolebních kampaních. [online] 2018. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analiza-genderovych-stereotypu.pdf>. Str. 4

<sup>13</sup> PISINGEROVÁ, Barbora. „Vojtěch to schytl na sítích: Na snímku z porodního centra řeší porody žen sedm mužů“. *Frekvence 1* [online]. 2019 [cit. 2022-08-15]. Dostupné z: <https://www.frekvence1.cz/clanky/zpravy/vojtech-to-na-sitich-schytl-na-snimku-z-porodniho-centra-resi-porody-zen-sedm-muzu.shtml>.

existují. Caroline Criado Perez ve své knize trefně nazvané *Neviditelné ženy* poukazuje na řadu situací, kdy ženy jako by neexistovaly. Např. v automobilovém průmyslu, který navrhuje svoje produkty pro mužské tělo a testuje je s figurínami průměrného mužského těla nebo jen se zmenšenou variantou mužské figuríny. Žena ale není zmenšený muž, a tak v případě nehody čelí v automobilu navrženém pro mužské tělo vyššímu riziku. Nebo třeba v moderních technologiích, kdy v počátcích výroby zařízení na sledování různých tělesných funkcí chyběla funkcionalita na sledování menstruačního cyklu. Posledním příkladem z mnoha je věda a výzkum, kde např. vlivem využití pouze samců při testování a pokusech na zvířatech docházelo v minulosti k získávání výsledků, které nemusí platit pro obě pohlaví. Byly nicméně interpretovány, jako by platily univerzálně, a takto s nimi bylo nakládáno i v dalších fázích výzkumu. Ani při testování léků ve fázi klinického hodnocení nebylo dostatečně rozlišováno, jak na něj reagují ženy a jak muži.<sup>14</sup> Jako by žena buď neexistovala vůbec, nebo byla jen zmenšený muž.

Ovlivnit zastoupení žen v politice může řada aktérů. Společnost, která nastavuje výchozí podmínky pro pozici žen, prezident a parlament skrze schvalovanou legislativu, vláda prostřednictvím svých strategických dokumentů, politické strany nastavením vlastních vnitřních pravidel. Samozřejmě voliči, kteří svými hlasy rozhodují o svých zástupcích, média, která ovlivňují veřejné mínění, neziskové organizace, ale také samy ženy v politických stranách ad.

Svůj vliv mohou aktéři uplatňovat nejen konkrétními opatřeními, mohou také svým jednáním vysílat zprávu o důležitosti žen. Některá jednání ale vysílají zprávu opačnou. Např. prezident Petr Pavel výběrem svého poradního týmu, kde je šest mužů a jedna žena, ani výběrem skupiny poradců pro zahraničně-politická témata tvořené pouze muži, nevysílá zprávu o důležitosti žen, pozitivní zprávu o jejich schopnostech, téměř ani zprávu o jejich existenci.

V této práci se budu věnovat především ženám v politických stranách jakožto důležitým aktérkám a jejich vzájemné podpoře. Vzájemná podpora žen v politické straně představuje jeden z mála nástrojů, který političky drží skutečně ve svých rukách.

---

<sup>14</sup> CRIADO-PEREZ, Caroline. *Invisible women: exposing data bias in a world designed for men*. London: Chatto & Windus, 2019, 411 s. ISBN 978-1-78474-172-3.

## 1 Výzkumné otázky

Na výše uvedených datech lze pozorovat nepoměr mezi zastoupením žen v populaci a jejich zastoupením ve volených funkcích. Zároveň je také zřetelná disproporce mezi počtem žen v politických stranách a jejich zastoupením ve vnitrostranických funkcích. Stranická politika je základnou, ve které se rodí budoucí úspěšné političky. Pokud ale strana takové političky neprodukuje, nelze očekávat, že uvidíme více poslankyň nebo senátorek, že se na premiérském postu bude běžně objevovat žena, nebo dokonce bude mít ČR prezidentku. V této práci ukážu, že ženy čelí v politice mnoha překážkám, které musí překonávat, chtějí-li se v politice prosadit. Břemeno odstranění těchto překážek a napravení nerovnosti reprezentace žen v politice nemá ležet na ženách samotných. I ony ale mohou přispět ke změně víc než jen svou přítomností. Skrze vzájemnou podporu mohou dosáhnout ve své straně lepších pozic, ze kterých vede kratší cesta k voleným politickým funkcím a vyššímu zastoupení žen v politice, a mohou mít větší podíl na moci a rozhodování.

Vzhledem k tomu, že vzájemná podpora žen v politice není v českém kontextu příliš zpracované téma, je mým cílem základně zmapovat tento fenomén a přinést vzhled do zkušeností českých političek se vzájemnou podporou. První otázka, na kterou budu v této práci hledat odpověď, je proto zcela základní:

### **1) Jaká je zkušenost českých političek se vzájemnou podporou žen v politické straně?**

Zajímat mě budou nejen konkrétní projevy podpory. Soustředit se budu na její charakteristiky – zda je spontánní či plánovaná, zaměřená na konkrétní výstup, koordinovaná apod. Hledat budu také vztah vzájemné podpory se zastoupením žen v politice, jak je možné vzájemnou podporou přispět ke zvýšení počtu žen.

Druhá otázka se soustředí na hledání možných překážek v podpoře:

### **2) Jaké překážky limitují vzájemnou podporu žen v politických stranách?**

Zde chci nejen identifikovat jednotlivé bariéry, ale bude-li to možné, přijít s návrhy, jak je možné tyto bariéry odstranit.

Práce je rozdělena do dvou částí – teoretické a výzkumné. V teoretické části bude představen nový institucionalismus, konkrétně dva jeho směry, a to institucionalismus historický a feministický. Pomocí těchto teorií je možné vysvětlit, proč v české politice stále přetrvává



nízké zastoupení žen, přestože od jejich vstupu do politiky uplynulo už více než 100 let. Zaměřím se také na teorii rozhodujícího počtu, která předpokládá, že je nutná určitá míra zastoupení žen ve voleném orgánu, aby měly možnost prosazovat ženská témata a ženské zájmy. Nedílnou součástí teoretického úvodu je rozbor příčin nízkého zastoupení žen v politice. Budu zde věnovat prostor také dosavadním poznatkům z oblasti vzájemné podpory žen. Zaměřím se konkrétně na fenomén chování včelí královny, který je často zmiňován pro podporu tvrzení, že se ženy mezi sebou nepodporují. Představím také několik podob vzájemné podpory, jako je networking, ženské platformy a mentoring.

Ve výzkumné části se budu věnovat analýze dat pořízených během rozhovorů s osmi členkami českých politických stran. Obsahem této části práce bude nejen zodpovězení výzkumných otázek. Budu se také snažit přinést doporučení pro členky politických stran, co by mohly v rámci vzájemné podpory dělat nebo zlepšit, aby dosáhly lepších efektů na své postavení v politické straně. Ráda bych přinesla také doporučení pro politické strany, jak mohou vytvořit prostředí příznivé pro vzájemnou podporu žen.

### 2 Nový institucionalismus

Nový institucionalismus se vyvinul z potřeby věnovat větší pozornost institucím. Orientace na instituce byla potlačena behavioralismem, který se soustředil na chování, postoje a charakteristiky aktérů, ale opomíjel, i když ne zcela, instituce. Kritikům behavioralismu vadilo především to, že vyřazením institucí ze zkoumání často dochází k nezohlednění zásadních prvků, které spoluvytvářejí celkový kontext. Důsledkem pak např. je, že pomocí behavioralismu nelze vysvětlit rozdíly jevů v různých státech.<sup>15</sup>

Jak z názvu i výše uvedeného vyplývá, pro nový institucionalismus jsou klíčové instituce. Zaměřuje se na to, jak instituce působí na formování politických a společenských procesů, jaký je vztah mezi institucí a chováním.<sup>16</sup> Nejde však o jednotný směr, ale o množinu různých přístupů kladoucích do popředí roli a význam institucí. Třemi základními přístupy jsou institucionalismus historický, institucionalismus racionální volby a institucionalismus sociologický. Pro tuto práci je podstatný historický institucionalismus a jeho novější kolega z množiny nového institucionalismu – feministický institucionalismus.

Ve svém základu klade nový institucionalismus důraz na pravidla a normy, které formují jak instituci, tak její výstupy.<sup>17</sup> V popředí zájmu badatelů stojí také způsoby, jakými dochází ke změně instituce, jaké faktory rozhodují, zda se instituce promění či odolá působícím vlivům. Obecně se shodují na tom, že za normálních okolností se instituce většinou mění pozvolna v rámci svého vlastního evolučního vývoje. Může však dojít k událostem, které proměnu instituce urychlí. A to jak k nečekaným, extrémním příkladem může být teroristický útok, tak

---

<sup>15</sup> STEINMO, Sven, Kathleen Ann THELEN a Frank LONGSTRETH, ed. *Structuring politics: historical institutionalism in comparative analysis*. Cambridge [England]: Cambridge University Press, c1992. Cambridge studies in comparative politics. ISBN 0-521-41780-5. Str. 3-5

<sup>16</sup> HALL, Peter A., Rosemary C. R. TAYLOR. Political science and the three new institutionalisms. *Political Studies* [online]. 1996, **44**(5), 936-957 [cit. 2022-04-26]. DOI: 10.1111/j.1467-9248.1996.tb00343.x. ISSN 00323217. Str. 936

<sup>17</sup> CHAPPELL, Louise. Comparing Gender and Institutions across Time and Place. ECPR Joint Session in Rennes (2008). Str. 6

i k dlouhodobějšímu působení iniciativ (např. feministických hnutí, nevládních organizací ad.) ať už zevnitř instituce, nebo zvnějšku.<sup>18</sup>

Z výhod nového institucionalismu je zmiňováno, že jsou to právě instituce, které mají vliv jak na vládní politiku, tak na zájmové skupiny a vytváření různých společenství, a jsou proto pro výzkum vhodné a důležité.<sup>19</sup> Další je pak např. argument, že narozdíl od behavioralismu dokáže zohlednit důležité faktory vytvářející prostředí, v němž se společenské jevy odehrávají. Takovými faktory jsou proměnlivost institucí, významné události s potenciálem způsobit změnu a závislost na předchozím vývoji.<sup>20</sup>

## 2.1 Historický institucionalismus

Pro historický institucionalismus je charakteristické široké vnímání institucí. Široké pojetí instituce je dobře patrné z definice Douglassa Northa, který říká, že instituce jsou „*pravidla hry ve společnosti*“.<sup>21</sup> Narozdíl od „starého“ institucionalismu považuje historický institucionalismus za instituce formální i neformální postupy, rutinní postupy a pravidla včetně společenských. Takto chápaným institucím připisuje zásadní vliv na chování a jeho výsledky,<sup>22</sup> přičemž chování ovlivňuje nejčastěji prostřednictvím různých omezení.<sup>23</sup> Instituce slouží jako průvodci a zároveň strážci společenského chování<sup>24</sup> a poskytují pocit sdílených hodnot a smyslu.<sup>25</sup> Zjednodušeně lze říci, že instituce nastavují normy, tedy určují, jak co má být – co je normální (ne však nutně správné).

Podle Petera Halla a Rosemary Taylor historický institucionalismus využívá dva přístupy, kterými se dívá na vztah institucí a chování. Nazývají je ***calculus approach*** a ***cultural approach***, tedy **racionální a kulturní**. Racionální přístup sleduje chování, které je strategické a hledá

---

<sup>18</sup> CHAPPELL, Louise. Comparing Gender and Institutions across time and place. Str. 9

<sup>19</sup> KATZNELSON, Ira a Helen V. MILNER, ed. *Political science: the state of the discipline*. New York: American Political Science Association, 2002. ISBN 0-393-05142-0. Str. 693

<sup>20</sup> Ibid. Str. 705

<sup>21</sup> MACKAY, Fiona, Meryl KENNY a Louise CHAPPELL. New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism? *International Political Science Review / Revue internationale de science politique* [online]. 2010, **31**(5), 573 [cit. 2022-06-22]. ISSN 01925121. Str. 576

<sup>22</sup> HALL, Peter A., Rosemary C. R. TAYLOR. Political science and the three new institutionalisms. Str. 937

<sup>23</sup> CHAPPELL, Louise. Comparing Gender and Institutions across time and place.

<sup>24</sup> EBBINGHAUS, Bernhard. Can Path Dependence Explain Institutional Change? Two Approaches Applied to Welfare State Reform. *MPIFG discussion paper* [online]. Cologne: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung/ Max Planck Institute for the Study of Societies, 2005 [cit. 2023-05-27]. ISSN 1864-4325. Str. 6.

<sup>25</sup> CHAPPELL, Louise. Comparing Gender and Institutions across time and place.

a následuje ty cesty, jež vedou k cíli, v němž čeká maximální zisk. Instrukce poskytují aktérům informace o tom, jak se ostatní aktéři chovají nebo v budoucnu zachovají, pomáhají předvídat reakce. Pohledem racionálního přístupu je obtížné instituce měnit, protože pro aktéry je méně riskantní řídit se zaběhnutými vzorci chování (neměnit instituce), než se pokoušet prosazovat změny, přestože je mohou považovat za správné. Kulturní přístup se oproti tomu soustředí na to, jak je chování aktéra ovlivněno jeho pohledem na svět a do jaké míry podléhá jednání aktérů vzorcům chování, které jsou jim známé. Tento přístup nepopírá racionalitu aktérů, ale zaměřuje se na vliv toho, jak aktér interpretuje situaci, na jeho chování. Instrukce je těžké měnit, protože ve vnímání aktérů představují něco zaběhnutého, neměnného a ony samy formují chování aktérů a jejich náklonost ke změně.<sup>26</sup>

Historický institucionalismus pracuje při osvětlování změn nejen již proběhlých, ale i těch, které by mohly nastat v budoucnu, s konceptem *path dependence*, čili **závislosti na předchozím vývoji**. O zřejmě nejstručnější definici závislosti na předchozím vývoji se postaral Bernhard Ebbinghaus. „*Na historii záleží*.“<sup>27</sup> Tento koncept je ale samozřejmě komplexnější a i zde najdeme dva přístupy. Oba vycházejí ze základní myšlenky závislosti na předchozím vývoji, a to, že všechna rozhodnutí jsou do určité míry závislá na rozhodnutích, která jim předcházela. Liší se ale ve vidění vzniku a zakořenění institucí.

První přístup, který Ebbinghaus nazývá **vyšlapaná cesta (*trodden trail*)**, vidí počátek instituce v náhodě. Existuje několik cest, kterými se lze se stejnou pravděpodobností vydat. Jakmile je ale jedna zvolena (náhodně), zvyšuje se pravděpodobnost, že bude používána. Čím víc aktérů tuto cestu použije, tím vyšlapanější a viditelnější je. Pravděpodobnost, že další aktéři použijí tuto vyšlapanou cestu, roste. Vědí, že mnoho aktérů před nimi tuto cestu zvolilo, jejich rozhodování je tím ovlivněno. Roli hraje také vědomí, že již byly investovány zdroje do vyšlapaní této cesty. Pokud by měla být zvolena jiná, vynaložené investice, nebo jejich část, by přišly vniveč. Cesta se tak postupně stabilizuje a pravděpodobnost, že některý z aktérů zvolí jinou, tak stále klesá, a to i přesto, že by třeba změna přinesla lepší výsledek. Že je cesta většinou akceptována, totiž neznamená, že je efektivní. Nicméně vlivem jejího postupného posilování a zakořenění je obtížné ji změnit.

Druhý přístup je označen jako **rozvětřující se cesty (*branching pathways*)**. Oproti předchozímu přístupu se zaměřuje na více událostí v historii instituce, vlivem kterých došlo

---

<sup>26</sup> HALL, Peter A., Rosemary C. R. TAYLOR. Political science and the three new institutionalisms. Str. 939

<sup>27</sup> EBBINGHAUS, Bernhard. Can Path Dependence Explain Institutional Change? Two Approaches Applied to Welfare State Reform. Str. 5.

k jejímu vzniku, vývoji nebo změně. Tyto události označuje jako **kritické křižovatky** (*critical junctures*), kdy je třeba učinit rozhodnutí, kterým směrem se vydat. Rozhodnutí však nejsou odtržena od minulosti, ale jsou jí ovlivněna, stejně jako současným stavem. Přístup rozvětvující se cesty připouští větší možnost institucionálních změn. Ty mohou mít různou podobu i průběh. U pevně zakořeněných institucí lze očekávat jen velmi malé změny, instituce se pouze přizpůsobuje změnám prostředí, ale jinak je stabilizovaná. Další možností jsou postupné změny, které reagují na zásadnější události. Dochází k odklonu od původní cesty. Anebo jsou změny tak významné, že dojde k rozpadu instituce a vytvoření možnosti pro vznik instituce nové.

Historický institucionalismus má nejen své zastánce, ale také své kritiky. Je mu vyčítáno, že nevysvětluje dostatečně přesně závislost chování na instituci.<sup>28</sup> Jako problematické je vnímáno také široké pojetí institucí, vlivem kterého se rozostřuje vnímání, co je příčina a co důsledek.<sup>29</sup> Podle kritiků historický institucionalismus nebere dostatečně v úvahu souvislé události, které jednotlivě nedosahují takového významu jako kritická křižovatka, nicméně mohou svým působením zapříčinit institucionální změnu.<sup>30</sup> Specifický typ výtek vůči historickému i novému institucionalismu jako celku dal vzniknout novému proudu – feministickému institucionalismu.

## 2.2 Feministický institucionalismus

Podle zastánců feministického institucionalismu, chceme-li zkoumat instituce, jejich vývoj, možnosti změny a vliv na utváření pravidel a společnosti, pak ignorováním genderové perspektivy můžeme snadno dojít ke zkresleným výsledkům. Feministický institucionalismus má ambici poskytnout na instituce pohled obohacený o další důležitou dimenzi a vyvinul se právě v reakci na absenci zohlednění genderového rozměru v ostatních proudech nového institucionalismu. A je to pochopitelné. Vždyť instituce jsou tvořeny lidmi a na lidi také působí. Chceme-li skutečně pochopit všechny mechanismy s institucemi spojené, byla by chyba nepřemýšlet nad tím, kdo jsou tito lidé, jaké jsou jejich motivace, vztahy a co do instituce přinášejí a co instituce přinášejí jim.

---

<sup>28</sup> HALL, Peter A., Rosemary C. R. TAYLOR. *Political science and the three new institutionalisms*. Str. 944

<sup>29</sup> KRATOCHVÍL, Petr. *Teorie evropské integrace*. Praha: Portál, 2008. ISBN 9788026202585. Str. 143

<sup>30</sup> KANIOK, Petr. *Národní parlamenty a evropská integrace: kolektivní aktér politického systému EU?*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Mezinárodní politologický ústav, 2016. ISBN 978-80-210-8341-7. Str. 32-33

Feministický institucionalismus pracuje s tvrzením, že v institucích jsou zakořeněna genderová očekávání související s představou maskulinity a femininity a se vztahy z nich vyplývajícími. Tato očekávání se odrážejí nejen v chodu instituce a jejích vnitřních mechanismech a nastaveních, ale logicky i v jejích výstupech. Genderové nastavení mohou instituce jednak samy vytvářet, jednak přejímat.<sup>31</sup> Výstupy institucí nemusí nutně být jen hmatatelné, jako jsou např. zákony či nařízení. Výstupem může být i utváření reality, která je následně považována za normu (institucionální i společenskou), a tím je upevňována a zakořeňuje se hlouběji.

Pro vysvětlení rozdílu mezi oběma typy výstupů uvedu příklad. Bývalá ústavní soudkyně Kateřina Šimáčková vnímá nedostatek ženského pohledu v českých zákonech. Přičítá ho tomu, že zákony schvalují zákonodárci, kteří jsou vesměs muži (jak bylo ukázáno v úvodu práce – většina poslanců, senátorů i prezident jsou muži). Soudci, kteří zákony interpretují, jsou také většinou muži. V zákonech se tedy promítá mužské vidění světa, které vyplývá z jejich zkušeností. Nejproblematictější Šimáčková vnímá právní předpisy související s péčí o druhou osobu, kde nejsou zohledněny aspekty s péčí spojené. Protože pečující osobou je stále mnohem častěji žena než muž, přičítá tento nedostatek právě absenci ženského pohledu, tedy pohledu toho, kdo má s problematikou zkušenost. Toto je typ hmatatelného výstupu. O druhém typu Šimáčková hovoří, když říká, že kdyby bylo více soudkyní Ústavního soudu, byl by to signál pro studentky práv, že mají stejnou šanci na tuto pozici dosáhnout, jako mají muži.<sup>32</sup> Analogicky k tomu, pokud je ústavních soudkyní výrazně méně než mužů, přichází ke studentkám signál opačný. Předpokládají tedy, ať vědomě či nevědomě, že možnost získat v budoucnu takovou pozici je malá, a nepodnikají kroky k tomu, aby na ni mohly dosáhnout, směřují svoje snahy jinam. Tak se v Ústavním soudu upevňuje norma, že jej tvoří mužští soudci. Realita je pak taková, že ze čtrnácti soudců Ústavního soudu je v současnosti jen jedna žena<sup>33</sup>. Skrytý výstup dokládají i výzkumy. Vyplývá z nich např., že přítomnost žen v politice a jejich viditelnost ovlivňuje politickou aktivitu žen už od adolescentního věku.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> LOVENDUSKI, Joni. Gendering Research in Political Science. *Annual Review of Political Science* [online]. 1998, 1(1), 333-356 [cit. 2022-06-25]. DOI: 10.1146/annurev.polisci.1.1.333. ISSN 10942939. Str. 348

<sup>32</sup> MOŠPANOVA, Eva. „České právo je nastavené pro muže, ženské zkušenosti v něm chybějí, říká ústavní soudkyně Šimáčková“. *Deník N* [online]. 2020, 12. června 2020 [cit. 2022-06-15]. Dostupné z: <https://denikn.cz/372899/ceske-pravo-je-nastavene-pro-muze-zenske-zkusenosti-v-nem-chybeji-rika-ustavni-soudkyne-simackova/?cst=0fe58e83ddccdeae3dc37ed13eddd7b8633dab92&fbclid=IwAR1lk7v6ocL7x5ob90amHXCekyi4qrVWS7OAWqbAFetPa6xqdx1NRDjdoc>

<sup>33</sup> Údaj k lednu 2023

<sup>34</sup> ÚŘAD VLÁDY. Analýza genderových stereotypů a zobrazování žen a mužů v předvolebních kampaních. [online] Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analiza-genderovych-stereotypu.pdf>

Člověk, který se setká s institucí, poznává její pravidla a zároveň je přijímá. Přirozeností pak je aplikovat tato pravidla, která již zná, i v jiných situacích, formálních či neformálních institucích, jeho chování je ovlivněno.<sup>35,36</sup> Skrze tyto procesy se instituce ovlivňují navzájem, ovlivňují společnost a chování. Zkoumání těchto dějů, vztahů a vzájemných vlivů umožňuje pochopit, proč instituce přetrvávají nebo se mění, a porozumět jejich výstupům a také vnímat rozdílnost jejich dopadů na muže a ženy.

Velmi důležité je vnést genderovou perspektivu do sledování obsazení instituce. V institucích se projevuje nerovné zastoupení mužů a žen, přičemž častěji převažují muži, a to nejen čistě početně, ale také z pohledu přístupu ke klíčovým pozicím v rámci instituce.<sup>37</sup> Chceme-li pozorovat rozdělení moci v instituci a získat nezkrácený obraz, není možné genderovou perspektivu vynechat. Není totiž neobvyklé, že z hlediska přístupu menšinové skupiny (zpravidla žen) do instituce jsou učiněny vstřícné kroky, ale možnost podílet se na rozhodování je této skupině stále odpírána, případně se centrum moci a rozhodování přesouvá na neformální úroveň tak, aby reálně zůstávala stále mimo dosah.<sup>38</sup> Zde se nabízí jako příklad připomenout disproporci mezi počtem žen v politických stranách a jejich zastoupením ve vedení strany.

Vědci využívající ve své práci feministický institucionalismus jsou si vědomi některých úskalí, která mohou vést k chybám a v nichž je na místě obezřetnost, aby nedocházelo ve výzkumu ke zkreslení. Takovým úskalím je povaha instituce. Každou instituci lze nahlížet genderovou perspektivou a zkoumat její genderové nastavení a kulturu a způsob, jakým se podílí na vytváření genderových norem. Nelze ale vycházet z žádných pevných šablon, protože každá instituce je specifická, každá má rozdílně nastavené vnímání a úroveň maskulinity a femininity, jinak s nimi pracuje.<sup>39</sup> Problematické je také vytváření indikátorů, které jsou použitelné, tedy validní a spolehlivé, v komparativních studiích napříč zeměmi.<sup>40</sup>

---

<sup>35</sup> SEDLÁKOVÁ, Kristýna. Zastoupení žen v institucích Evropské unie: Případová studie Evropské komise [online]. Olomouc, 2018 [cit. 2022-06-25]. Dostupné z: <<https://theses.cz/id/ip9orl/>>. Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta. Vedoucí práce Mgr. Markéta Zapletalová, Ph.D. Str. 15-16

<sup>36</sup> CHAPPELL, Louise. Comparing Gender and Institutions across time and place. Str. 6-7

<sup>37</sup> Ibid. Str. 6-7

<sup>38</sup> MACKAY, Fiona, Meryl KENNY a Louise CHAPPELL. New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism? Str. 583

<sup>39</sup> LOVENDUSKI, Joni. Gendering Research in Political Science. Str. 348

<sup>40</sup> CHAPPELL, Louise. Comparing Gender and Institutions across time and place. Str. 2-3

### 3 Teorie rozhodujícího počtu

Teorie rozhodujícího počtu, v českém kontextu označovaná také jako teorie kritické masy<sup>41</sup>, vychází z předpokladu, že existuje hranice podílu žen v politice, respektive v konkrétní politické instituci, od které, je-li jí dosaženo, jsou političky schopné měnit politickou agendu a vytvářet a prosazovat politiky související s ženskými tématy a ženskými zájmy. Termín *critical mass* pochází z jaderné fyziky a vyjadřuje množství potřebné ke spuštění řetězové reakce, kterou už nelze zastavit. O rozhodujícím počtu se již v 80. letech minulého století zmiňuje Drude Dahlerup. Rozděluje zastoupení žen do čtyř kategorií podle podílu, který v politické instituci představují. Méně než 10 % žen označuje jako mužskou dominanci nebo mužský monopol, 10-25 % jako nevýraznou menšinu, 25-40 % je výrazná menšina, při 40-60% zastoupení už podle Dahlerup můžeme hovořit o genderové rovnováze.<sup>42</sup> Navazuje tak na studii Moss Kanter, která zkoumala, jak se rozdílná míra zastoupení lidí s různým kulturním zázemím projevuje na dynamice skupiny.<sup>43</sup> Dahlerup označuje jako rozhodující počet 30% podíl žen. Určila následující aspekty, které mají vyplývat ze změny podílu žen a jež je třeba sledovat:

1. změna reakcí na političky
2. změna výkonnosti a efektivity političek
3. změna politické kultury
4. změna politického diskurzu
5. změna politických rozhodnutí a přijímaných politik
6. nárůst moci žen.<sup>44</sup>

Ačkoliv je teorie rozhodujícího počtu často zmiňována v odborných studiích i ve veřejné debatě, s její plaností je to trochu komplikované. Předně neexistuje dostatek studií, aby mohlo být spolehlivě potvrzeno, že existuje moment, od kterého se situace žen v politice mění a který souvisí s mírou zastoupení žen. Ne snad že by toto téma nebudilo zájem vědců. Není však

---

<sup>41</sup> Preferuji srozumitelnější a méně doslovný překlad anglického výrazu Critical Mass Theory.

<sup>42</sup> DAHLERUP, Drude a Monique LEIJENAAR. *Breaking male dominance in old democracies*. Oxford: Oxford University Press, 2013. ISBN 9780199653898. Str. 10.

<sup>43</sup> GREY, Sandra. Numbers and Beyond: The Relevance of Critical Mass in Gender Research. *Politics and Gender* [online]. 2006, 2(4), 492 - 502 [cit. 2022-05-28]. DOI: 10.1017/S1743923X06221147. ISSN 17439248. Str. 494.

<sup>44</sup> DAHLERUP, D. The Story of the Theory of Critical Mass. *Politics and Gender* [online]. 2006, 2(4), 511 - 522 [cit. 2022-06-28]. DOI: 10.1017/S1743923X0624114X. ISSN 17439248. Str. 513



dostatek případů, na kterých by se dala teorie potvrdit. Aby bylo možné zodpovědět otázku existence a případně hodnotu rozhodujícího počtu, je potřeba relevantní množství případů pro komparaci. Je nutné porovnat politické výstupy a realizované politiky zemí s různými podíly zastoupení žen, ale zároveň je nezbytné, aby tyto země vycházely ze stejného kontextu, jako je např. podobnou dobu trvající demokratické zřízení. Podle Manon Tremblay hraje zásadní roli např. i volební systém a je chybou nezohledňovat tento faktor při studiu problematiky zastoupení žen v politice.<sup>45</sup> I přesto, že napříč demokratickými zeměmi se postupně poměr žen zvyšuje, nebylo zatím možné teorii rozhodujícího počtu přesvědčivě prokázat.

Problematika je mnohem komplexnější, než aby bylo lze určit jakousi zlomovou chvílí, od které se všechno mění. Jak zdůrazňuje Sandra Grey, **hranice rozhodujícího počtu nemusí být pouze jedna**, záleží na tom, co je vlastně předmětem zájmu vědce a jeho analýzy, ale i co sledují samotné aktérky. Pro možnost realizovat politiku zaměřenou na ženy může být potřeba jiná míra zastoupení než pro přinášení ženských témat do politické debaty, přičemž obě tyto činnosti pomáhají měnit politické prostředí. I výzkumy z různých zemí potvrzují, že ke změnám v politice za přítomnosti žen dochází, ale tyto výzkumy za prvé generují různé hranice zastoupení a za druhé nedokazují, že změny v politické agendě souvisí pouze s narůstajícím počtem političek. Ve snahách o vymezení rozhodujícího počtu a sledování stupně dosažených změn je podle Grey třeba zohledňovat více faktorů, které umožňují, nebo naopak brání političkám prosazovat změny, než je pouhé početní zastoupení žen. Tyto faktory jsou následující: jaké posty političky zastávají, jak dlouho jsou ve funkci, jaká je jejich ideologie, jaké jsou jejich reakce a jaké jsou reakce na ně. Současně klade důraz na trpělivost, protože považuje za mylný předpoklad, že jakmile podíl žen dosáhne rozhodujícího počtu, začne okamžitě docházet k pozorovatelným změnám.<sup>46</sup>

Také Dahlerup upozorňuje na důležitost role okolností. I ženy pod hranicí výrazné menšiny mohou dosáhnout změn, jsou-li okolnosti příznivé, oproti tomu se nemusí podařit prosadit změny většímu počtu žen, když situace nehraje v jejich prospěch (např. politický systém nebo atmosféra ve společnosti).<sup>47</sup>

Tím zásadním, co je potřeba si uvědomit při uvažování o rozhodujícím počtu, je, **že ženy nejsou homogenní skupina** se stejnými názory a cíli. Političky do své práce přinášejí rozdílné

---

<sup>45</sup> TREMBLAY, Manon. The Substantive Representation of Women and PR: Some Reflections on the Role of Surrogate Representation and Critical Mass. *Politics and Gender* [online]. 2006, 2(4), 502 - 511 [cit. 2022-05-28]. DOI: 10.1017/S1743923X06231143. ISSN 17439248.

<sup>46</sup> GREY, Sandra. Numbers and Beyond: The Relevance of Critical Mass in Gender Research. Str. 495

<sup>47</sup> DAHLERUP, D. The Story of the Theory of Critical Mass. Str. 520

zkušenosti a také rozdílnou ideologii, ať už v závislosti na politické straně, kterou reprezentují, nebo v závislosti na svém hodnotovém systému. Ovlivněny jsou také svým socioekonomickým původem a současným postavením, náboženstvím a dalšími okolnostmi jejich života. Nelze proto očekávat, že budou ve shodě na tématech souvisejících se ženami a že jakmile dosáhnou určitého zastoupení, začnou se jim věnovat.

Nezvedání ženských témat ale nemusí vyplývat jen z ideologie, může být i způsobem obrany. S narůstajícím počtem političek zesiluje protifeministická rétorika. V důsledku toho ženy mluví méně otevřeně o ženských tématech, nehlásí se k tomu, že ve své funkci reprezentují ženy obecně, ale spíše se spojují s konkrétnějšími skupinami, ať už ženskými, nebo jinými.<sup>48</sup>

Zajímavostí je, že k výhradám k teorii rozhodujícího počtu se přidává i sama Dahlerup. Její kritika částečně vychází z opomíjení stranické příslušnosti, o kterém jsem zde už psala. Ta ženám ztěžuje vzájemnou kooperaci a koordinaci. Spolupráce s političkami z jiných stran je totiž z pochopitelných důvodů stranickými kolegy a kolegyněmi vnímána s nedůvěrou. Pro ženy je tedy snazší přesvědčit své mužské kolegy a dosáhnout tak toho, že se z tématu, které chtějí prosadit, stane téma stranické (nebude tedy neseno primárně ženami) a bude součástí širší politické debaty. Za takové situace není dobře pozorovatelné, že za změnou stojí ženy, a není možné sledovat korelaci mezi mírou jejich zastoupení a změnami politik. Výhrady Dahlerup mají ještě jednu velmi zásadní rovinu. Jako značně problematické vnímá, jak hluboce ovlivnila teorie rozhodujícího počtu debatu o zastoupení žen v politice a prosaditelnosti změn a také skutečnost, že se ustálil názor, že rozhodující počet odpovídá 30% zastoupení. Hovoří o **vytvořeném příběhu o teorii rozhodujícího počtu**, který nabyl na důležitosti i přes výhrady mnoha vědců k teorii samotné. Z rozhodujícího počtu se stala karta, kterou často vytahují samy političky, když se brání kritice, že málo dělají pro ženy a málo akcentují ženská témata, i ti, kdo volají po vyšším zastoupení žen v politice a přijímání podpůrných opatření, typicky kvót. Apelují např. na politické strany, aby nominovaly na kandidátních listinách minimálně 30 % žen. Okolo hodnoty 30 % se vytvořil jakýsi mýtus. Ten je upevňován i tím, že tam, kde jsou platné genderové kvóty, je jejich hodnota často právě 30 %, přestože tato míra jejich nastavení nemusí nutně souviset s rozhodujícím počtem.<sup>49, 50</sup>

---

<sup>48</sup> GREY, Sandra. Numbers and Beyond: The Relevance of Critical Mass in Gender Research. Str. 499

<sup>49</sup> DAHLERUP, D. The Story of the Theory of Critical Mass.

<sup>50</sup> Podle Dahlerup může být příčinou použití 30% kvóty i snaha uspokojit volání po zavedení kvót a zároveň se vyhnout zavedení kvóty vyšší.

I přes nejasnosti v problematice rozhodujícího počtu se řada vědců shoduje na důležitosti zkoumání, zda dochází ke změnám v legislativě a státních politikách a ženský zájem je v nich zohledněn, zda se na této případné změně podílejí ženy a jakou úlohu hraje míra jejich zastoupení. Nicméně radí přesunout pozornost bádání od hledání hodnoty rozhodujícího počtu i k jiným konceptům. Sarah Childs a Mona Crook se nezdráhají na jednu stranu ocenit přínos teorie rozhodujícího počtu v dopadu přesahující akademický svět do světa reálného. Přiřítají mu podíl na dosažení lepšího zastoupení žen díky akcentování tvrzení, že pouze symbolické zastoupení žen v politice nepřinese žádné změny a je potřeba usilovat o dosažení jejich výraznější přítomnosti. Na druhou stranu neváhají konstatovat, že je potřeba tuto teorii opustit, protože vyvolává očekávání, že ženy v politice mají při nějakém podílu zastoupení přinést změnu. Pokud nejsou tato očekávání naplněna, je to vnímáno jako oslabení argumentů pro potřebu vyššího zastoupení žen v politice. Doporučují soustředit se raději na roli **kritických aktérů** (*critical actors*). Vycházejí přitom ze studií, které ukázaly, že to, jak se lidé rozhodnou, záleží na tom, jestli jsou přesvědčeni, že se někdo další rozhodne stejně, a nebudou tak ve svém jednání osamoceni. Každý má ale hranici toho, kolik „spojenců“ potřebuje, nastavenou různě a záleží také na konkrétní situaci. Kritičtí aktéři jsou takoví aktéři, kteří rozhodnutí udělají a povzbudí ostatní, aby se rozhodli stejně a neváhali dát svůj názor najevo. Tím mohou nastartovat proces změny. Childs a Crook doporučují zaměřit výzkumy právě na tyto kritické aktéry, jejich strategie a sledování výstupů politik.<sup>51</sup>

Joni Lovenduski považuje za důležité soustředit se na tzv. **kritické činy** (*critical acts*). Ty lze přirovnat ke kritickým křižovatkám z teorie historického institucionalismu. Jedná se o činy, které mají sílu změnit postavení menšiny a způsobit patrné změny. Příkladem může být zavedení genderových kvót.<sup>52</sup>

Dahlerup i přes kritiku neopouští koncept rozhodujícího počtu, zásadně jej ale přetváří. Sledovanou proměnnou je stále podíl žen. Co se mění, je pohled na politické prostředí a oblast, na které je primárně sledována změna. Dahlerup vnímá **politické prostředí jako pracoviště** a sleduje, zda je podíl žen důležitý pro to, aby svoji práci dělaly efektivně a podle svých představ, ovšem neakcentuje zde pro-ženskou politiku. Abychom mohli pochopit, jestli a jak souvisí zastoupení žen s realizací změn politik, musíme nejprve vědět, zda je podíl žen důležitý

---

<sup>51</sup> CHILDS, S. a M.L. KROOK. Should Feminists Give Up on Critical Mass? A Contingent Yes. *Politics and Gender* [online]. 2006, **2**(4), 522 - 530 [cit. 2022-06-29]. DOI: 10.1017/S1743923X06251146. ISSN 17439248. Str. 527-529

<sup>52</sup> LOVENDUSKI, Joni. Women and politics: Minority representation or critical mass? *Parliamentary Affairs* [online]. 2001, **54**(4), 743 - 758 [cit. 2022-06-29]. DOI: 10.1093/parlij/54.4.743. ISSN 00312290. Str. 757

pro to, aby mohly pracovat, jak potřebují. Aby byly ve své politické práci efektivní a nemusely řešit problémy spojené s podstatou toho, že představují v dané instituci menšinu, jako jsou předsudky, nepřipuštění do pracovních skupin nebo rozhodovacího procesu apod. Před otázkou, zda se s podílem žen v politice mění politické výstupy ve více pro-ženské, klade, chronologicky, nikoliv významově, otázku, zda se s počtem žen mění možnost dělat politiku tak, jak chtějí.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> DAHLERUP, D. The Story of the Theory of Critical Mass. Str. 519

## 4 Příčiny nízkého zastoupení žen

Do politiky vstupuje méně žen než mužů, kandidují méně, a je jich i méně mezi zvolenými. Následující tabulka ukazuje postupnou, ovšem velmi pomalou změnu. V roce 1996 kandidovalo do Sněmovny téměř čtyřikrát více mužů než žen. V posledních sněmovních volbách v roce 2021 to bylo 2,2krát více mužů. Posun je tedy evidentní, tempo ale není nijak závratné.

**Tabulka 1 – Počty kandidujících a zvolených ve volbách do PSP ČR**

volby do PSP ČR	ženy		muži	
	kandidující	zvolené	kandidující	zvolení
1996	908	30	3 584	170
1998	756	30	2 857	170
2002	1 596	34	4 472	166
2006	1 383	31	3 602	169
2010	1 364	44	3 658	156
2013	1 588	39	4 311	161
2017	2154	44	5 370	156
2021	1 658	50	3 585	150

Zdroj: ČSÚ 2017, 2022<sup>54, 55</sup>

V analýze zastoupení žen v politice je rozlišováno několik typů bariér, jimž ženy čelí v souvislosti s politickou angažovaností a kterými je možné vysvětlit, proč méně žen vstupuje do politiky a kandiduje do volených funkcí. Jsou to bariéry společenské (kulturní), osobní (individuální) a institucionální. Tyto typy bariér neexistují nezávisle vedle sebe, ale vzájemně se významně ovlivňují a prolínají.

### 4.1 Společenské bariéry

Společnost a její pravidla lze vnímat jako instituce. Platí pro ně, že mají zakořeněná genderová očekávání a nastavují normy, tedy co jak má být. Důsledkem těchto očekávání a norem jsou

<sup>54</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Ženy a muži v datech. Praha: ČSÚ, 2017. [online] [cit. 2022-03-20] <https://www.czso.cz/documents/10180/45709986/30000417.pdf/1fa799cb-c008-4271-a09c-9035e22923cc?version=1.2>. Str. 49

<sup>55</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaostřeno na ženy a muže. Praha: ČSÚ, 2022. [online] [cit. 2022-03-20] <https://www.czso.cz/documents/10180/164109064/30000222.pdf/aa11b900-b0b6-42ed-b23c-85d17bcd8060?version=1.6>

**genderové stereotypy**, což jsou „zjednodušující a zaujaté předpoklady týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině“.<sup>56</sup> Typické stereotypy jsou, že žena je slabší než muž, je pořádná, citlivá, emotivní, není tak cílevědomá jako muž, pečuje o rodinu a domácnost, vaří, vychovává děti ad. Vlivem stereotypů jsou od žen tyto vlastnosti a společenské role očekávány, jsou považovány za dané a pro ně přirozené. Stereotypy se ale samozřejmě netýkají jen žen. Časté stereotypy spojené s muži jsou, že muž je silný, zajišťuje rodinu finančně, je cílevědomý, víc vydrží, má ostré lokty a vlastnosti vůdce. Stereotypy mohou být pozitivní i negativní. Za pozitivní stereotyp můžeme označit např. že muži jsou šikovni nebo že dívky se dobře učí. Příkladem negativního stereotypu je, že ženám jejich emocionalita ovlivňuje úsudek nebo že muži jsou líní. Problematické jsou oba typy stereotypů. Jejich důsledkem je, že je od mužů i žen očekáváno, že tyto představy naplní. Pokud tak nečiní, ocitají se ve společnosti v nekomfortní situaci. Chování, které je u jednoho shledáváno normálním a je schvalováno, se v případě, že není projevovalo osobou „správného“ pohlaví, stává zdrojem nejistoty o správnosti poznání světa a vyvolává negativní reakce okolí.<sup>57</sup> Vzhledem k tomu, že se lidé uchylují ke stereotypům m. j. právě proto, že potřebují rozumět světu kolem sebe a orientovat se v něm, vyvolává u nich nenaplnění stereotypních očekávání negativní reakce.<sup>58</sup>

Konkrétním příkladem negativních dopadů stereotypizace je tzv. gender pay gap, tedy rozdíl v odměňování žen a mužů za stejnou práci. Jedním z důvodů této nerovnosti je právě stereotypizace, kdy předsudek, že hlavní zdroj příjmu rodiny má zajišťovat muž, způsobuje rozdíl v poskytované mzdě.<sup>59</sup>

Na základě genderových stereotypů také vzniká přesvědčení, že politika není prostředím pro ženy. Jednak proto, že nedisponují vlastnostmi, které politika vyžaduje, a také proto, že musí spojit svou ženskou roli (péče o rodinu, domácnost) s rolí političky, nebudou se proto moci věnovat politické práci tak jako muži, a v důsledku ji tedy budou dělat hůře. Přetrvává vnímání

---

<sup>56</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Gender: Základní pojmy. [https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy)

<sup>57</sup> PERGLOVÁ, Zdeňka. *Kvóty v ČR (ne)chceme!*. Praha, 2019. Seminární práce. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd.

<sup>58</sup> FISKE, Susan T. Social cognition and social perception. *Annual review of psychology* [online]. PALO ALTO: Annual Reviews, 1993, **44**(1), 155-194 [cit. 2023-07-11]. ISSN 0066-4308. Dostupné z: doi:10.1146/annurev.ps.44.020193.001103

<sup>59</sup> K problematice gender pay gap v ČR viz např. projekt *22 % k rovnosti* na [www.rovnaodmena.cz](http://www.rovnaodmena.cz).

muže jako toho, kdo se angažuje ve veřejném životě, a ženy jako té, jejíž centrum zodpovědnosti je v rodině a domácnosti.<sup>60</sup>

Společnost a její nastavení se samozřejmě postupně proměňuje. ČR má podobně jako další postkomunistické země nevýhodu, že ke změně vnímání genderových rolí dochází pomaleji než v dlouholetých demokraciích. V postkomunistických společnostech např. **přetrvává tradiční vnímání muže jako lídra.**<sup>61</sup>

Odolnost nastavení české společnosti vůči změnám ukazují i data. Mezi lety 1998 a 2020 např. nedošlo k zásadní změně v názoru, kdo by se měl v rodině věnovat úklidu. Podíl respondentů, kteří se domnívají, že uklízet by měla žena, se během let změnil jen o pár procentních bodů a pohybuje se kolem 50 %. Také zhruba 50 % respondentů uvádí, že by se na této činnosti měli podílet oba stejně, změna v čase je i zde minimální. Názor, že uklízení by se měl věnovat muž, zastává ve sledovaném období stabilně 1-2 % respondentů.

V některých dalších činnostech, jako je nákup potravin, vaření a péče o dítě, jsou změny významnější, a to především ve snižování podílu respondentů, kteří přiřazují tyto činnosti ženám, a zvyšování podílů těch, kteří se domnívají, že by je měli zastávat muž i žena rovným dílem. I tak by ale v roce 2020 přiřadilo vaření ženě 63 % respondentů, 33 % pak oběma. Nákup potravin vnímá 39 % respondentů jako ženský úkol a 59 % jako činnost, o kterou by se měli partneři dělit. Péče o děti je v očích 34 % respondentů starostí ženy, dle 65 % obou partnerů. V otázce výkonu veřejných funkcí si více než třetina společnosti myslí, že by je měl vykonávat muž, 54 % je toho názoru, že ve veřejných funkcích by měli být jak muži, tak ženy.<sup>62</sup>

K těmto datům je potřeba ještě doplnit, že ženy častěji než muži volily odpověď, že činnost by měl vykonávat muž i žena, zatímco muži častěji přiřazovali různé činnosti jednomu nebo druhému pohlaví v souladu se stereotypními očekáváními, co je mužská a co ženská práce a kde jsou oblasti aktivit mužů a žen.<sup>63</sup>

---

<sup>60</sup> KROOK, Mona Lena a Pippa NORRIS. Beyond Quotas: Strategies to Promote Gender Equality in Elected Office. *Political studies* [online]. London, England: SAGE Publications, 2014, **62**(1), 2-20 [cit. 2023-05-12]. ISSN 0032-3217. Dostupné z: doi:10.1111/1467-9248.12116. Str. 4-6

<sup>61</sup> NORRIS, Pippa a Ronald INGLEHART. Cultural barriers to women's leadership: A worldwide comparison. *Journal of Democracy*. 2004, **3**(14), 1-29.

<sup>62</sup> CVVM. *Názory veřejnosti na roli muže a ženy v rodině – únor 2020* [online]. Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: [https://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c2/a5181/f9/ov200331.pdf](https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5181/f9/ov200331.pdf)

<sup>63</sup> Ibid.

Pohledem historického institucionalismu zde společenská pravidla jakožto instituce ovlivňují chování žen tím, že vytvářejí nějaká omezení, vymezují jim prostor, ve kterém mají působit. A politika do tohoto vymezeného prostoru nepatří.

## 4.2 Osobní bariéry

Osobní bariéry úzce souvisí s tím, co uvádím v předchozích odstavcích. Osobní bariéry ženy pocítují při úvahách, zda vůbec do politiky vstoupit. Ať už jako vstup do politiky vnímají členství v politické straně, kandidaturu na volenou funkci, nebo oboje.

Norris a Lovenduski identifikují několik klíčových podmínek pro to, aby se žena rozhodla kandidovat. Jsou jimi dostatek zdrojů, jako je čas, peníze, zkušenosti nebo podpůrné sítě, a také přesvědčení o vlastních schopnostech.<sup>64</sup> Mají ženy dostatek těchto zdrojů?

Úvahy společnosti se odrážejí i v tom, jak se společnost a její členové chovají. Pokud tedy stále prisuzuje činnosti v domácnosti častěji ženě, vidíme, že se tak skutečně děje. Domácí práce zabírají ženám dvojnásobně více času než mužům. Samozřejmě je důležité věnovat pozornost také pracovnímu vytížení obou partnerů. I při jeho zohlednění však zůstává faktem, že ženy tráví domácími pracemi více času než muži (zastávají většinu domácích prací) a výrazně více času věnují také péči o děti.<sup>65</sup> Ženy tedy mají tzv. druhou směnu, kterou je péče o domácnost a rodinu.

Politická angažovanost představuje další směnu, v životě mnoha žen už třetí. Čas funguje jako bariéra už při samotném vstupu do politické strany, a to i při nízké angažovanosti. V otázce kandidatury do vnitrostranické politické funkce pak význam časové bariéry ještě roste. I pokud jde o veřejnou politickou funkci, která se může stát primárním zaměstnáním (tedy první směnou) a potenciálně nepředstavovat další časovou zátěž, je vzhledem k délce politických jednání tato překážka stále velmi relevantní. Časová náročnost je typickým příkladem osobní bariéry a řadí se dokonce mezi největší překážky v kandidatuře vůbec.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> NORRIS, P., & LOVENDUSKI, J. (1994). *Political Recruitment: Gender, Race and Class in the British Parliament*. Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511598609

<sup>65</sup> Sociologický ústav AV ČR. *Tisková zpráva: Jak Češi tráví čas? Volný čas hlavně u televize, přetrvává tradiční rozdělení rolí muže a ženy* [online]. Sociologický ústav AV ČR. 20. 6. 2016 [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: [https://www.promenyceskespolecnosti.cz/tiskovky/10/TZ%20-%2020160620\\_Jak\\_Cesi\\_travi\\_cas.pdf](https://www.promenyceskespolecnosti.cz/tiskovky/10/TZ%20-%2020160620_Jak_Cesi_travi_cas.pdf)

<sup>66</sup> NORRIS, Pippa a Ronald INGLEHART. *Cultural barriers to women's leadership: A worldwide comparison*. Str. 4



Důležitým zdrojem jsou také **peníze**. Ať už na zaplacení péče o domácnost či hlídání dětí, nebo i jako vklad do vlastní kampaně, aby byly zvýšeny šance na zvolení. Dostupnost tohoto zdroje je, stejně jako v ostatních případech, individuální. Gender pay gap je ale důkazem, že ženy mají tento zdroj omezenější než muži.

Velmi důležitým zdrojem je přesvědčení o vlastních schopnostech a kvalitách, tedy **sebevědomí**. Studie ukazují, že sebevědomí žen je nižší než mužů. Ženy mají tendenci spíše podceňovat a snižovat svoje schopnosti, zatímco muži častěji své schopnosti přeceňují a věří si i ve věcech, kterým až tolik nerozumí nebo je neumí. Na ženy má také větší dopad negativní hodnocení jejich schopností, muže negativní kritika ovlivňuje méně.<sup>67</sup>

Nízké sebevědomí není pro ženy vrozenou přirozeností. Ještě na prvním stupni základní školy vykazují dívky i chlapci stejné sebevědomí, zhruba od druhého stupně už jsou pozorovatelné rozdíly, kdy např. v matematice chlapci hodnotí svoje schopnosti lépe než dívky, ačkoliv reálně jsou na stejné úrovni. V některých humanitních předmětech se dívky hodnotí stejně jako chlapci, přestože jsou schopnosti dívek prokazatelně lepší. Chlapci sami sebe také víc chválí, zatímco dívky se projevují skromněji.<sup>68</sup> Z čeho tyto rozdíly pramení? I zde hrají svou roli stereotypy. Společnost, reprezentovaná např. rodinnými příslušníky nebo učiteli, předává dívkám vzkaz o své představě, jaké jsou a jaké by měly být. Ať už je to stereotypní předpoklad, že matematika je pro dívky těžká<sup>69</sup>, nebo že asertivita, sebevědomí a snaha prosadit se jsou výsadou chlapců, zatímco u dívek jsou tytéž vlastnosti nevhodné a nežádoucí.<sup>70</sup>

Výzkum týmu z Coloradské univerzity také odhalil rozdílné posuzování dívek a chlapců, a to při doporučení do programu pro nadané žáky. Identické profily žáků vyhodnocovali učitelé rozdílně v závislosti na tom, zda se jednalo o chlapce nebo dívku. Zatímco v případě chlapce používali atributy jako chytrý, vynalézavý, nezávislý nebo vůdčí, dívku označovali jako arogantní, panovačnou, vzdorovitou. U dívky také častěji než u chlapce upozorňovali na její

---

<sup>67</sup> FOX, Richard L. a Jennifer L. LAWLESS. Uncovering the Origins of the Gender Gap in Political Ambition. *The American political science review* [online]. New York, USA: Cambridge University Press, 2014, **108**(3), 499-519 [cit. 2023-05-17]. ISSN 0003-0554. Dostupné z: doi:10.1017/S0003055414000227

<sup>68</sup> PAJARES, Frank. Gender and Perceived Self-Efficacy in Self-Regulated Learning. *Theory into practice* [online]. Columbus: Lawrence Erlbaum Associates, 2002, **41**(2), 116-125 [cit. 2023-05-17]. ISSN 0040-5841. Dostupné z: doi:10.1207/s15430421tip4102\_8

<sup>69</sup> Ibid.

<sup>70</sup> FOX, Richard L. a Jennifer L. LAWLESS. Uncovering the Origins of the Gender Gap in Political Ambition.

nedostatky, např. nedostatek sociálních dovedností, který byl i argumentem pro její nepřijetí do programu. U chlapce absence ani potřeba těchto dovedností nebyly vůbec zmiňovány.<sup>71</sup>

Další bariéra se projevuje v tom, co ženy čeká, stanou-li se političkami. Jak už jsem zmínila, s narůstajícím počtem žen v politice roste protifeministická rétorika. A nejen ta, čtenější je i **násilí vůči političkám**.<sup>72</sup> V extrémních případech fyzické, častěji psychické. Násilí na političkách je charakteristické tím, že se na ně zaměřuje z podstaty toho, že jsou ženy, často má sexistické nebo sexuální konotace a jeho důsledkem je odrazení žen od vstupu nebo setrvání v politice.<sup>73</sup>

Podle dat, která shromáždila Meziparlamentní unie v rámci zkoumání problematiky násilí na političkách, se 68 % žen (členek parlamentů různých zemí) během výkonu svého mandátu setkala se sexistickými nebo sexuálně laděnými poznámkami. Téměř 60 % zažívá online násilí a 47 % političek obdrželo výhrůžky smrti, znásilněním nebo jiným fyzickým útokem, mířené buď přímo na ně, nebo na jejich děti a členy rodiny. S těmito negativními jevy se setkávají ve své politické straně, v politické instituci, v níž zasedají, i od občanů.<sup>74</sup>

Často zaznívá, že **ženy politika nezajímá**, a právě to jim brání se jí aktivně účastnit, je to bariéra, kterou mají ženy přímo v sobě. Tento argument je ale sporný. Průzkum z roku 2015 soustředící se na české prostředí ukázal, že muži se zajímají o politiku více – 56 % mužů ku 49 % žen.<sup>75</sup> V roce 2017 se o politiku zajímalo 47 % mužů a 39 % žen, v roce 2018 53 % mužů a 41 % žen, v roce 2019 54 % mužů a 42 % žen a v roce 2020 50 % mužů a 35 % žen.<sup>76</sup>

---

<sup>71</sup> BIANCO, Margarita, Bryn HARRIS, Dorothy GARRISON-WADE a Nancy LEECH. Gifted Girls: Gender Bias in Gifted Referrals. *Roeper review* [online]. Bloomfield Hills: Taylor & Francis Group, 2011, **33**(3), 170-181 [cit. 2023-05-21]. ISSN 0278-3193. Dostupné z: doi:10.1080/02783193.2011.580500

<sup>72</sup> UN WOMEN. Violence against Women In Politics: Expert Group Meeting Report & Recommendations. [online] 2018. Dostupné z:

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2018/EGM-report-Violence-against-women-in-politics-en.pdf>

<sup>73</sup> INTER-PARLIAMENTARY UNION. *Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe*. [online] 2016. ISBN 92-9142-662-1 [cit. 2023-05-20] Dostupné z:

<https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2016-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-parliamentarians>

<sup>74</sup> INTER-PARLIAMENTARY UNION, PARLIAMENTARY ASSEMBLY. *Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe*. [online] 2018. ISBN 978-92-9142-725-3. [cit. 2023-05-20] Dostupné z:

<https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe>

<sup>75</sup> VOHLÍDALOVÁ, Marta. Výzkumná zpráva z dotazníkového šetření „Ženy a muži v rovnováze“. [online] Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2015. [cit. 2023-05-20] Dostupné z:

[https://aa.ecn.cz/img\\_upload/666f72756d35302d6669313030313139/vyzkumna-zprava-z-dotaznikoveho-setreni\\_postoje-verejnosti-k-pusobeni-zen-v-politice.pdf](https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/vyzkumna-zprava-z-dotaznikoveho-setreni_postoje-verejnosti-k-pusobeni-zen-v-politice.pdf)

<sup>76</sup> Sociologický ústav AV ČR. Tiskové zprávy: Zájem o politiku a názory na podílení se občanů na rozhodování z let 2017-2020, Sociologický ústav AV ČR [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: [cvvm.soc.cas.cz](http://cvvm.soc.cas.cz)

Menšímu zájmu o politiku se u žen nelze divit, vezmeme-li v úvahu, kolik času jim zbývá na jiné věci, než jsou práce, rodina a domácnost. Co je ale zarážející, že autoři série průzkumů z let 2017 až 2020 považují zájem mužů o politiku ve všech letech za výrazně vyšší než u žen, a tento výrazný rozdíl označují za očekávaný. Domnívám se, že o výrazném rozdílu v případě osmi procentních bodů (v roce 2017) se dá úspěšně pochybovat. Právě tato rétorika označující nějaké chování žen za očekávané (v tomto případě navíc nepodložené daty), ovlivňuje chování žen a přispívá ke vzniku individuálních bariér a potlačování ženského potenciálu.

### 4.3 Institucionální bariéry

Pravidla, která jsou nastavená ve společnosti, se propisují i do politické strany a politického prostředí obecně – jedna instituce ovlivňuje druhou. Problém nízkého zastoupení žen je představiteli politických stran často odbýván poukazováním na počet žen v dané straně nebo v instituci. Dle předsedy ODS „*Ženy tvoří významný podíl v našem členstvu, na kandidátkách do komunálních voleb je jich kolem třiceti procent.*“<sup>77</sup> Připomenu, že ženu nemá ODS v předsednictvu žádnou, ve vedení krajů jednu a z šesti zástupců strany ve vládě je jedna žena.<sup>78</sup> Místopředseda ANO zase v reakci na apel na doplnění žen do Národní ekonomické rady vlády poznamenal, že to není potřeba, protože v organizačním týmu tohoto orgánu jsou skvělé ženy.<sup>79</sup> Zde je vidět tradiční rozdělení rolí přejeté ze společnosti – **muži rozhodují, jsou vidět, ženy zajišťují provoz**. Jak upozorňuje Šprincová, ženy mají v politických stranách často jinou úlohu než muži, pracují často ve stranickém zázemí, zatímco muži jsou ti v popředí, jsou více vidět, reprezentují stranu, kandidují. Když se pak vybírají kandidáti na stranické funkce nebo do voleb, na ženy se vlivem toho snadno zapomene.<sup>80</sup> Tradičně politická strana počítá spíše s tím, že tu ženy budou pro ni, než že tu strana bude pro ženy.<sup>81</sup> Zároveň víme, že

---

<sup>77</sup> ODS obnovila činnost Dámského klubu. *Www.ods.cz* [online]. 31. 8. 2022 [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://www.ods.cz/clanek/23229-ods-obnovila-cinnost-damskeho-klubu>

<sup>78</sup> Co se týká kandidátních listin do komunálních voleb, při pohledu na kandidátní listiny v okresních městech, kde ODS kandidovala samostatně, můžeme vidět, že v Hradci Králové má v první desítce jednu ženu, v Ústí nad Labem dvě, v Českých Budějovicích tři. Podrobná data k obsazení kandidátních listin viz Český rozhlas. Jak se liší stranické, věkové i genderové složení kandidátek? Milion komunálních politiků v přehledné aplikaci. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/volby/interaktivni-kandidatky-2022\\_2209120700\\_pek-0](https://www.irozhlas.cz/volby/interaktivni-kandidatky-2022_2209120700_pek-0).

<sup>79</sup> Debata s Respektem: Ženská práva v době krize. *Havelchannel.cz* [online]. 14. 10. 2020 [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://havelchannel.cz/cs/01320>

<sup>80</sup> ŠPRINCOVÁ, Veronika. 15 tipů, jak podpořit ženy uvnitř politických stran. Úřad vlády ČR. [online] [cit. 2023-06-30] Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/manual-15-tipu--jak-podporit-zeny-uvnitř-politických-stran-a-hnutí-198285/>. Str. 15

<sup>81</sup> KROOK, Mona Lena a Pippa NORRIS. Beyond Quotas: Strategies to Promote Gender Equality in Elected Office. Str. 10

jedním ze zdrojů, které žena potřebuje, aby se rozhodla kandidovat, jsou zkušenosti. Pokud ale ženy pracují v pozadí a zajišťují servis, příliš relevantních zkušeností nezískají. Vnitřní nastavení fungování politických stran ženám příliš nepomáhá.

V tabulce v úvodu kapitoly je možné vypočítat, že podíl kandidujících žen a mužů neodpovídá podílu zvolených. Ve volbách v roce 2021 tak např. bylo 2,2krát více kandidujících mužů, mezi zvolenými jich ale bylo 3x více než žen. A to je, pokud jde o rovnost zastoupení, nejlepší výsledek ve sledovaných letech. Nejhorší byl v roce 2006, kdy kandidovalo 2,6krát více mužů, ale mezi zvolenými jich bylo 5,5krát více než žen.

Jednou z příčin těchto výsledků je systém **obsazování kandidátních listin**. Ať už je obsazování kandidátních listin založeno na vnitrostranických volbách nebo probíhá ne zcela demokraticky tak, že kandidáty vybírá konkrétní osoba nebo skupina osob, výsledkem často je, že na kandidátní listině je žen méně a jsou často na nevolitelných místech. Na následujícím obrázku je zřetelně vidět nerovnoměrné rozložení mužů a žen na kandidátních listinách do sněmovních voleb 2021.

**Obrázek 1: Vizualizace podílu a rozložení žen a mužů na kandidátních listinách, volby do PSP ČR 2022, volební obvod Praha**



Zdroj: Facebooková stránka Zakroužkuj ženu<sup>82</sup>

<sup>82</sup> Zakroužkuj ženu. In: Facebook [online]. 27. 9. 2021 [cit. 2023-02-21] Dostupné z: <https://www.facebook.com/photo/?fbid=162512156038169&set=pcb.162519789370739>

I když žena překoná individuální i společenské bariéry, nebo přesněji řečeno překonává, protože tyto překážky nemizí, spíše se někdy vynořují více a někdy méně, nemá vyhráno. V politice stále existují neformální **mužské sítě**, tzv. pánské kluby<sup>83</sup>, které hrají svou roli, ať už jsou kandidátní listiny obsazovány jakýmkoliv způsobem. Už v předchozích dvou typech překážek je vidět, že ženy mají méně času a možností účastnit se nejen schůzí a jednání do pozdních hodin, ale také navazujících neformálních posezení. Během nich jednání de facto pokračuje a jsou dojednávány dohody a strategie týkající se právě třeba obsazení kandidátních listin, ale i společné aktivity, které muže dále sdružují a upevňují jejich vazby. Na ženy, které se těchto aktivit neúčastní, se, třeba i neúmyslně, zapomene. A zapomene se na ně ještě snáz, pohybují-li se ve stranickém zázemí a nemají nějakou vnitrostranickou funkci, která by je více zviditelňovala. Při obsazování takových pozic ale hrají roli stejné faktory jako při obsazování kandidátních listin. Jde sice o volené funkce, ale i v případě volby se kandidáti a jejich podpora domlouvá v zákulisí a prostředí pánských klubů.

Dalo by se namítnout, že kdyby voliči chtěli více žen v politice, mohou ve volbách, v nichž je to možné, využít **preferenční hlas** a ženu z nižšího místa tzv. vykroužkovat. Přednostní hlas je však příliš slabým nástrojem na to, aby mohl zasáhnout do zastoupení žen v politice. Pro „přeskočení“ výše postavených kandidátů je potřeba nemalé množství hlasů. Voliči často nevěnují kandidátním listinám přílišnou pozornost, pouze vhodí do urny lístek preferované strany a přednostní hlas nevyužívají buď vůbec, nebo jej využijí jen částečně. Celkově je míra využití přednostního hlasu dlouhodobě nízká.<sup>84,85</sup> K úspěchu ženy, která je na kandidátce na nevolitelném místě, by byla potřeba, aby ji volič aktivně na hlasovacím lístku našel a zakroužkoval ji, a ještě by se museli voliči shodnout na tom, kterou ženu kroužkují, aby vůbec dosáhla na takový počet hlasů, který ji vynese nahoru. Zatímco pro volbu muže nemusí volič dělat téměř nic, stačí vhodit hlasovací lístek do volební urny.

Pánské kluby neztrácejí svůj vliv ani ve chvíli, kdy se žena ocitne na čelním místě kandidátní listiny. Tyto mužské vazby a vliv, který s nimi souvisí, mohou zmařit šanci na úspěch vysoko

---

<sup>83</sup> ADAMUSOVÁ, Marcela. Kvóty – Spolehlivý nástroj pro zajištění rovnováhy v rozhodovacích pozicích. *Rovné příležitosti v souvislostech* [online]. 2015, (4/2015) [cit. 2023-07-08]. Dostupné z: <https://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/clanek/kvoty-spolehlivy-nastroj-pro-zajisteni-rovnovahy-v-rozhodovacich-pozicich>

<sup>84</sup> Více k problematice přednostních hlasů viz např. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Přednostní hlasování ve volbách do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR - 1996 – 2013. Praha: ČSÚ, 2017. [online] <https://www.czso.cz/csu/czso/prednostni-hlasovani-ve-volbach-do-poslanecke-snemovny-parlamentu-cr-1996-2013>

<sup>85</sup> O zvýšení využívání přednostního hlasu se pokouší např. iniciativa Zakroužkuj ženu.

postavené kandidátce tím, že se do financování její kampaně investuje z volebního rozpočtu menší částka než do kampaní mužských kolegů.<sup>86</sup>

Je nutné říct, že výše uvedené skutečnosti nejsou neměnným pravidlem a jedinou variantou fungování politických stran. I z dat, která zde napříč textem uvádím, zřetelně vyplývá, že se situace mění. Nicméně je to změna pomalá a bez podpůrných nástrojů, jako jsou např. kvóty, se ženy nedostávají na čelní místa kandidátek nebo do vnitrostranických funkcí snadno. A je to pozorovatelné i na Obrázku 1, kde z vyobrazených stran mají vnitrostranické kvóty pro kandidátní listiny zavedeny pouze Zelení a mají jednoznačně nejvíce žen na předních místech.<sup>87</sup> Absence kvót je významnou institucionální bariérou, kvóty jsou pak institucionální podporou.

Existence pánských klubů je však v politice stále aktuální a pohledem historického institucionalismu logická. Politické prostředí vzniklo a vyvíjelo se jako mužské, a ačkoliv dochází ke změnám, přerod z čistě mužské instituce na takovou, která je nastavená pro muže i ženy, kde se můžou muži i ženy realizovat za podobných podmínek, je pomalý.

Na příkladu SOCDEM zde chci ukázat, jak nelehké je odstranit institucionální bariéru a docílit změny instituce. V roce 2014 si sociální demokraté v referendu odhlasovali kvótu pro kandidátní listiny pro sněmovní a krajské volby, a to na minimálně 40% zastoupení každého pohlaví. I v některých vnitrostranických orgánech byla uplatňována genderová kvóta. Byla však minimalistická – např. v předsednictvu musely zasedat minimálně 4 ženy, což však znamenalo požadavek jen na 4 ženy v cca 30členném orgánu.<sup>88</sup> V nejužším vedení strany musela jeden místopředsednický post zastávat žena.<sup>89,90</sup> Novelizací stanov v roce 2019 byly všechny kvóty zrušeny<sup>91</sup> a stihly tak ovlivnit sestavování kandidátních listin pouze v krajských volbách v roce 2016 a ve volbách do Poslanecké sněmovny v roce 2017. Přesněji řečeno se do těchto kandidátních listin promítly, následující odstavce ukazují, že jejich skutečný vliv je diskutabilní.

---

<sup>86</sup> MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ, Romana. Genderové nerovnosti v demokratických systémech. *Gender a Výzkum* [online]. 2018, **19**(2), 202-206 [cit. 2022-06-15]. ISSN 25706578. Str. 202-203

<sup>87</sup> První sloupec na Obrázku 1

<sup>88</sup> PERGLOVÁ, Zdeňka. *Kvóty v ČR (ne)chceme!*

<sup>89</sup> Počet členů předsednictva závisí na aktuálním postavení SOCDEM – zda je zastoupena v Parlamentu, vládě, Evropském parlamentu.

<sup>90</sup> Stanovy České strany sociálně demokratické ve znění zaregistrovaném Ministerstvem vnitra 2. 5. 2018 [online] [cit. 2022-08-15] Dostupné z: <https://www.cssd.cz/data/files/stanovy-cssd-2018.pdf>

<sup>91</sup> Stanovy České strany sociálně demokratické ve znění zaregistrovaném Ministerstvem vnitra 18. 3. 2019 [online] [cit. 2022-08-15] Dostupné z: [https://www.cssd.cz/data/files/registrovane-stanovy-19\\_1.pdf](https://www.cssd.cz/data/files/registrovane-stanovy-19_1.pdf)

V krajských volbách ani nebyla 40% kvóta na zastoupení žen ve všech krajích dodržena. Kvóta se nijak nedotýkala pořadí na kandidátní listině, výsledkem čehož je, že v čele ani jedné ze 13 kandidátních listin nestála žena, všude byl lídrem muž. Napříč všemi kraji se do první desítky, což ve většině krajů představuje velkou šanci na zvolení, dostalo 30 žen, tedy pouze 23 %. V Ústeckém kraji dokonce nebyla v první desítce ani jedna žena. 40% kvótu sice tato kandidátní listina naplnila, ale ženy byly odsunuty až na nevolitelná místa. Zvoleno bylo v těchto volbách za SOCDEM 99 mužů a 26 žen – tedy 20,8 %.<sup>92</sup>

Ve sněmovních volbách se do první desítky dostalo celkem 47 žen, což představuje necelých 34 %. Tentokrát vedla ve dvou případech kandidátka žena. Je ale důležité vzít v úvahu, které kraje to byly. Jednalo se o Karlovarský a Liberecký kraj, tedy ty, kde je vlivem volebního systému nejtěžší přeměnit hlasy v mandáty. I vysoká pozice na kandidátní listině v těchto krajích představovala v případě SOCDEM téměř nulovou šanci na získání mandátu. Ženy tedy dostaly jen takové pozice, na kterých se reálně nehraje o rozdělení moci. SOCDEM získala celkem 15 mandátů, z toho 2 obsadily ženy (13,3 %).<sup>93</sup>

Z výše uvedeného příkladu je zřetelné, že je chyba sledovat jen početní zastoupení a je potřeba zaměřit se na to, jaké pozice ženy obsazují a co tyto pozice znamenají z hlediska rozdělování moci. Další, co lze na této situaci pozorovat, je skutečnost, že ani tzv. kritická křižovatka, kterou zavedení kvót je, nepředstavuje záruku změny, neznamena, že se nelze vrátit na vyšlapanou cestu. Kritická křižovatka v podobě zavedení kvót byla v tomto konkrétním případě nakonec pouze krátkou objížděčkou.

V minulosti proběhly v ČR dokonce snahy o zavedení zákonných kvót pro kandidátní listiny. První v roce 2010, kdy tehdejší ministr pro lidská práva a menšiny Michael Kocáb připravil novelu volebního zákona, která počítala s minimálně 30% zastoupením obou pohlaví na kandidátních listinách a s přítomností muže a ženy na prvních dvou místech. Pokud by tyto podmínky nebyly splněny, politické straně by nebylo umožněno kandidovat. Snaha o prosazení tohoto návrhu byla ukončena rezignací Kocába na post ministra.

Další pokus byl zaznamenán v roce 2015, kdy ministerstvo pro lidská práva a rovné příležitosti<sup>94</sup> společně s ministerstvem vnitra předložilo návrh novely zákona, který počítal

---

<sup>92</sup> VOLBY.CZ. *Volby do zastupitelstev krajů konané dne 7.10. – 8.10.2016* [online]. Český statistický úřad [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://www.volby.cz/pls/kz2016/kz?xjazyk=CZ&xdatum=20161007>

<sup>93</sup> VOLBY.CZ. *Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky konané ve dnech 20.10. – 21.10.2017* [online]. Český statistický úřad [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://www.volby.cz/pls/ps2017/ps?xjazyk=CZ>

<sup>94</sup> Resort byl veden Jiřím Dienstbierem.



s povinnými kvótami pro zastoupení obou pohlaví na kandidátních listinách ve sněmovních volbách a ve volbách do zastupitelstev krajů. Návrh předpokládal minimálně 40% zastoupení obou pohlaví na kandidátních listinách a zároveň jejich zastoupení na prvních třech místech. Počítalo se také se sankcemi za nedodržení nastavených pravidel, které by byly aplikovány formou snížení příspěvku na poslanecký mandát. Návrh byl však zamítnut už na jednání vlády.<sup>95,96</sup>

Další institucionální bariérou může být **volební systém**. Z analýz souvislostí mezi volebním systémem a zastoupením žen v politice vyplývá, že poměrný volební systém přispívá k vyššímu zastoupení žen než systém většinový.<sup>97,98</sup> Tomu odpovídá i situace v ČR. Zatímco pro volby do dolní komory je využíván systém poměrného zastoupení a podíl žen je v ní 26 %, členové horní komory jsou voleni systémem většinovým a podíl žen je zde 18,5 %. Důležitým faktorem je také velikost volebního obvodu, přičemž platí, že nejvíce žen bývá zvoleno ve velkých volebních obvodech, kde se rozděluje více mandátů.<sup>99</sup> I tento jev je patrný v ČR. Ve volbách do Evropského parlamentu, v nichž se volí poměrným volebním systémem, celá republika je jedním volebním obvodem a rozděluje se 21 mandátů, je největší podíl zvolených žen, a to přesně jedna třetina. Ve volebním systému do Poslanecké sněmovny se potkávají relativně příznivé podmínky pro zvýšení zastoupení žen – jednak poměrný volební systém, jednak větší volební obvody (shodné s kraji), v Senátu je to přesně naopak – systém je většinový a volební obvody jsou malé a jednomandátové.

Po senátních volbách v roce 2018, kdy byla v druhém kole velmi nízká účast, se objevil pokus o zavedení volebního systému jednoho přenosného hlasu, pomocí něhož by bylo možné odbourat druhé kolo a volba by byla jednokolová. Teoreticky by tento systém mohl ženským kandidátkám prospět, protože je poměrný. Přijetí takové změny by mělo potenciál proměnit genderové složení Senátu. Návrh byl však po krátké debatě smeten se stolu, pevně zakořeněnou institucí, jakou volební systém je, se nepodařilo změnit.

---

<sup>95</sup> Záznam z jednání schůze vlády České republiky. 1. července 2015. [online] [cit. 2022-08-15] Dostupné z: <https://apps.odok.cz/djv-agenda?date=2015-07-01>.

<sup>96</sup> PERGLOVÁ, Zdeňka. Kvóty v ČR (ne)chceme!

<sup>97</sup> TREMBLAY, Manon. The Substantive Representation of Women and PR: Some Reflections on the Role of Surrogate Representation and Critical Mass.

<sup>98</sup> RAKUŠANOVÁ, Petra. Mechanismy inkluze a exkluze žen v politice v České republice / Mechanisms of Women's Inclusion and Exclusion in the Czech Republic. *Gender rovné příležitosti výzkum / Gender and Research* [online]. 2005, **06**(02), 25-30 [cit. 2022-05-30]. ISSN 12130028.

<sup>99</sup> NORRIS, Pippa. *Electoral engineering: voting rules and political behavior*. Cambridge: Cambridge University Press, 2004, xi, 375 stran: grafy, tabulky; 23 cm. ISBN 0-521-53671-5. Str. 187



Ačkoliv zastoupení žen v politice roste, stávajícím tempem bychom se dočkali rovnosti zastoupení v politice za desítky let. Možná by tedy stačilo počkat a nesnažit se postup urychlovat. Jenže to, že se ženy vymaňují z rolí, které jsou považovány za pro ně normální, vyvolává na různých úrovních – v různých institucích – různé typy vzdoru. Ať už je institucí společnost, rodina, škola, politická strana či parlament. Zástupci těchto institucí brání její nastavení a pomáhají udržovat její stabilitu, proto je tak těžké instituci změnit. Ve světle nedávných zákazů potratů v některých státech USA a v Polsku, které útočí na základní práva žen a znamenají velký krok zpět, jsou na místě obavy, že trajektorie vývoje se může změnit a rezignace na aktivity na podporu rovného zastoupení žen a mužů v politice a veřejném životě vůbec by byla velkou chybou.

Břemeno překonávání či odstraňování všech typů překážek, s nimiž se ženy potýkají, by nemělo ležet na ženách samotných, protože je z velké části samy nezpůsobují. Mohou ale samozřejmě brát iniciativu do svých rukou a měnit to, co měnit mohou. A v mnoha ohledech to dělají. Uvnitř politických stran je jednou z možností spolupracovat a vzájemně se podporovat a proměnit tak situaci nejen v jejich politické straně, ale dosáhnout třeba i změn s větším dosahem.

## 5 Vzájemná podpora žen

„*V pekle je zvláštní místo pro ženy, které nepomáhají jiným ženám,*“ řekla Madeleine Albright. Z tohoto často citovaného a dnes už notoricky známého výroku lze dovodit předpoklad, že ženy by si měly pomáhat a že je dokonce nemorální, když tak nečiní, že je to proti jakýmsi zásadám. Současně výrok naznačuje, že není neobvyklé, že si ženy nepomáhají.

V této kapitole se budu věnovat vzájemné podpoře žen, jejím formám a také překážkám, které jí stojí v cestě. Vzájemná podpora může mít pro ženy zásadní význam, protože pomocí ní lze vytvářet jeden ze zmiňovaných zdrojů, které ženy v politice potřebují – podpůrné sítě. Využívat budu práce výzkumnic a výzkumníků, kteří se věnují zkoumání pracovního prostředí, v němž dominují muži. Takové prostředí je srovnatelné s politikou, která je, jak jsem zde již mnohokrát uvedla a jak je koneckonců na první pohled zřejmé, silně mužskou záležitostí.

### 5.1 Včelí královna

Při zkoumání ženského chování v pracovním prostředí, kterým je i politika, nachází řada výzkumníků jev, který je označován jako chování včelí královny. Tento termín se v kontextu problematiky zastoupení žen v rozhodovacích pozicích poprvé objevil už v roce 1974<sup>100</sup> a dodnes je používán. Laickou veřejností a médií převážně ke kritice žen a zdůraznění toho, jak hrozné jsou, když se dostanou do nějaké vysoké pozice. Odborná veřejnost na tom zpočátku nebyla o moc lépe. Dnes už ale díky mnoha výzkumům víme, že za fenoménem včelí královny se skrývá něco víc a stojí za to jít si pro vysvětlení více pod povrch. Principem chování včelí královny je, že žena, která zastává vysokou pozici nebo pozici vyšší než jiné ženy, brání kariéernímu postupu dalších žen. Zkratkovitě pak bývá usuzováno, že viníkem neúspěchu dalších žen, toho, že nezastávají vysoké pozice nebo mají nižší platy než muži, je právě včelí královna.

Z výzkumů ale víme, že ony včelí královny nedělají nic horšího než muži ve vedení. Není to tak, že by pod mužským vedením ženy překážkám v kariéerním růstu nečelily. Důležité také je podívat se na to, kde se chování včelí královny projevuje. Je to v pracovních prostředích, kde dominují muži (kterým je politika). Podle Gretchen Webber a Patti Giuffre se zde mnohem

---

<sup>100</sup> STAINES, Carol Anne, C. TAVRIS a T. E. JAYARATNE. The Queen Bee Syndrome. *Psychology Today*. 1974, **7**, 63-66.

častěji projevují **negativní stereotypy o ženách, které mohou dotlačit ženu k tomu, že se distancuje od ostatních žen, či se dokonce obrátí proti nim.** Jedná se o strategii, jak se prosadit v mužském světě a v sexistickém prostředí.<sup>101</sup>

Pokusím se stručně popsat, jak takové prostředí funguje, jakým nárokům a tlakům v něm žena čelí. Jedna z hlavních věcí je, že ženy čelí neustálému tlaku na naplnění něčích představ, jaké mají být, naplnění stereotypů. To se pak odráží například v hodnocení jejich práce. Joy Wiggins a Kami Anderson upozorňují na to, že ženy jsou častěji hodnoceny v kontextu chování, toho, jaké jsou, než v kontextu pracovního výkonu. Oproti tomu muži jsou častěji hodnoceni podle svého výkonu nebo efektivity práce, zkrátka na základě dobře měřitelných kritérií. Žena tak dostává zpětnou vazbu, z níž se dozvídá, že je moc nebo málo přísná, moc nebo málo milá, moc nebo málo průbojná.<sup>102</sup> Výzkum hodnocení zaměstnanců v technologických firmách, tedy jednoho z odvětví, kde také dominují muži, ukázal, že negativní hodnocení obdrželo 88 % žen a 59 % mužů. Hodnocení obsahující **osobní negativní kritiku typu „nebud' tak kritický/kritická“, „dej pozor, jakým tónem s lidmi mluvíš“, „neprosazuj se tolik“, obdrželo 66 % žen a 1 % mužů.** Negativní hodnocení mužů obsahovala spíše konstruktivní a konkrétní doporučení, co daný zaměstnanec může zlepšit a jak. Zajímavé na tomto výzkumu také je, že na hodnocení nemělo vliv, zda jej psal vedoucí muž či žena. Negativních hodnocení napsali poměrně stejné množství.

Ženy samozřejmě vnímají stereotypy, se kterými jsou spojovány. Cestou, jak se jim žena pokouší vymanit, ukázat, že je jiná, než se říká, je distancovat se od ostatních žen, nebýt s nimi spojována, ukázat, že nemá ty typické ženské vlastnosti (které nejsou skutečnými vlastnostmi, ale předsudky), že není slabá, hádavá, hysterická, neorientovaná na výsledek. Že je víc jako ten správný chlap, za což ji potom i muži oceňují a pronášejí pochvalná hodnocení jako „ty nejsi taková jako ostatní, s tebou se dá mluvit“, čímž se propast mezi ženami ještě zvětšuje, místo aby bylo možné hledat cestu k vzájemné podpoře. Kariéerní cesta vzhůru vede tudy, je vyzkoušená a osvědčená.

Další faktor, který Webber a Giuffre identifikují jako zásadní v otázce vzájemné ženské podpory, je **neoliberální narativ.** Ten jasně říká, že je na každém, jak se mu bude dařit. A tak, i když ženy na vlastní kůži zažívají genderové nerovnosti, v podstatě je odmítají, nepřipouští

---

<sup>101</sup> WEBBER, Gretchen R. a Patti GIUFFRE. Women's relationships with women at work: Barriers to solidarity. *Sociology compass* [online]. HOBOKEN: Wiley, 2019, **13**(6), e12698-n/a [cit. 2023-03-16]. ISSN 1751-9020. Dostupné z: doi:10.1111/soc4.12698

<sup>102</sup> WIGGINS, Joy L. a Kami J. ANDERSON. *From sabotage to support: a new vision for feminist solidarity in the workplace*. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers, 2019. ISBN 1-5230-9848-1.

si je, protože to není v souladu s tím, co se říká – že každý je svého štěstí strůjcem. Ženy samy tak předpokládají, že ony musí něco změnit, pokud nepostupují ve své kariéře. Že malé množství žen ve vedoucích pozicích je důsledkem jejich nedostatečné snahy nebo schopností. Že míč je jednoduše na jejich straně. Soustředí se na své individuální kroky a nevidí přínos v kooperaci s dalšími ženami. Místo, aby došlo ke změně pracovního prostředí, firemní politiky nebo kultury, zkrátka ke změně instituce, ženy se jí přizpůsobují, a instituce zůstává stále stejná.

Roth a kol. ve své metaanalýze zaměřené na pracovní výkon a pravděpodobnost povýšení došli k závěru, že **i když podávají ženy a muži prakticky stejný výkon, šanci na povýšení mají vyšší muži.**<sup>103</sup> Co se týká finančního odměňování, i zde jsou ženy v nevýhodě – za stejnou práci jsou méně odměňovány než muži. Tzv. gender pay gap je jev, který je dlouhodobě monitorován. Přestože se postupně snižuje, stále je v ČR na hodnotě 15 %.<sup>104</sup>

Napříč literaturou se objevuje, že všechny tyto neduhy genderové nerovnosti se projevují výrazně více v pracovních prostředích, kde dominují muži.

Z pohledu institucionalismu není nic z výše uvedeného nijak překvapivé. Pracovní prostředí je instituce, která se nějak vyvinula a nějak funguje, má svá pravidla, mechanismy a mantinely, ve kterých se lidé uvnitř pohybují. A je to instituce poměrně pevně stabilizovaná. Politické prostředí bylo dříve čistě mužskou záležitostí. A přestože se instituce přizpůsobila změnám prostředí, tedy tomu, že ženy získaly aktivní i pasivní volební právo a že mají vzdělání a schopnosti, aby byly ve vedoucích pozicích, a teoreticky tak nic nebrání, aby se do politiky zapojily a dosáhly v ní úspěchu, původní nastavení instituce je stále silně přítomné. Ačkoliv ženy jsou přítomné, z pohledu rozdělení moci a podílení se na rozhodování se instituce změnila jen velmi málo. K objasnění chování včelí královny lze využít racionální přístup. Pak jej vidíme jako strategii, která je v pracovním prostředí využívána, protože vede k cíli. Pro ženu, která chce kariérně postoupit a udržet si svou pozici, je riskantní pokoušet se o nějakou systémovou změnu, o změnu instituce, ačkoliv může být přesvědčena, že by to bylo správné. Méně riskantní je najít cestu, jak se v instituci pohybovat v rámci daných mantinelů a zároveň dosáhnout svých cílů. Navíc je tato strategie už vyzkoušená, osvědčená, je to vyšlapaná cesta.

---

<sup>103</sup> ROTH, Philip L., Kristen L. PURVIS a Philip BOBKO. A Meta-Analysis of Gender Group Differences for Measures of Job Performance in Field Studies. *Journal of management* [online]. Los Angeles, CA: SAGE Publications, 2012, **38**(2), 719-739 [cit. 2023-03-16]. ISSN 0149-2063. Dostupné z: doi:10.1177/0149206310374774

<sup>104</sup> Gender pay gap in unadjusted form. *Eurostat* [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG\\_05\\_20/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=6f069419-fcb7-47a2-bdda-c22acca36a0e](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_05_20/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=6f069419-fcb7-47a2-bdda-c22acca36a0e)

Chování včelí královny je vlastně mechanismus, kterým instituce chrání sama sebe a odolává změnám.

Vydat se jinou cestou představuje obrovskou investici. Zároveň je důležité, jestli žena, která se rozhodne pro tento krok, bude zároveň i rozhodující aktérkou, tedy zda se jí podaří nějakým způsobem aktivizovat i další ženy, ale i muže, kteří se do realizace změn zapojí, podpoří iniciátorku těchto změn. Pokud ano, může dojít ke vzniku kritické křižovatky, díky které se podaří instituci změnit. S velkou pravděpodobností nepůjde o rychlou revoluci, ale postupnou proměnu instituce pomocí více zásadních momentů, kterými může být ustavení ženské platformy, přijetí genderových kvót nebo opatření na podporu sladění profesní kariéry a mateřství ad.

## 5.2 Networking a ženské platformy

Networking a ženské platformy uvnitř politických stran jdou ruku v ruce. Networking, česky také síťování, je proces odehrávající se v sociální skupině, jehož základem je kontakt mezi lidmi – vytváření nových kontaktů, budování a udržování vzniklých vazeb a vztahů, ať už s cílem vytvořit přátelství, nebo právě podporu, která je předmětem mého výzkumu.<sup>105</sup> Jedná se o formu vzájemné podpory, která může vést k prosazení konkrétních kroků prospěšných pro celou skupinu i k úspěchu jednotlivce. Může, ale nemusí, záležet na typu networkingu, na co je zaměřený. V každém případě se ukazuje, že networking je zásadní pro to, aby ženy mohly prorazit tzv. skleněný strop.<sup>106</sup> Networking sám o sobě ale nezaručuje dosažení pozitivní změny, společnou koordinaci ani vytváření nových postupů, kterými je možné měnit zaběhlé pořádky. Těchto met často vůbec nedosahuje.<sup>107</sup>

Podle zaměření můžeme rozlišit dva typy networkingu – vztahový (*relational*) a instrumentální (*instrumental*).<sup>108</sup> **Vztahový networking** se soustředí na vytváření bezpečného prostoru, prostoru pro sdílení zkušeností, „postěžování si“, což jsou všechno legitimní nástroje vzájemné

---

<sup>105</sup> BIEREMA, Laura L. Women's Networks: A Career Development Intervention or Impediment?. *Human Resource Development International* [online]. 2005, **8**(2), 207-224 [cit. 2023-03-21]. ISSN 1367-8868. Dostupné z: doi:10.1080/13678860500100517

<sup>106</sup> PAPAFILIPPOU, Vanda, Susan DURBIN a Hazel CONLEY. Women's formal networking: The relationship between networking activities and power. *Gender, work, and organization* [online]. Oxford: Wiley Subscription Services, 2022, **29**(5), 1712-1741 [cit. 2023-03-17]. ISSN 0968-6673. Dostupné z: doi:10.1111/gwao.12869

<sup>107</sup> WEBBER, Gretchen R. a Patti GIUFFRE. Women's relationships with women at work: Barriers to solidarity.

<sup>108</sup> PAPAFILIPPOU, Vanda, Susan DURBIN a Hazel CONLEY. Women's formal networking: The relationship between networking activities and power.

podpory žen, ale nevedou příliš k prosazení změn. Oproti tomu **instrumentální networking** se zaměřuje na vytváření přístupu k důležitým informacím a procesům souvisejících s kariérou a pracovním postupem, navazování kontaktů s lidmi, kteří mohou hrát pozitivní roli, představovat přínos pro kariéru ostatních. Ani v případě instrumentálního networkingu ale ještě nemusí být jeho výsledkem nějaká zásadní změna prospěšná pro všechny nebo většinu. Zde je důležité, zda uvnitř sítě vznikne iniciativa prosadit nějakou větší, systémovou změnu s dopadem na větší množství lidí, nebo zůstane jen jako síť pro individuální přínos jednotlivým členkám. Instrumentální i vztahový networking od sebe nejsou striktně oddělené a mohou se odehrávat současně v rámci jedné skupiny.

Papafilippou a kol. ve svém výzkumu vlivu networkingu na přístup k moci, uskutečňování společných kroků a dosahování cílů, docházejí k závěru, že úspěchu v prosazení systémové změny je možné pravděpodobněji dosáhnout pomocí **externího networkingu**. Tedy takového, kde spolupracují ženy nejen v rámci organizace, jíž jsou součástí (**interní networking**), ale s kolegyněmi „z oboru“ napříč organizacemi. Mezistranická spolupráce má však výrazné limity. Existují sice platformy, kde se teoreticky mohou potkat političky z různých stran, ale jsou příliš spjaté s konkrétní politickou stranou, např. Levicový klub s KSČM nebo Oranžový klub se SOCDEM<sup>109</sup>.

Politické strany jsou navíc ze své podstaty vzájemní konkurenti a spolupráce může probíhat spíše na věcech, které sdílejí. Např. v Poslanecké sněmovně vznikla v reakci na několikadenní obstrukční jednání výzva za přívětivější podmínky, na které spolupracovaly poslankyně KDU-ČSL, TOP 09 a STAN.<sup>110</sup> Pokud se podaří prosadit změny jednacího řádu Sněmovny, může to mít velký vliv nejen na jednání samotné, ale i na zvýšení zájmu žen o vstup do Sněmovny a v konečném důsledku může skutečně dojít ke změně instituce. Právě skloubení práce poslankyně s rodinným nebo osobním životem, představuje pro řadu političek bariéru, která jim brání se vůbec pokoušet o to, aby byly na volitelném místě kandidátky. Protože se v této práci věnuji vzájemné podpoře političek uvnitř politických stran, téma externí podpory a spolupráce zde nebudu dále rozvíjet, nicméně ho považuji za velmi zajímavé pro samostatný výzkum.

---

<sup>109</sup> Oranžový klub navíc není čistě ženskou organizací.

<sup>110</sup> ŠÍDLOVÁ, Tereza. Vzpouř matek ve Sněmovně. Odmítáme workoholismus, říkají poslankyně. *Seznam Zprávy* [online]. 17. 2. 2022 [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-vzpouira-matek-ve-snemovne-odmitame-workoholismus-rikaji-poslankyne-225812>

Ženské platformy nebo frakce formálního charakteru mohou existovat i přímo uvnitř politických stran. V českých stranách je to Sdružení žen v rámci KDU-ČSL, Sociálně demokratické ženy v SOCDEM, v Zelených bývalo Fórum političek. Tyto platformy mohou, stejně jako neformální networking, fungovat jen na vztahové či emocionální bázi, ale mají mnohem lepší podmínky pro to, aby se staly něčím silnějším. Nejen že jsou organizovanější, mají institucionální podobu, ale bývají i finančně podporované ze stranického rozpočtu. Na příkladu KDU-ČSL se však ukazuje, že ani ženská platforma ve spojení s početnou ženskou členskou základnou (cca polovina) není zárukou toho, že se mužská instituce, ve smyslu řízená muži, změní v instituci s rovným přístupem k moci pro ženy i muže. Vysvětlením může být, že k prosazení změny je potřeba, aby k ní byla ochotná a podílela se na ní i samotná organizace<sup>111</sup>. Realita je však taková, že toto břemeno je ponecháno na straně ženské platformy, ať už formální či neformální.<sup>112</sup>

### 5.3 Mentoring

Mentoring, mentorství či mentorování je dalším druhem podpory, kterou může žena poskytnout dalším ženám<sup>113</sup> a podle průzkumu společnosti LinkedIn 82 % žen v USA považuje za důležité mít svého mentora či mentorku.<sup>114</sup> V mentoringu jde o vztah, nejčastěji dvou osob, ve kterém ta zkušenější - **mentor/ka** - předává méně zkušené osobě - **mentee**<sup>115</sup> - svoje znalosti a zkušenosti a poskytuje jí i další formy podpory dle aktuálních potřeb a situace.<sup>116</sup> Cílem mentoringu je usnadnění kariérního postupu, lepší orientace v prostředí. Díky mentoringu je mentee více motivována, aby zůstala v dané organizaci a dále se rozvíjela, zároveň dochází

---

<sup>111</sup> BLEIJENBERGH, I.L, M CACACE, D FALCINELLI, Elena del GIORGIO a Giovanna DECLICH. How Dutch and Italian women's networks mobilize affect to foster transformative change towards gender equality. *The European journal of women's studies* [online]. London, England: SAGE Publications, 2021, **28**(1), 10-25 [cit. 2023-03-22]. ISSN 1350-5068. Dostupné z: doi:10.1177/1350506820941136

<sup>112</sup> BIEREMA, Laura L. Women's Networks: A Career Development Intervention or Impediment?

<sup>113</sup> Mentoring samozřejmě není výlučně vztah žena-žena, může probíhat napříč gendery.

<sup>114</sup> WILLIAMS, Nicole. *Women and Mentoring in the U.S.* [online]. 25. 10. 2011 [cit. 2023-03-24]. Dostupné z: <https://blog.linkedin.com/2011/10/25/mentoring-women>

<sup>115</sup> Používají se také výrazy, protégé, svěřenec nebo chráněnc. Ačkoliv používám, je-li to možné, raději české výrazy, slova svěřenka a chráněnka implikují v češtině slabost, která podle mého soudu ale není vlastností mentee. Proto jsem v tomto případě zvolila raději anglické slovo.

<sup>116</sup> CHANG, Carolyn, Tessa M.F. WATT, Amy G. FIEDLER a Stephanie G. WORRELL. Women mentoring women. *The Journal of thoracic and cardiovascular surgery* [online]. United States: Elsevier, 2023, **165**(1), 401-405 [cit. 2023-03-22]. ISSN 0022-5223. Dostupné z: doi:10.1016/j.jtcvs.2021.10.053

k vytváření prostředí, které podporuje předávání zkušeností, čímž se násobí pozitivní vliv mentoringu na celou organizaci.<sup>117</sup>

Někdy je nepřesně uváděno, že mentor/ka je starší než mentee. Ačkoliv tomu tak může být, **mentoring je z velké části o předávání zkušeností**, a právě to je hodnota, kterou mentor/ka disponuje. Pokud jde o mentoring v profesní sféře života, věk mentora nehraje roli. Konkrétně v politice, se kterou se dá začít v podstatě v jakémkoliv věku, může snadno vzniknout vztah mladší mentorky, která už se v tomto prostředí pohybuje déle, a starší mentee, která se pro vstup do politické strany nebo stoupaní po stranickém žebříčku rozhodla v pozdějším věku. Ostatně, jde-li o neformální mentoring, mentorku do značné míry definuje sama mentee. Mentorkou je ta žena, kterou mentee vnímá jako člověka se zkušenostmi a znalostmi, které pro ni mohou být přínosné.<sup>118</sup>

Petr Lazar a Petra Blahová definují vztah mentor/ka-mentee jako reciproční, ale asymetrický. Pro mentorku může být vztah s mentee přínosem, ale vlastní benefit není její cíl. Tím je poskytnutí podpory své mentee, její rozvoj a růst.<sup>119</sup> V tomto vztahu je klíčová aktivita mentee, která je zodpovědná za to, co se ve vztahu děje – ptá se, říká si o radu či pomoc, nečeká pasivně na aktivity mentorky. Od mentorky se očekává v první řadě ochota sdílet své zkušenosti. Mentorce jsou přisuzovány čtyři funkce – kariérní (mentorka sdílí své zkušenosti a informace, kterými disponuje, pomáhá mentee rozvíjet dovednosti), psycho-sociální (mentorka pomáhá mentee utvářet si vlastní identitu v rámci organizace), rolová (mentorka je vzorem pro mentee) a facilitace (mentorka pomáhá mentee rozvinout potřebné soft-skills).<sup>120</sup>

Jak už jsem zmínila, mentoring může být neformální, a tedy logicky také formální. **Neformální mentoring** vzniká přirozeně, organicky. V případě **formálního mentoringu** jsou mentorka a mentee propojeny prostřednictvím organizace pořádající mentoring (zaměstnavatel, nezisková organizace apod.). Vztah vzniklý na základě formálního mentoringu bývá kratší a zřetelně časově omezený (konec mentoringového programu) a je u něj větší riziko, že nedojde

---

<sup>117</sup> ŠTÁDLEROVÁ, Michaela, Ladislav PILAŘ a Jitka POKORNÁ. Gender a mentoringové funkce v podnikatelském prostředí. *Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D. Faculty of Economics and Administration* [online]. Pardubice: University of Pardubice, Faculty of Economics and Administration, 2013, (27), 130 [cit. 2023-03-24]. ISSN 1211-555X.

<sup>118</sup> INZER, Lonnie D. a C. B. CRAWFORD. A Review of Formal and Informal Mentoring. *Journal of Leadership Education* [online]. 2005, 4(1), 31-50 [cit. 2023-03-24]. ISSN 1552-9045. Dostupné z: doi:10.12806/V4/I1/TF2

<sup>119</sup> LAZAR, Petr a Petra BLAHOVÁ. Využití mentorství u mladých dospělých opouštějících ústavní a ochrannou výchovu při návratu do přirozeného sociálního prostředí. *Sociální pedagogika* [online]. Zlín: Tomas Bata University in Zlín, Faculty of Humanities, 2020, 8(2), 100-114 [cit. 2023-03-22]. ISSN 1805-8825. Dostupné z: doi:10.7441/soced.2020.08.02.07

<sup>120</sup> ŠTÁDLEROVÁ, Michaela, Ladislav PILAŘ a Jitka POKORNÁ. Gender a mentoringové funkce v podnikatelském prostředí.



k dostatečnému propojení po lidské stránce, protože mentorka a mentee mohou být osobnostně nebo ideologicky příliš odlišné. Oba typy mají jinou dynamiku. Zatímco formální mentoring je organizovaný – naplánované schůzky, harmonogram činností, předem dané cíle, neformální je spíš organický – schůzky probíhají podle potřeby a cíle se mění podle vývoje situace.<sup>121</sup>

V souvislosti s politickým prostředím lze najít příklady formálního mentoringu. Organizace Fórum 50 % či Nadace Via v minulosti pořádaly mentoringové programy zaměřené na vzdělávání začínajících političek a politiků, Fórum 50 % v těchto aktivitách aktuálně pokračuje.

V závěru této kapitoly musím zdůraznit dvě věci. První je, že překážky, které tlačí ženy k chování včelí královny, jsou relevantní ve všech formách podpory a ovlivňují, zda se ženy ke vzájemné podpoře vůbec rozhodnou. Druhá, ale neméně zásadní skutečnost je, že v literatuře věnované vzájemné podpoře žen vystupuje jako jeden z klíčových faktorů ovlivňujících rozhodnutí ženy podpořit jiné ženy uznání existence problému genderové nerovnosti.<sup>122</sup> Dokud žena nevidí, nepřipustí si či odmítá, že v prostředí, v němž se pohybuje, není k ženám přistupováno stejně a jejich podmínky nejsou stejné jako jejich mužských kolegů, s velkou pravděpodobností se pro podporu dalších žen nerozhodne.

Zmíněný citát Madeline Albright nám ve světle předestřených skutečností a s vědomím toho, že od žen se očekává, že se budou podporovat, a když tomu tak není, přichází kritika, avšak podporují-li se, přichází kritika také, vlastně říká, že v pekle je zvláštní místo pro ženy, které nedokázaly vzdorovat tlaku mužského prostředí a přehnaným a neuspokojitelným nárokům předsudečné společnosti.

---

<sup>121</sup> BLAKE-BEARD, Stacy D. Taking a hard look at formal mentoring programs. *The Journal of management development* [online]. Bradford: Emerald Group Publishing Limited, 2001, **20**(4), 331-345 [cit. 2023-03-24]. ISSN 0262-1711. Dostupné z: doi:10.1108/02621710110388983

<sup>122</sup> Webber 2019, Bierema 2005 ad.

### 6 Metodologie a výzkumný design

Již od počátečních úvah o výzkumu a při formulování výzkumných otázek jsem se rozhodla pro cestu **kvalitativního výzkumu**. K tomu mě vedla především malá probádanost vzájemné podpory žen v politických stranách a potřeba zjistit, co se vlastně mezi ženami v politických stranách odehrává, jak vzájemnou podporu vnímají, jak ji prožívají, jaké má projevy. Kvalitativní výzkum se proto jeví jako vhodný. Jako metodu jsem zvolila případovou studii. Smyslem případové studie je dle Švaříčka a Šed'ové „*podrobné zkoumání a porozumění jednomu nebo několika málo případům*“.<sup>123</sup>

Data jsem sebrala pomocí **polostrukturovaných rozhovorů**. Základem polostrukturovaného rozhovoru je konverzace. Je založen na připravených otázkách, je však možné měnit jejich pořadí a v průběhu rozhovoru doplňovat další otázky tak, abychom získali informace, které hledáme.<sup>124</sup> Příprava polostrukturovaného rozhovoru dovoluje připravit si nejen přesně znějící otázky, ale např. seznam témat, která potřebujeme během rozhovoru probrat, a konkrétní otázky formulovat až v průběhu rozhovoru.<sup>125</sup> Původní scénář rozhovoru je Přílohou č. 2. Průběžně byl aktualizován podle zkušeností z již uskutečněných rozhovorů.

Na tomto místě je potřeba uvést, že jsem sama členkou jedné z politických stran, z nichž jsem vybírala respondentky. Tato skutečnost měla částečný vliv na výběr respondentek a je podstatná i pro mou roli výzkumnice.<sup>126</sup>

#### 6.1 Kritéria pro výběr respondentek

Pro výběr respondentek jsem si nastavila dvě kritéria:

1. zastává funkci v nejužším vedení strany nebo předsedá krajské organizační jednotce

---

<sup>123</sup> ŠVAŘÍČEK, Roman. KLÁRA ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Portál, 2010, 384 stran. ISBN 978-80-262-0273-8.

<sup>124</sup> MIŠOVIČ, Ján. *Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2019 - 2019, 292 stran. ISBN 978-80-7419-285-2.

<sup>125</sup> HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016, 437 stran. ISBN 978-80-262-0982-9.

<sup>126</sup> Více se tomuto aspektu věnuji v podkapitole Úskalí výzkumu.

2. působí v politické straně, která je reprezentována v Parlamentu a zároveň má celostátní a demokratickou strukturu.

První kritérium ošetřuje požadavek, aby respondentka byla ve své straně aktivní a zastávala vysokou pozici, se kterou je jednak spojen vliv a za druhé předpokládá, že respondentka už ve straně nějakou dobu působí a prošla různými rolami – od začínající členky, přes kandidující, po členku vykonávající funkci. Její zkušenosti budou bohatší.

Druhé kritérium pak vyřazuje různá regionální uskupení a vybírá strany s podobnými vnitřními podmínkami, jako je demokratické vedení a stabilní struktura. Byla tedy vyřazena hnutí ANO a SPD, která sice mají celostátní působnost, ale jejich vedení je autoritářské a možnost členské základny demokraticky ovlivňovat vnitřní dění je velmi omezená. Požadavek na celostátní působnost eliminoval řadu subjektů zastoupených v Senátu, z nejvýraznějších např. hnutí SEN 21.

Respondentky jsem tedy vybírala z následujících politických stran:

SOCDEM, KDU-ČSL, ODS, Piráti, STAN, TOP 09, Zelení.

Protože SOCDEM a Zelení nebyli zahrnuti do úvodní statistiky zastoupení žen, doplním je zde. SOCDEM má ve své členské základně 35 % žen, poměr mužů a žen v nejužším vedení strany je 9:1 (předsedou je muž) a v čele žádné krajské jednotky nestojí žena. Zelení mají v členské základně 40 % žen, poměr mužů a žen v nejužším vedení je 5:2 (v čele je muž i žena, mají zavedené tzv. spolupředsednictví) a ve vedení krajských jednotek je 11 žen (z toho 8 na principu spolupředsednictví).

## 6.2 Úskalí výzkumu

Úskalí mého výzkumu lze rozdělit na etická a praktická. Etická úskalí pramenila z mého působení v jedné z politických stran, z nichž jsem vybírala respondentky. Ačkoliv jsem pouze řadovou členkou, v minulosti jsem zastávala vnitrostranickou funkci jako některé respondentky. Téma se mě tedy do nějaké míry dotýká a vnímala jsem riziko projektování vlastní zkušenosti do zkušeností respondentek a ovlivnění vnímání obsahu, o který se se mnou dělí. S tímto vědomím jsem k rozhovorům přistupovala a věnovala jsem zvýšenou pozornost právě takovým situacím, kde by se u mě mohla projevit tendence domýšlet si informace, které mi respondentka ve skutečnosti nedává a jsou spíše mou osobní zkušeností.

Jako výzkumnice jsem se ocitla ve smíšené roli. Na jednu stranu jsem zkoumala skupinu, ke které do určité míry sama náležím (ne zcela, protože moje respondentky zastávají vnitrostranickou politickou funkci), byla jsem tedy v roli domorodce. Na druhou stranu jsem ale záměrně vybírala respondentky, které osobně neznám, abych si zachovala co největší neutralitu k získaným informacím. Přicházela jsem tedy k většině z nich v roli cizince – někoho, kdo jednorázově přichází a odchází.

Riziko role domorodce jsem uvedla výše, role cizince s sebou nese riziko např. menší otevřenosti respondentek nebo tendenci k pozitivní sebezpřítaci.<sup>127</sup> Domnívám se, že první riziko se během rozhovorů nenaplnilo, podařilo se mi získat důvěru respondentek, a byly tak většinou velmi sdílné. V jednom případě bylo obtížnější naladit se na stejnou vlnu, přesto mi však respondentka během rozhovoru poskytla hodnotné informace. Druhé riziko se neprojevovalo v pozitivní sebezpřítaci, nýbrž v pozitivní prezentaci vlastní politické strany. To nicméně nebylo pro můj výzkum zásadní a uvádím to zde spíše jako zajímavost.

Moje vlastní zkušenost měla i pozitivní efekt. Znalost politického prostředí a fungování politické strany mi pomohla porozumět respondentkám, nebylo nutné se doptávat, jak některé věci fungují, a mohla jsem pružněji reagovat. Díky členství v politické straně jsem se nad problematikou vzájemné podpory žen začala zamýšlet a dalo by se říct, že počátky mého výzkumu spadají do doby několika let před napsáním této práce, kdy jsem začala pozorovat dynamiku mezi ženami v mé straně i mezistranicky. Oddělit moji osobní zkušenost od výzkumu zcela nejde. Kdykoliv se tak ale stane, v textu na to upozorním.

Praktická úskalí souvisela s výběrem a oslovením respondentek. Při sestavování seznamu potenciálních respondentek se naplno projevilo nízké zastoupení žen v politice. Vybírala jsem ze sedmi politických stran, v každé z nich je 14 předsedů či předsedkyň krajských jednotek, tj. 98 postů. V době mého výzkumu (leden-červen 2023) byl počet pozic v nejužším vedení strany následovný: SOCDEM 8, KDU-ČSL 10, ODS 9, PIRÁTI 5, STAN 17, TOP 09 16, ZELENÍ 7, tj. dohromady 72 postů. V součtu tedy jde o 170 pozic. Pouze 28 z nich zastávala žena. To však neznamená, že jsem mohla vybírat z 28 možných respondentek. Dvě ženy totiž měly funkci v nejužším vedení a ve vedení kraje zároveň. Možných respondentek bylo tedy 26. Z nich ovšem bylo 14 ze Zelených. Protože mým cílem nebylo udělat sondu do jedné strany (jakkoliv by mohla být zajímavá) a nechtěla jsem, aby počet respondentek z některé strany výrazně převyšoval počet respondentek z jiných stran, okruh se ještě zúžil.

---

<sup>127</sup> ŠVAŘÍČEK, Roman. KLÁRA ŠEĎOVÁ. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách.

Oslovila jsem celkem 10 žen. Pokud bylo možné najít telefonický kontakt, oslovila jsem respondentku telefonicky, v opačném případě jsem využila e-mailovou formu, v jednom případě jsem respondentku kontaktovala přes aplikaci Messenger. Žádná z oslovených žen rozhovor neodmítla, dvě však přestaly komunikovat a k rozhovoru nedošlo. V několika případech jsem respondentky oslovovala opakovaně a připomínala se s žádostí o rozhovor. Docházelo také ke změnám domluvených termínů ze strany některých respondentek. Sebrat potřebný počet rozhovorů tak zabralo více času, než jsem předpokládala.

I přes omezení, která vyplývají z nízkého zastoupení žen v politice nebo z mého členství v politické straně, se mi podařilo naplnit minimální počet rozhovorů, který jsem si stanovila, a to 8. Zároveň respondentky žádné ze stran početně nedominují a osobně jsem znala pouze jednu a s jednou jsem se v minulosti krátce setkala.

### 6.3 Průběh rozhovorů a jejich zpracování

Rozhovory probíhaly od konce března do začátku června 2023. Průměrná délka rozhovoru byla 30 minut. Průběh rozhovorů byl nahráván, respondentky podepsaly informovaný souhlas.<sup>128</sup> V následných prepisech byly údaje o respondentkách anonymizovány. S informacemi ve svém výzkumu pracuji citlivě s ohledem na zachování anonymity, protože vzhledem k nízkému počtu žen, které potenciálně mohou být mými respondentkami, by mohlo být snadné je v citacích nebo při uvádění konkrétních příkladů identifikovat. Jména respondentek uvedená u citací jsou smyšlená. Ačkoliv se některé z respondentek vyjádřily ve smyslu, že na anonymitě netrvají, byla jim mnou přislíbena, a je tedy pro mě závazná.

Před rozhovorem jsem respondentkám zopakovala, co je tématem mé diplomové práce. Ujistila jsem je, že mým cílem není soudit či hodnotit je ani jejich stranu, ale zachytit jejich realitu tak, jak ji vnímají. Snažila jsem se tak vytvořit prostředí, které mohou vnímat jako bezpečné a ve kterém se nemusí obávat přiznat, že třeba ostatní ženy nijak nepodporují. Samozřejmě nemohu zaručit, že byly 100% upřímné, nicméně řadu poskytnutých informací je možné nějakým způsobem ověřit. Buď z veřejně dostupných zdrojů, nebo jejich výpovědi korespondují s informacemi, které mám od jiných žen z politických stran.

---

<sup>128</sup> Viz Přílohu č. 1.

Otázky a témata k rozhovoru jsem po každém rozhovoru revidovala a podle potřeby upravovala podle toho, jaké skutečnosti se začaly vyjevovat. Během rozhovorů se projevovalo, že ženy jsou zvyklé uvažovat o podpoře žen v obecném kontextu a k němu inklinovaly ve svých odpovědích. Bylo proto nutné vracet je do roviny vzájemné podpory mezi ženami.

Všechny rozhovory jsem přepsala do textové podoby a k jejich analýze jsem použila techniku otevřeného kódování. Otevřené kódování je proces, při němž jsou části analyzovaného textu, které se vztahují k výzkumným otázkám, stručně pojmenovány tzv. kódem. Ten vyjadřuje podstatu analyzovaných jevů nebo událostí.<sup>129</sup> Kódování probíhalo s ohledem na výzkumné otázky a vzešlo z něj šest kategorií – obdržená podpora, poskytovaná podpora, toužená podpora, přínosy podpory, bariéry podpory a emoce.

---

<sup>129</sup> ŘIHÁČEK, Tomáš, Ivo ČERMÁK a Roman HYTYCH. *Kvalitativní analýza textů: čtyři přístupy*. Brno: Masarykova univerzita, 2013, 190 stran. ISBN 978-80-210-6382-2.

## 7 Výsledky analýzy rozhovorů

V této části, rozdělené do dvou podkapitol, představím zjištění o vzájemné podpoře žen v politických stranách. V rozhovorech s respondentkami, které popisovaly svoje zkušenosti s tímto fenoménem, se objevily konkrétní formy podpory i jejich průběh. Díky tomu jsem byla schopná identifikovat několik kritérií, která lze na podpoře sledovat a podle nich ji rozlišovat, kategorizovat. Tato zjištění budou představena v první podkapitole. V podkapitole Bariéry podpory se budu věnovat překážkám, které ženám buď vyloženě brání v realizaci podpory, nebo ji výrazně limitují či redukuje její účinek.

Respondentky se během své politické kariéry ocitly v několika rolích. Byly příjemkyněmi podpory, jejími poskytovatelkami, byly v roli někoho, kdo po podpoře touží, a v určitou dobu stály zcela mimo tento koncept. Všechny tyto role se promítnou do následujících odstavců.

Uvedené citace jednotlivých respondentek jsou ponechány v autentické formě, smazána byla pouze opakující se vycpávková slova.

### 7.1 Formy podpory a její charakteristiky

Respondentky mají zkušenost s následujícími formami podpory:

sdílení – networking – mentoring – ženská platforma – podpora sebevědomí – podpora ke kandidatuře – podpora v kampani – převzetí úkolů – vzor.

Každou formu podpory zde rozeberu podrobněji a uvedu i některá její úskalí. A to jak taková, která je možné jednoznačně rozpoznat ve výpovědích žen, tak taková, která identifikuji na základě aplikace vlastní zkušenosti na jejich výpovědi. Protože tato úskalí jsou často bariérou vzájemné podpory, budu se jim částečně věnovat také v další podkapitole.

### 7.1.1 Formy podpory

**Sdílení**, jakkoliv banální se může jevit, je možné označit za základní a téměř nezbytnou podporu pro fungování žen v politice. Cokoliv dalšího je nadstavba nad tuto základnu. Sdílet svůj příběh, být vyslechnuta nebo vyslechnout příběh někoho jiného, najít podobnosti, inspiraci k řešení problémů, zjistit, že naráží na podobné bariéry, to vše se pozitivně promítá do politického, ale i soukromého života žen. Barbora to shrnula jednoduše: „*Sdílení je nejvíc.*“

Sdílení je něco, čemu se ženy chtějí věnovat a věnují se tomu pravděpodobně nejintenzivněji ze všech forem podpory. Motivací pro ty zkušené je, že nechtějí, aby si nově příchozí političky procházely obdobím pokusů a omylů a ztrácely čas objevováním objeveného.

Sdílení probíhá mezi ženami intuitivně i vědomě a organizovaně. Intuitivně především mezi dvěma ženami, případně v malých skupinách. Organizované sdílení se odehrává prostřednictvím **networkingových** akcí, typicky pro větší skupinu žen. Úskalím sdílení je přílišné soustředění na téma sladování rodinného a profesního života. Toto téma je pro ženy nepopíratelně velmi důležité, neméně důležité je však sdílení zkušeností z výkonu politické funkce, které je zároveň vzděláváním v politické práci. Právě téma sladování se v souvislosti se sdílením v rozhovorech velmi často objevovalo. I z mé vlastní zkušenosti se domnívám, že často dominuje a ostatní témata ustupují do pozadí. Tím pak mohou různé networkingové aktivity ztrácet na atraktivitě např. pro ženy, pro které sladování není téma.

Určitá podoba sdílení je také součástí **mentoringu**. Zde jde ovšem o předávání zkušeností zkušenější političky té méně zkušené. Samozřejmě nejen to, mentoring zahrnuje různé formy podpory. Mentoring je podpora, která se zdá být ženám velmi blízká, a respondentky ho buď realizují nebo mají touhu se mu věnovat, být mentorkou. A to bez ohledu na to, zda samy někdy mentorku měly, nebo ne. Např. Gabriela nachází inspiraci k mentorování právě u své bývalé mentorky:

*„Kdyby přišla (...) nějaká mladá žena, která nemá vůbec žádný zkušenosti, tak třeba v tom, že bych jí mohla předat zkušenosti z toho, že jsem kandidovala v komunálu, že jsem teď v předsednictvu, tak bych to hrozně ráda udělala. Myslím, že to je přesně to, co udělala Zuzana<sup>130</sup> pro mě.“*

---

<sup>130</sup> Jméno mentorky bylo změněno.



Pro Terezu je zase mentoring typem podpory, který je v souladu s jejím vnitřním nastavením: „*Snažím se, spíš než nějaký velký akce, jako sdílení, nějaký kruhy a takhle, což já nejsem úplně ten typ na to. Já se snažím spíš jako individuálně.*“

V žádné z politických stran, které respondentky reprezentují, neprobíhá formální mentoring. Nicméně i o něm ženy uvažují a bude zajímavé sledovat, zda se v některé ze stran skutečně objeví, jak bude probíhat, s jakým zájmem se tato aktivita setká a v neposlední řadě jaké efekty přinese. Zde se ovšem může objevit úskalí, které je s formálním mentoringem spojeno, a tím je riziko osobnostního nebo ideologického nesouladu mentorky a mentee, pokud jejich vztah nevznikne organicky.

Další podpora, kterou si ženy poskytují, je **podpora sebevědomí**. Ta se projevuje např. vytvořením prostoru jiné ženě na schůzích nebo v různých diskusích, aby sdělila svůj názor. Dotaz na tuto konkrétní podporu jsem využívala jako prevenci toho, že budou respondentky podceňovat svůj přínos v podpoře žen a budou v paměti hledat jen velké projevy podpory, které tzv. stojí za to, aby o nich mluvily. Poukázáním, že i toto je podstatná podpora, jsem je chtěla povzbudit k vyprávění o jakékoliv podporující aktivitě, bez ohledu na to, jestli ji vnímají jako drobnost, nebo jako něco zásadního. Zkušenosti respondentek s tímto nástrojem jsou pestré. Mají aktivní (samy vyzvaly) i pasivní (byly vyzvány) zkušenost, některé uvedly, že je dosud nenapadlo, že by něco takového vlastně mohly udělat, některé, uvedly že mají kolem sebe ženy, které se nebojí ozvat samy.

S podporou sebevědomí je spjata také **povzbuzení ke kandidatuře**. Povzbuzení nebo výzva ke kandidatuře je doprovázena právě ujištěním, že potenciální kandidátka má dostatečné schopnosti, aby se ucházela o vnitrostranickou nebo veřejnou funkci. Tato aktivita je někdy spontánní a dochází k ní až v průběhu volby, kdy probíhají nominace. Zde ale více hrozí, že žena kandidovat odmítne, je-li nominací zaskočena. Zároveň pro ni nemusí být v takto dynamické situaci dobře čitelné poselství, že je považována za kvalitní kandidátku, nebo si ho nestihne vzít za své, ztotožnit se s ním. V případě Andrey k naplnění těchto rizik nedošlo, výzvu přijala a následně byla zvolena. S ženou, která ji nečekaně podpořila, pak navázala dlouhodobou spolupráci.

„*Za prvý mě někam nominovala, že to byla vyloženě ta aktivita ‚já si myslím, že ty jseš dost dobrá na to, abys dělala tuhle funkci‘, a za druhý potom už se mnou spolupracovala, když jsem do té funkce skutečně byla zvolená.*“ (Andrea)

Ženy se také, bez ohledu na svou vlastní pozici ve straně, **podporují v kampani**. Ve vnitrostranických volbách vyjadřují podporu kandidátce nebo lobbují u ostatních členek a členů, aby kandidátku volili. Ve volební kampani do veřejných funkcí se aktivně zapojují do kampaně, známější stranické tváře se pak snaží zatraktivnit předvolební akce pro voliče.

Podpora může zvolením kandidátky skončit a další aktivity na ni už nenavazují. Pokud ale pokračuje, hovoří ženy o vytvoření pouta a důvěry. S tím je spojeno vědomí toho, že se mohou na někoho spolehnout. Že si mohou říct o pomoc, např. s **konkrétním úkolem**, na který nemají čas nebo si s ním neví rady, a ona skutečně přijde.

Jako institucionalizaci výše uvedených typů podpory je možné vnímat **ženské platformy**. Jak jsem již uvedla, v českých politických stranách nejsou příliš běžné. Vedle těch klasických se objevují i online platformy nebo různé formálnější skupiny členek a členů aktivních v tématu rovnosti. U online platform je ovšem problém, že ji ženy nevnímají jako bezpečné prostředí. Jednak proto, že co je v online prostoru jednou napsáno, nejde vzít zpět a může to být nějakým způsobem použito v neprospěch autorky textu. Do online platformy také postupně přicházejí nové členky, tím pádem se proměňuje publikum, které má k informacím přístup. Ženy tedy nevědí, kdo všechno se k jejich příspěvkům či komentářům časem dostane. V kombinaci s dalšími úskalími online komunikace, jako je nemožnost číst řeč těla a odhadnout správné emoce, čímž může dojít k nedorozuměním,<sup>131</sup> se online platforma stává pro ženy neatraktivní.

Dalším rizikem týkajícím se platform všech typů, které vyplývá z výpovědí českých političek, je nedostatečná otevřenost platformy pro všechny ženy. A to z důvodu ideologického nesouladu, nebo z potřeby či touhy vytvářet jakýsi elitní klub. Tyto dva důvody se mohou do nějaké míry i prolínat.

Ženské platformy, které lze v českých politických stranách najít, mají různý stupeň institucionalizace. Od prakticky nulové u online skupiny po stoprocentní, jakou má Sdružení žen v KDU-ČSL. Sdružení žen má vnitřní organizační strukturu, zastoupení ve všech regionech, vlastní finance ze stranického rozpočtu, s kterými hospodáří.

Ženské platformy jsou každopádně něčím, co političkám dává velký smysl a pokud v jejich straně není, vyjadřují se ve smyslu, že jim chybí a velmi by ji uvítaly. V některých stranách se

---

<sup>131</sup> BEEBE, Steven A. a John T. MASTERSON. *Communicating in small groups: principles and practices*. 8th ed. Boston, MA: Pearson/Allyn and Bacon, c2006. ISBN 0205449565.

na jejich vzniku pracuje, což je jednoznačně pozitivní krok směrem ke vzájemné podpoře a spolupráci žen a také další aktivita, jejíž průběh a dopad bude zajímavé sledovat.

Posledním typem podpory, který se v rozhovorech objevil, ženy poskytují, aniž by si nutně musely uvědomovat, že to dělají. Respondentky hovořily o důležitosti **vzorů**, které vidí v jiných političkách. O tom, že jim v jejich práci pomáhá vidět inspiraci a také důkaz, že je možné zastávat vysokou pozici a zachovat si svůj styl jednání. Zároveň se objevuje i touha sama vzorem být.

### 7.1.2 Charakteristiky podpory

V předchozí části této kapitoly je možné vidět, jaké charakteristiky může podpora mít, co můžeme na různých projevech podpory sledovat. Následující tabulka tyto charakteristiky shrnuje, v dalším textu doplním k jednotlivým charakteristikám vysvětlení a příklady.

**Tabulka 2: Přehled navržených charakteristik**

charakteristika	k čemu slouží
směr	Rozděluje podporu podle toho, zda je poskytovaná, nebo obdržená.
původ	Sleduje, na základě čeho podpora vznikla.
tvrdost	Rozlišuje podporu na měkkou a tvrdou, nebo sleduje, kde na škále tvrdosti se podpora nachází.
aktivita	Rozděluje podporu na reaktivní a preventivní.
trvání	Sleduje, jak dlouho podpora trvá.
opakování	Rozlišuje jednorázovou, opakovanou a kontinuální podporu.
dosah	Sleduje, kolik osob je podporou dotčeno.
institucionalizace	Sleduje míru institucionalizace podpory.
reálnost	Rozlišuje, zda se podpora skutečně odehrála, nebo je pouze toužená, či plánovaná.
organizovanost	Sleduje, zda je podpora spontánní, či vykazuje nějakou míru plánování, příprav apod.

Sledováním **směru** podpory je možné podporu rozdělit na poskytovanou nebo obdrženou. To je důležité jednak kvůli možnému zaměření výzkumu. Je možné např. sledovat podporu pouze poskytovanou, nesledovat ji z pohledu příjemkyně, zaměřit se na to, jakou roli hraje v životě

poskytovatelky apod. Rozdělení podpory na poskytovanou a obdrženu také pomůže rozlišovat **původ** podpory, protože obdržená podpora může být základem pro podporu poskytnutou. Buď v podobě reciprocit, kdy jedna žena druhé oplatí podporu, která jí byla poskytnuta. Nebo je pozitivní zkušenost s podporou impulsem k podpoře jiných žen. Podpora může pochopitelně vzniknout i bez těchto impulsů a může mít různé motivace, které souvisí s tím, co ženám poskytování podpory přináší. V případě, že by politická strana měla podporu zakotvenou ve svých předpisech, mohla by podpora vzniknout z povinnosti, to se však neděje.

Při definování kategorie **tvrdost** podpory jsem vycházela z toho, že některá podpora je spíše emocionální, psychologická, jiná naopak velmi praktická, instrumentální. Zároveň ale toto rozdělení dostatečně neodpovídá na barevnost dějů, které se mezi podporujícími a podporovanými ženami odehrávají. Podle tvrdosti můžeme buď rozdělit podporu bipolárně na měkkou a tvrdou, nebo, chceme-li zachytit její proměnlivost a nuance, lze použít tvrdost jako stupnici. Pokud je zájmem výzkumníka zachytit možný vývoj, striktní vymezení na měkkou a tvrdou podporu by ho mohlo omezovat. Kupříkladu sdílení může být jednoznačně měkká podpora, pokud si ženy jen postěžují na nějaký problém, se kterým se setkávají. Pokud se ale od postěžování dostanou ke konkrétním a praktickým radám, jak tento problém řešit, až k dohodě na konkrétních společných krocích, posouvá se podpora na škále z měkké podpory k tvrdé.

Sledovat lze také typ **aktivity** podpory – zda přichází jako reakce na nějakou událost, a je tedy reaktivní, nebo podpora možnému problému předchází, je tedy preventivní. Příkladem reaktivní podpory jsou situace, které odehrávají po volbách, kdy se rozdělují funkce a uvolněné pozice. Stává se, a některé respondentky s tím mají zkušenost, že ženy zůstávají mimo rozhodovací a vyjednávací proces a hrozí, že se nejen vše odehraje bez nich, ale také že při rozdělování na ně tak říkajíc nic nezbyde. V tu chvíli je prostor ženu podpořit, poradit jí, jak v takové situaci postupovat, případně osobně zasáhnout z pozice vlastní moci ve straně. Preventivní podporou může být např. mentoring, jehož prostřednictvím dochází ke zlepšení orientace v politickém prostředí a vzdělávání ženy v politické práci, a předchází se tak tomu, že v konkurenci zkušenějších politiků neobstojí.

Výše uvedené příklady mohou posloužit i pro ilustraci charakteristiky **trvání** podpory. Zatímco mentoring je podpora dlouhodobá, intervence v případě povolebních jednání je krátkodobá.

Krátkodobá však neznamená to stejné jako jednorázová, je proto potřeba podporu rozlišovat také z hlediska **opakování**. Mentoring, zvláště formální, který je časově jasně ohraničený,

může být jednorázovou podporou, ačkoliv je dlouhodobý. Pokud ale např., jako tomu bylo v případě Andrey, dojde po poskytnutí podpory k navázání nějakého vztahu a spolupráce, podpora může být kontinuální. Jako opakovanou podporu označíme takovou situaci, kdy žena svou podporu v průběhu času jednou nebo vícekrát zopakuje, ale nedojde k navázání dlouhodobějšího podporujícího vztahu.

Další charakteristiku, kterou můžeme pozorovat, je **dosah** podpory, tedy kolik lidí zasáhne. Např. sdílení může probíhat jen mezi dvěma ženami, stejně tak se ale může odehrát na velké akci a zasáhnout desítky žen.

Zajímavé je sledovat také míru **institucionalizace**. Zatímco u Sdružení žen je míra institucionalizace vysoká, u platform, které v některých stranách vznikají, se uvažuje o méně formálních strukturách.

Další identifikovanou charakteristikou je **organizovanost**. V centru pozornosti zde stojí, zda k podpoře došlo spontánně, nebo jestli se podporující žena připravila na to, že jinou ženu podpoří a je to její plán. Jako příklad může posloužit podpora ke kandidatuře. K té může dojít spontánně přímo před volbou, nebo ji může žena plánovat dopředu, připravit si svůj projev, promyslet načasování a v neposlední řadě může svůj plán sdělit i ženě, kterou plánuje podpořit.

Rozdělení podle kategorie **reálnost** umožňuje sledovat, zda se podpora skutečně odehrává. Vedle reálné podpory řadím do této kategorie také podporu touženou. Ženy mohou toužit poskytnout podporu jiné ženě, nebo podporu dostat, ale vlivem nějakých okolností se tato podpora neodehraje. Takovými okolnostmi může být např. nedostatek času nebo odmítnutí poskytnout vyžádanou podporu, ale také odmítnutí přijmout podporu nabízenou.

Tento výčet nemusí být konečný. Jsou to charakteristiky, které jsem identifikovala ve výpovědích osmi žen, v dalších rozhovorech se mohou otevřít další. Nicméně, tyto charakteristiky se ve výpovědích opakovaly a považuji je za významné. Je na každém výzkumníkovi, které z nich považuje za důležité pro svůj konkrétní výzkum a které naopak za nepodstatné a nebude jim věnovat pozornost. Jiné bude sledovat ten, kdo se rozhodne pro případovou studii mentoringu mezi dvěma ženami, jiné ten, kdo bude hledat projevy preventivní podpory v konkrétní politické straně, jiné se využijí ve výzkumu vlivu institucionalizace podpory na její průběh nebo dopad.

## 7.2 Bariéry podpory

Respondentky nepopisovaly pouze podporu, s níž se setkaly, ale také chvíle, kdy pocítily od jiné ženy nepodporující přístup. Projevy nepodpory souvisely s vnitrostranickými volbami, a to jak při první kandidatuře do funkce, tak při obhajobě zastávané pozice. Stalo se, že ženy z blízkého okruhu kandidátky tuto kandidátku svým hlasem ve volbách nepodpořily, v jiném případě došlo k negativní kampani před vnitrostranickými volbami. S dalším projevem nepodpory se ženy setkaly při pořádání různých aktivit, paradoxně často zaměřených právě na téma žen v politice. A to buď ve formě kritiky, že daná aktivita není dost dobrá nebo že žena, která se jí věnuje, není tou správnou nositelkou tématu, anebo že takové aktivity jsou nepotřebné a dělají rozdíly mezi muži a ženami.

Existuje jednoduché vysvětlení toho, že se ženy nepodporují, jak naznačila europoslankyně Radka Maxová? *„I podle organizací, které se zabývají genderovou politikou, jsme hlavním problémem my ženy samy. Neumíme se volit, raději zakroužkujeme muže, ale samy v sobě vidíme konkurenci. Potřebujeme změnit vnímání českých žen. Neumíme držet při sobě.“*<sup>132,133</sup>

Nebo je za tím, podobně jako za nízkým zastoupením žen v politice nebo chováním včelí královny, něco víc? Určitě by bylo možné najít snadné vysvětlení i pro to, že ženy říkají, že by ve své straně chtěly ženskou platformu, ale nezaloží ji. Nebo že by chtěly být někomu mentorkou, ale nejsou. Možná jednoduše neříkají pravdu.

V některých případech mohou být jednoduchá vysvětlení platná, o tom není pochyb. Ve výpovědích respondentek se však opakovaně objevují bariéry, které mohou podpoře zabránit. Rozdělila jsem do pěti kategorií – neuznání problému, strategické, individuální, nedostatek zdrojů a falešné důkazy.

---

<sup>132</sup> Pro a proti. „Genderové kvóty? Největším problémem jsou si samy ženy, nedržíme při sobě. Na kvóty nejsme připravení, říká Maxová“. 1. 5. 2018. *Český rozhlas*. [cit. 2023-05-15]. Dostupné z: <https://plus.rozhlas.cz/genderove-kvoty-nejvetsim-problemem-jsou-si-samy-zeny-nedrzieme-pri-sobe-na-kvoty-7195589>

<sup>133</sup> Musím uvést, že během svého studia problematiky rovnosti zastoupení žen v politice jsem nenarazila na žádný zdroj, který by potvrdoval, že toto organizace zabývající se genderovou problematikou skutečně říkají.

### 7.2.1 Neuznání problému

V rozhovorech se potvrdilo, co ukazují v tomto textu již zmíněné výzkumy, a sice že uznání toho, že ženy nemají stejné podmínky jako muži, je zásadní předpoklad k tomu, aby se ženy vzájemně podporovaly.<sup>134</sup> Zároveň se ukázalo, že k uvědomění si problému došlo až tehdy, kdy už ženy zastávaly vyšší funkci. Není to ale tak, že by problém nerovných podmínek byl lépe viditelný shora. Respondentky totiž uváděly, že si existenci problému musely přiznat. Bierema hovoří o procesu přijetí vlastní odlišnosti od těch, kteří ve skupině dominují, v případě politiky tedy od mužů.<sup>135</sup> Ne všechny ženy se ale dostaly do stejné fáze uvědomění si problému. Mezi respondentkami byla taková, která odmítá, že by u nich ve straně byly šance mužů a žen nerovné a jako nerovné vnímá jen početní zastoupení. Jiná je na opačném konci škály uznání problému, plně ho vnímá a snaží se proti němu bojovat. Další se nachází někde mezi těmito dvěma póly, kdy sice uznává, že existují překážky, které ženám brání v uplatnění, ale připisuje je spíše ženám samotným než nějakým vnějším okolnostem a nastavením. Postoji žen odpovídá i míra jejich aktivit – neuznání problému produkuje jen velmi málo aktivit na podporu žen, se zvyšující se mírou uvědomění se zvyšuje i aktivita v podpoře jiných žen.

### 7.2.2 Strategické bariéry

Strategické bariéry se týkají hlavně situací, kdy ve straně existují nějaké skupiny žen, formální i neformální, jejichž záměrem je podporovat ženy. Nejvýraznější strategickou bariérou jsou chybějící konkrétní cíle. Bez stanovení cíle nedochází k realizaci konkrétních kroků na podporu žen. Nejtvrdějším cílem, který se ve výpovědích objevil, je třetinové zastoupení žen na volitelných místech kandidátních listin. Chybí však plán a strategie, jak toho dosáhnout. To se samozřejmě projevuje na výsledku a cíl se nedaří naplňovat. Následně neproběhne zpětné hodnocení, proč se tak stalo, ani vytvoření plánu, co udělat příště lépe.

Strategie chybí i před vnitrostranickými volbami, kdy se např. až krátce před volbou hledá žena, která by kandidovala. Někdy se dokonce až po volbě řeší, že je chyba, že žádná žena

---

<sup>134</sup> Webber 2019, Bierema 2005 ad.

<sup>135</sup> BIEREMA, Laura. The role of gender consciousness in challenging patriarchy. *International journal of lifelong education* [online]. Taylor & Francis Group, 2003, **22**(1), 3-12 [cit. 2023-07-23]. ISSN 0260-1370. Dostupné z: doi:10.1080/02601370304825

nekandidovala nebo nebyla zvolena. Zároveň nepřichází změna přístupu po takové zkušenosti a podobná situace se v dalších volbách opakuje. Důvodem nezvolení přitom může být i prostá chybějící koordinace v podpoře konkrétní kandidátky.

Chybí také prevence jevů, které se v politických stranách objevují a ví se o nich, jako je odstupování žen z volitelných míst na kandidátních listinách, odsouvání žen na neuvolněné pozice.

Bariéru může vytvářet i přílišné lpění na osobním uskutečňování vlastních nápadů na podporu žen. Objevuje se faktor neochoty předat realizaci aktivity někomu jinému, být třeba jen jakousi garantkou, ne hlavní tahoučkou aktivit. Základem tohoto přístupu nemusí být špatný úmysl, ale navyklé postupy, kdy jsou ženy zvyklé si své nápady a svou práci realizovat samy bez pomoci někoho dalšího. Výsledkem ale pak velmi snadno může být, že se podpora vůbec neuskuteční, typicky když se do kombinace bariér přidá i nedostatek času.

Podobný výsledek může přinést i přílišná fixace na ideologické rozdílnosti. I uvnitř politických stran často existují názorové proudy založené na rozdílnosti ideologie.<sup>136</sup> Podpora žen se pak omezuje na členky určité ideologicky sourodé skupiny, případně může dojít i k aktivnímu vystupování proti ženě, která je vně skupiny (např. při volbách). Projevuje se i určitá forma elitářství, kdy se platforma či skupina žen neotevře pro všechny zájemkyně, ale jen pro takové, které splňují určité předpoklady, např. odborné.

Výčet strategických bariér doplňuje již zmíněné online prostředí neschopné vytvořit pro ženy bezpečný prostor.

### 7.2.3 Nedostatek zdrojů

Zdroje nejsou důležité jen pro to, aby se žena rozhodla kandidovat. Jsou zásadní také pro to, aby se ženy mohly vzájemně podporovat. Ve výpovědích respondentek se opakovalo pět zdrojů, které ovlivňují možnosti a schopnosti žen pracovat na vzájemné podpoře – čas, finance, aktivní osoba, spojenci a informace.

Nejsilněji ženy vnímají **nedostatek času**. Ten jim brání nejen poskytovat podporu, ale i ji přijímat. Nedostatek času má známé příčiny. Už v kapitole věnované bariérám, které brání

---

<sup>136</sup> RYJÁČKOVÁ, Lenka. *Politické strany, jejich organizace a vnitřní fungování*. Praha, 2012. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Filozofická fakulta. Vedoucí práce Radek Buben.



ženám být aktivní v politice, jsem psala o politické angažovanosti jako o třetí směně. Není navíc neobvyklé, že ženy mají více než jednu vnitrostranickou funkci. Žena, která se chce podpoře ostatních žen věnovat, stojí před rozhodnutím, jestli si přidat čtvrtou směnu.

*„Ono je hrozně těžký najít čas na to. Protože když jste v tý politice, tak už takhle tomu dáváte 150 %. Když jste žena, tak většinou máte nějakou tu rodinu. (...) A teďka najít nějaký společný termín třeba jednou za měsíc, ještě navíc kromě těch schůzí a všeho. (...) Je to hrozně těžký.“*  
(Tereza o networkingových setkáních)

I když se rozhodne, že se podpoře žen bude věnovat, neznamena to, že se jí to podaří.

*„Bavili jsme se o tom, co by kdo chtěl v předsednictvu dokázat, a já jsem mluvila o tom, že bych chtěla dokázat, aby se ty ženy víc sdružovaly. A pak se mi to vymyká nějak v rámci dalších úkolů. Ale pořád je to něco, co bych hodně chtěla.“* (Gabriela)

Někdy se ani nedostane k tomu, aby se zamyslela nad tím, jak by mohla ze své pozice podpořit jiné ženy, přestože kandidovala do vedení strany s ideou se tomuto tématu věnovat.

*„Já jsem ani neměla čas nad tím přemýšlet. Jak člověk je v tom záprahu každodenním“.* (Irena)

Respondentka Barbora uvedla, že se neúčastní networkingových a vzdělávacích akcí pro ženy, protože zkrátka má nějaké limity a raději upřednostní rodinu.

Nedostatek času neovlivňuje ženy jen individuálně, má vliv i na práci větších skupin a ženských platforem. Důvod je prostý – jsou tvořeny ženami, které mají nedostatek času.

Míru aktivit ovlivňují také **finance**. S pořádáním např. networkingových nebo vzdělávacích akcí jsou spojené výdaje. Ty se dají redukovat, obzvlášť pokud má strana vlastní prostory, ale obejít se zcela bez finančního vstupu je nereálné. Finance jsou klíčové i pro to, zda si ženy mohou dovolit najmout někoho na výpomoc s agendou vzájemné podpory, nebo musí všechno řešit vlastními silami. Penězi by se tak dal částečně kompenzovat nedostatek času. V tomto mají jistou výhodu ženské platformy financované stranou, které si mohou dovolit nějaký personální aparát, záleží však samozřejmě na výši příspěvku.

Respondentky velmi často zmiňovaly potřebu **aktivní osoby**, která se tématu ujme a tzv. ho potáhne. Některé se rozhodly tou osobu být. Některé čekají, až se toho ujme jiná žena. Jsou připravené se zapojit, ale nechtějí být tím, na kom to stojí. Právě tyto ženy pak představují další důležitý zdroj – **spojení**. Nacházet a vytvářet si spojení je podstatné pro rozběhnutí a udržení aktivit. Bez spojenců, kteří se na práci podílejí a fungují i jako advokáti aktivit či důležitého

tématu, jsou snahy často odsouzené k neúspěchu. Příkladem je prosazení kvót, ke kterému je potřeba mít velké množství spojenců. Bez nich nemá smysl téma ani otevírat.

Posledním zdrojem jsou **informace**. Informace o tom, co je vzájemná podpora, co mohou ženy dělat, aby podpořily jiné ženy, co mohou udělat pro to, aby byly podpořeny. Ale také informace o problematice žen v politice a rovnosti obecně. V jednoznačné nevýhodě jsou v tomto ženy mimo Prahu, kde jsou ženy stále jmenovány zapisovatelkami a mají na starost občerstvení.

*„Čím více jdete na ty menší sdružení a do těch regionů, tak tím víc je tam určitý druh té mužské nadřazenosti.“ (Hana)*

Bez informovanosti snadno dojde k tomu, že ženy skutečně raději volí muže, protože ho v souladu s tradičním vnímáním považují za vhodnějšího pro výkon politické funkce.

#### 7.2.4 Falešné důkazy

Jako falešné důkazy jsem označila ten typ bariér, kdy nějaké tvrzení, informace nebo přesvědčení může zabránit v poskytnutí podpory, protože nezohledňuje všechny aspekty situace a neposkytuje její reálný obraz.

Falešným důkazem je například přesvědčení žen, že není potřeba vyzývat jinou ženu, aby se zapojila do diskuse, protože je běžné, že ženy se, na rozdíl od mužů, nepotřebují ke všemu vyjadřovat. Určitě existují situace, kdy se žena vyjádřit nechce, ale nelze to považovat za vždy platný zákon. I jedna z respondentek uvedla, že se v některých situacích necítila oprávněná vyjádřit svůj názor a pomohlo jí, když k tomu byla vyzvána. Časté je také přesvědčení, že se ženy raději angažují na místní úrovni. Ano, je běžnější, že to dělají. Dokážeme ale s jistotou říct, že to platí pro všechny ženy a že tím důvodem je, že to skutečně tak chtějí? Je možné, že jen nemají možnost dostat se na jinou úroveň politiky a podílet se na rozhodnutích na vyšších místech.

Další příklady, které se objevily, se týkaly obsazení kandidátních listin. Když se po sestavení kandidátní listiny ženy shání po informaci, proč ženy nejsou na volitelných místech nebo je jich na kandidátní listině celkově málo, přijde odpověď, že nechtěly nebo že je v kraji nebo obci málo aktivních žen. Falešný důkaz, že ženy o kandidaturu tolik nestojí, je na světě. Už jsem zde vysvětlila, že k rozhodnutí ženy kandidovat nevede jednoduchá cesta. Pokud je na té cestě sama, bez podpory, je cesta ještě obtížnější a není divu, že se pro kandidaturu nerozhodne.

Stává se, že je žena přece jen na volitelném místě, ale odstoupí z něj. Je to interpretováno tak, že o to místo tolik nestála, není to její priorita, proto ustoupila muži, který o místo projevil zájem. Co se za takovými příběhy skrývá? Žena může čelit nějakým překážkám, o kterých spontánně nemluví. Může také docházet k tlaku ze strany mužů, kteří chtějí její místo.

Poslední falešný důkaz související s kandidaturou zatím není aktuální, ale do budoucna by mohl hrozit. V poslední době si média více všímají, jak mají politické strany obsazené kandidátní listiny, a fotografie zástupu mužských kandidátů nejsou pro strany nejlepším PR. Po ženských kandidátkách proto začíná být ve stranách větší poptávka. Může vzniknout dojem, že ženy už podpořit nepotřebují – kandidují, a někdy dokonce na volitelných místech. To však neznamená, že nepotřebují podpořit, aby byly dostatečně sebevědomé, zvládly volební kampaň a zorientovaly se v politické práci. Navíc, pokud trend ženských kandidátek bude móda na jednu sezónu, mohou opět kandidátní listiny připomínat soupisku mužského sportovního týmu.

#### 7.2.5 Individuální bariéry

Individuální bariéry souvisí s vnitřním nastavením každé ženy, hodnotovým i emocionálním. Žena může v rámci svých hodnot odmítat celý koncept vzájemné podpory žen, protože vnímá člověka velmi individualisticky a věří, že každý má svůj osud ve svých rukou. Nemusí jít o zavírání očí před problémem nerovností, ale skutečně o životní postoj.

I pro ženy, které důležitost podpory vnímají, může být těžké se vzájemně podporovat, protože spolu jednoduše nesouzní po lidské stránce. Svou roli hrají i další emoce. Hrdost, která ženám brání přijmout nabízenou podporu, nebo si o podporu říct. Strach, jak bude reagovat okolí, obava z nálepky feministky, která v mužském prostředí není něčím, co by usnadňovalo život, ba právě naopak. V politice, i uvnitř politických stran, se mnohonásobně více kritizuje než chválí, takže čím více toho žena dělá, tím více kritiky zažívá. To ji někdy nutí podporovat tak, aby se o tom nedozvěděl téměř nikdo jiný než žena, ke které podporu směřuje. Pak je ale jejich příběh neveřejný a nemůže být inspirací pro ostatní, nepomáhá proměňovat kulturu strany.

Jako individuální bariéru vnímám také to, že jsou ženy zvyklé uvažovat o podpoře žen v politice obecně, o nějakých nástrojích, které k tomu mají politické strany, ale nevnímají samy sebe jako silné aktérky v podpoře žen. Možným vysvětlením by mohla být přítomnost narativu, že ženy se mezi sebou nepodporují, ale že mezi sebou soutěží. Dochází pak k poněkud

schizofrenní situaci, kdy ženy mají tento předsudek o vzájemné nepodpoře, ale zároveň cítí puzení něco pro podporu žen udělat.

## 8 Diskuse a doporučení

Tuto kapitolu věnuji zodpovězení položených výzkumných otázek a zároveň formulaci doporučení pro členky politických stran i pro politické strany. Nemám ambici nabídnout doporučení pro všechny typy popsanych úskalí a bariér. Volím ta, která považuji za základní a zároveň zásadní.

### ***Výzkumná otázka č. 1: Jaká je zkušenost českých političek se vzájemnou podporou žen v politické straně?***

Pokud bych chtěla odpovědět krátce, zvolila bych slovo pestré. Raději ale odpovím komplexněji, protože výzkum přinesl zajímavé výsledky. Předně musím konstatovat, že zkušenosti žen, se kterými jsem hovořila, jsou barevnější, než jsem očekávala. Sama mám zkušenost s přijatou i poskytnutou podporou mezi ženami, ale jen s některými formami, navíc jsem dosud s jinými ženami nemluvila o tom, jak o vzájemné podpoře uvažují. Až v rozhovoru s respondentkami se mi odhalily emoce s podporou spojené. Touha podporu dávat i přijímat a frustrace spojená s tím, pokud tato touha není naplněná.

*„Není nic horšího než se cítit v pozici, kdy potřebuješ pomoc, požádáš o ni, a někdo ti ji odmítne dát.“ (Andrea)*

Touha podporu poskytovat přerůstá až v pocit povinnosti podporovat jiné ženy, následuje pocit selhání, pokud této povinnosti nedostojí. Zde se nemohu opřít o konkrétní citaci, protože tyto pocity vyplouvaly na povrch během delšího povídání. Pro shrnutí se dají použít slova *Kdo jiný než já ze své pozice by to měl dělat*.

V této práci se snažím ukázat, že vzájemná podpora žen je jednou z cest, jak přispět k rovnému zastoupení žen a mužů v politice. Dívám se proto na poznatky z teoretické části práce i z výzkumných rozhovorů také touto optikou a sleduji přínosy, které má vzájemná podpora pro ženy a v důsledku pro jejich zastoupení a pozici v politice.

Přínosy vzájemné podpory žen dělím do tří kategorií, které zastřešují různé typy přínosů a současně naznačují míru změn, jichž je možné dosáhnout. Pojmenovala jsem je vydržet – měnit – vytvářet.

Přínosy z kategorie **vydržet** jsou charakteristické tím, že umožňují ženám fungovat v politickém prostředí. Ženy jsou schopné se v instituci, v tomto případě v politickém prostředí

a ve společnosti, která pro ně není nastavena příznivě, pohybovat, ale instituce se příliš nemění. Nelze očekávat zvýšení počtu žen v členské základně ani ve vedoucích pozicích ani dopad na společnost. To ovšem neznamená, že tento přínos není důležitý. Naopak, je pro ženy nezbytným základním kamenem. Přínosem je jednak uspokojení vlastních potřeb, jednak uspokojení některých vnějších nároků, které jsou na ženy kladeny. Osobním přínosem je naplnění potřeby spojenectví a pocitu sounáležitosti. Jedna respondentka také uvedla, že vidět kolegyně na vysokých politických postech, které si zachovaly svůj styl jednání, jí přináší pocit klidu, že není potřeba přijmout styl politiky nastavený muži. Podobný uklidňující přínos má pro ženy sdílení, které jim pomáhá potvrdit správnost některých jejich kroků a rozhodnutí.

Ukázalo se, že přímo vzájemná podpora může být základní potřebou. Ženy chtějí podporu dávat i přijímat. Realizace podpory jim přináší uspokojení této potřeby. Respondentky vyjadřovaly přesvědčení, že by se ženy měly podporovat v životě i v politice. V těchto vyjádřeních jsem ale subjektivně vnímala rozdílnou míru přesvědčivosti. Přesvědčivost odpovědí se pohybovala na podobném spektru jako uznání problému znevýhodněnosti žen. Nejméně přesvědčivá odpověď přišla od respondentky, která zároveň nejméně připouští znevýhodnění žen, nejpřesvědčivější od těch, které si problém plně uvědomují. A je to logické. Pokud žena necítí, že jsou ženy nějak výrazně znevýhodněny, nemusí pociťovat potřebu vzájemně se podporovat, nevidí k tomu důvod. I přesto je ale schopná nějakou formu podpory přijmout i poskytnout, pravděpodobně díky osobnímu vztahu a sympatiím s jinými ženami. Může za tím být i pocit určité povinnosti podporovat ostatní ženy. Ten byl velmi patrný i u dalších respondentek, bez rozdílu míry uznání problému. Pokud podporu poskytnou, je jim přínosem určitá úleva.

Na povinnost vzájemně se podporovat jsou ženy opakovaně upozorňovány. Jak často zmiňovaným citátem Madeleine Albright, na který došlo i v rozhovorech, tak výroky, jako byl ten od europoslankyně Maxové nebo tento od Danuše Nerudové: *„Každá žena, která se dostane do vysoké pozice, by se měla snažit vytvářet podmínky pro další ženy, aby se jim to také mohlo podařit, a musí být inspirací pro ostatní.“*<sup>137</sup>

V dosavadním textu jsem postupně představila řadu překážek, které musí žena postupující do vysokých pozic překonávat a jaké nepříznivé okolnosti provázejí její práci. Měli bychom chtít v první řadě po společnosti a po politických stranách, aby ženy podporovaly, místo abychom

---

<sup>137</sup> Ženská autenticita a firemní kultura. I to byla témata na konferenci EPD. *Rovná odměna* [online]. 7. 5. 2021 [cit. 2023-06-28]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/zenska-autenticita-a-firemni-kultura-i-to-byla-temata-na-konferenci-epd/>

kladli břemeno vyřešení problému na ženy. Všechny tři zmiňované výroky pronesly právě ženy. Vytvářejí tak jakýsi opačný extrém, protipól k chování včelí královny. Domnívám se, že přes extrémní cestu nevede, proto moje první doporučení směřuje k ženám.

***Doporučení pro ženy (1): Neprezentovat vzájemnou podporu žen jako povinnost***

Do kategorie **měnit** řadím takové přínosy, které už zasahují do statu quo. Mění se podmínky pro fungování žen v politické straně a tyto změny už mohou být patrné i na počtu žen zvolených do vysokých pozic. Není pravděpodobné, že dojde k nějaké zásadní změně, kterou by bylo možné nazvat kritickou křižovatkou, ale vliv změn se začíná projevovat na podobě instituce.

Díky vzájemné podpoře dochází k doplňování zdrojů, jejichž nedostatek je velkou bariérou pro realizaci politických ambicí (i pro jejich formování) – čas, peníze, zkušenosti, podpůrné sítě, a přesvědčení o vlastních schopnostech.<sup>138</sup> Čas je možné ušetřit sdílením zkušeností. Jedna respondentka vnímá doslova „*strašné zrychlení*“, když není potřeba objevovat a vlastními silami zjišťovat praktické věci související např. s volebními kampaněmi. Prostřednictvím ženské platformy je možné získat finanční příspěvek na osobní volební kampaň. Vytváření podpůrných sítí je přínosem nejen networkingových aktivit a zvýšení sebevědomí je přímým důsledkem podpory žen ke kandidatuře. Ženy poskytující podporu vidí přínos svého snažení ve zvyšování počtu žen připravených kandidovat. Vzájemnou podporou si ženy budují svou pozici ve straně a přestávají být neviditelné. Vzájemná podpora žen mění podmínky tak, aby se ženy dostávaly do vnitrostranických pozic nebo na volitelná místa kandidátky.

Přínosem je i boření některých bariér podpory. K uvědomění si genderových mocenských vztahů dochází nejvíce prostřednictvím společného a sdíleného poznání s dalšími ženami. Čím hlubší uznání existence znevýhodnění žen je, tím více narůstá jejich odhodlání podnikat aktivity, které přispívají k nápravě tohoto stavu.<sup>139</sup>

Třetí kategorie přínosů přichází, když mají ženy relevantní podíl na moci a mohou něco **vytvářet** – přinášet témata, agendu, nová pravidla. Přínosem pro ženy je, že skrze vzájemnou podporu a spolupráci mají šanci prosadit konkrétní návrhy a změny, na kterých jim záleží a do nichž mohou promítnout svou zkušenost – ženy mají vliv na hmatatelné výstupy instituce. Může dojít i ke vzniku kritické křižovátky, např. pokud by byly prosazeny kvóty. Tak by byla

<sup>138</sup> Viz kapitolu 4 Příčiny nízkého zastoupení žen.

<sup>139</sup> BIEREMA, Laura. The role of gender consciousness in challenging patriarchy.

pozice žen pevnější (i když ze zkušenosti SOCDEM víme, že stále hrozí krok zpět). Zároveň s tím, jak se zvyšuje podíl žen na moci a také jejich počet, dochází k utváření nové reality – žena v politice je normou, ne odchylkou. Tento přínos už může mít dosah i vně instituce. Zjednodušeně řečeno, přínosem je, že ženy dělají to, co muži dělají v politice odnepaměti.

Tato tříbodová škála sledující vliv ženské spolupráce na změnu podmínek pro ženy, postavení žen v politické straně a jejich moc je kombinovatelná se škálou, kterou vytvořila Dahlerup pro sledování vlivu počtu žen. Bylo by tak možné sledovat dva faktory současně a zjistit, jestli mohou fungovat jeden bez druhého a jak se vzájemně ovlivňují.

Z rozhovorů nevyplývalo, že by ve stranách, které respondentky zastupují, někdy došla vzájemná podpora až do fáze přínosů z kategorie vytvářet. To neznamená, že k tomu nikdy nedošlo. Nicméně, nebylo by až takovým překvapením, kdyby tomu tak skutečně nebylo, protože vzájemná podpora žen se zdá aktuálně být spíš na úrovni kutilství než profesionální práce. Tím nekritizují ženy, že se nepodporují dostatečně kvalitně, pouze chci upozornit na prostor ke zlepšení a formulovat další dvě doporučení. Jedno souvisí s tím, že se ženy v politických stranách tak trochu točí v kruhu aktivit zaměřených na sdílení, ale neposouvají podporu dál. Je potřeba zaměřit se i na aktivity rozvíjející kompetence žen a zároveň zohledňující, že potřeby podpory se mění s tím, jak se mění politická i životní fáze každé ženy.

***Doporučení pro ženy (2): Rozvíjet více forem podpory než sdílení***

Dále je důležité nepřeceňovat důležitost obalu na úkor obsahu. Jedna respondentka vypověděla, že měly s kolegyněmi naplánovanou akci pro ženy, ale protože se jim nepodařilo sehnat dostatečně reprezentativní prostor, ve kterém si ji přály uskutečnit, akce nakonec neproběhla. Pěkný prostor je jistě důležitý, ale nemůže s ním stát a padat podpora samotná. Dalším příkladem je přílišný důraz na institucionalizovanost. Ženská platforma jako robustní instituce může mít silnější hlas než neformální platforma, nicméně je to opět jen obal, který je potřeba vyplnit obsahem.

***Doporučení pro ženy (3): Vyvarovat se přílišné fixaci na formu na úkor obsahu***

Nechci v žádném případě tvrdit, že např. ženská platforma KDU-ČSL nemá obsah, na to můj výzkum nebyl zaměřen. Nicméně je zajímavé, že ve straně s tak početnou ženskou základnou a s ženskou platformou, která má strukturu i prostředky, se nedaří dosáhnout výsledků, které



by se projeví na zastoupení žen na pozicích, s nimiž je spjata moc. Každopádně je tento případ potvrzením, že nezáleží jen na prostých počtech.

### ***Výzkumná otázka č. 2: Jaké překážky limitují vzájemnou podporu žen v politických stranách?***

Konkrétní překážky a jejich rozdělení do pěti kategorií (neuznání problému, strategické, individuální, nedostatek zdrojů, falešné důkazy) jsem již popsala v podkapitole 7.2 Bariéry podpory. Stejně jako v případě zkušeností žen se vzájemnou podporou i v souvislosti s bariérami by bylo možné použít slovo pestré. Nebudu zde opakovat podrobnosti o všech typech bariér, tento prostor věnuji zajímavým souvislostem.

Opakovaně zdůrazňuji, že bychom měli chtít řešení problému nízkého zastoupení žen po politických stranách. Politické strany mají řadu možností, jak podpořit ženy a jak podpořit i konkrétně vzájemnou podporu žen tím, že pro ni vytvoří podmínky. Některým z nich, jako je finanční podpora ženských platforem a jejich zapojení do rozhodovacího procesu ve straně, se věnuje např. manuál pro politické strany vytvořený ve spolupráci státního a neziskového sektoru.<sup>140</sup> I politických stran se ovšem týká bariéra neuznání problému. Předseda ODS např. v souvislosti se zastoupením žen v jejich straně prohlásil, že: „(...) *to u nás celkem funguje. Zkušenosti z české politiky ukazují, že strany, které šly cestou kvót, si nakonec vůbec nepomohly, žádný výrazný nástup žen do politiky zařídít nedokázaly.*“ Někdejší předseda SOCDEM<sup>141</sup> vyjádřil přesvědčení, že strana kvóty nepotřebuje: „*Zvládli jsme postavit kandidátku pro volby do Evropského parlamentu, aby tam byli rovnoměrně zastoupeni muži a ženy. Zvládneme to i u jiných kandidátek. Nepotřebujeme ve stanovách kvóty.*“<sup>142,143</sup> Uznání problému v případě politických stran spočívá v tom, že uznají, že kvóty jednoduše nechtějí. Tím budou moci přestat debatovat o tom, jestli jsou kvóty dobré, nebo špatné, a mohou se, pokud ovšem skutečně chtějí, věnovat realizaci jiných opatření.

***Doporučení pro politické strany (1): Přiznat si, že nechtějí kvóty, a hledat jiné nástroje***

<sup>140</sup> ŠPRINCOVÁ, Veronika. 15 tipů, jak podpořit ženy uvnitř politických stran.

<sup>141</sup> Tehdy ještě ČSSD.

<sup>142</sup> Pavel Otto. „*Za ČSSD akceschopnější. Strana ruší ústřední výbor i kvóty na ženy*“. E15. 1. 3. 2019.

[online] [cit. 2023-06-15] Dostupné z: <https://www.e15.cz/domaci/za-cssd-akceschopnejsi-strana-rusi-ustredni-vybor-i-kvoty-na-zeny-1356774>

<sup>143</sup> Na prvních deseti místech držela ČSSD princip zipu, tedy střídání muže a ženy (lídrem byl muž). Nelze však souhlasit, že zastoupení bylo rovnoměrné. Z 28 míst na kandidátní listině bylo 7 žen, tedy pouze 25 % (viz. [www.volby.cz](http://www.volby.cz)). Navíc v těchto volbách měla ČSSD malé šance na úspěch, reálně se tedy nehrálo o rozdělení moci a šance byla maximálně na získání jednoho mandátu.

Překvapivým zjištěním bylo, jak málo se ve vzájemné podpoře objevují konkrétní cíle, jichž chtějí ženy dosáhnout. Domnívám se, že právě to je vysvětlením, proč se ženy tak často věnují jen sdílení. Pokud by měly cíl, např. posílit příští vedení strany o jednu ženu, byly by nuceny udělat něco víc, aby tohoto cíle dosáhly. Nalézat jiné postupy, tvořit strategie, nacházet spojení.

***Doporučení pro ženy (4): Stanovit si konkrétní cíl***

Ženy nejsou homogenní skupina a je jasné, že nemají stejné názory, a to ani když jsou členkami jedné politické strany. Vzhledem k počtu žen v politických stranách se ale dělením na menší skupiny vliv žen ještě oslabuje. V severských zemích, které jsou v zastoupení žen v politice často vyzdvihovaným vzorem, byla přitom jako jeden z důležitých faktorů jejich úspěchu identifikována právě vzájemná podpora žen bez rozdílu příslušnosti k nějaké skupině.<sup>144</sup> Proto je důležité soustředit se více na společné cíle než na rozdílnosti.

***Doporučení pro ženy (5): Nacházet společné cíle***

V kategorii nedostatek zdrojů se objevili „obvyklí podezřelí“, jako jsou finance a čas. Méně očekávanou bariérou byl nedostatek informací. Je to zároveň bariéra, která se dá poměrně snadno překonat. Je třeba stanovit si za cíl informovat ženy o tom, co je vzájemná podpora a proč je důležitá, uspořádat přednášku či seminář, a tuto bariéru odstranit. Výhodou je, že je současně možné naučit ženy uvažovat samy o sobě jako o aktérkách podpory žen, a odstranit tak i jednu individuální bariéru. Navíc, seznámení žen s problematikou nerovného zastoupení a podmínek v politice pomůže odstranit i některé falešné důkazy, jako třeba že ženy nechtějí být na volitelných místech kandidátky. V neposlední řadě vzdělávání v této oblasti také pomůže ženám projít procesem uznání problému. Ujmout se pořádání takové akce mohou jak aktivní ženy, tak politické strany.

***Doporučení pro ženy (6): Vzdělávat ženy o vzájemné podpoře a problematice rovnosti žen v politice***

---

<sup>144</sup> DAHLERUP, Drude. *Women, quotas and politics*. Str. 56

***Doporučení pro politické strany (2): Vzdělávat ženy o vzájemné podpoře a problematice rovnosti žen v politice***

Zajímavá je také potřeba aktivní osoby, kterou ženy často artikulovaly. Zde vidím prostor pro intervenci politické strany. Ta, chce-li ženy podpořit, může vytvořit pracovní pozici zaměřenou právě na tuto agendu. To by přineslo řadu výhod. Strana by si mohla „odškrtnout“, že dělá něco pro podporu žen. Pokud by člověk na této pozici byl mimo politickou stranu, což považuji za velmi vhodné, odpadla by překážka promítnutí ideologických sporů do jeho práce, nebo by byla alespoň zmírněna. Stěžejní by bylo zaměření na dosažení stanovených cílů. V ideálním případě by se tato osoba měla orientovat v tématu a být schopná s vedením strany na formulování cílů spolupracovat. Součástí práce by byla dosud opomíjená prevence – sledování, kde je potřeba intervence, formulování cílů pro nadcházející vnitrostranické volby a vytvoření plánu k jejich plnění apod. Pro zaneprázdněné političky ve stranických funkcích by bylo snazší pomáhat jiným ženám, kdyby dostaly informaci, kde je jejich pomoc potřeba.

***Doporučení pro politické strany (3): Zřídit pracovní pozici pro agendu podpory žen***

Na základě osmi rozhovorů není možné jednoznačně konstatovat, že se ženy v politických stranách podporují. Je však možné říci, že chování respondentek i žen, o kterých v souvislosti s podporou hovořily, je často v kontrastu s chováním včelí královny, která se nesnaží usnadnit cestu jiným ženám a dělá pravý opak. Chování včelí královny není v českých politických stranách běžné. Podporu pro toto tvrzení nacházím i v tom, že respondentky uvedly, že se během své cesty politickou stranou s nepodporující výše postavenou ženou nesetkaly. Setkaly se ale s nepodporou žen na nižších pozicích. U respondentek, které tuto zkušenost mají, bylo znát, že ji vnímají až bolestivě, že je pro ně zraňující. Možným vysvětlením, proč prožívají nepodporu takto citlivě, je, že si prošly procesem uznání problému, uvědomují si znevýhodnění žen v politice, cítí příslušnost k této znevýhodněné skupině a sounáležitost s jejími členkami. Rána z vlastních řad je zraňující, o to víc, pokud míří na aktivity, kterými se žena snaží zlepšit postavení žen.

## Závěr

V této práci jsem se věnovala vzájemné podpoře žen v politických stranách, jakožto jedné z možností, jak přispět k dosažení rovného zastoupení žen v politice. V první části práce jsem na teorii historického institucionalismu ukázala, jak obtížné je změnit pevně zakořeněné instituce, jako je politická strana, politické prostředí i celá společnost. Rozebrala jsem také příčiny nízkého zastoupení žen v politice a důležitost zaměření nejen na početní zastoupení žen v politických stranách, ale i na jejich podíl na moci a rozhodování. Prostor jsem věnovala fenoménu chování včelí královny, který je používán pro podporu tvrzení, že se ženy mezi sebou nepodporují. V rámci teoretické části byly představeny základní typy vzájemné podpory žen, jako je sdílení, networking, ženské platformy a mentoring.

V druhé části práce jsem se věnovala vlastnímu výzkumu, jehož cílem bylo zjistit, jaké jsou zkušenosti žen v českých politických stranách se vzájemnou podporou a jaké bariéry této podpoře brání. Mezi českými političkami se objevují následující formy podpory: sdílení, networking, mentoring, ženská platforma, podpora sebevědomí, podpora ke kandidatuře, podpora v kampani, převzetí úkolů, vzor. Objevují se i zkušenosti s nepodporou mezi ženami, přítomnost chování včelí královny se však neprokázala. Charakteristiky, které lze v projevených formách sledovat, jsou směr, původ, tvrdost, aktivita, trvání, opakování, dosah, institucionalizace, reálnost a organizovanost.

Identifikovala jsem bariéry, které vzájemné podpoře brání nebo redukuje její účinek. Tyto bariéry jsem rozdělila do pěti skupin: neuznání problému, strategické bariéry, nedostatek zdrojů, falešné důkazy a individuální bariéry.

Docházím ke zjištění, že strategické bariéry mohou ženy relativně snadno odstranit samy. Pokud tak učiní, budou se moci věnovat širšímu spektru forem podpory a zvýšit tak šanci na prosazení svého vlivu a získání podílu na moci. Pomocí vzájemné podpory je možné odstranit také některé z příčin nízkého zastoupení žen, a dosáhnout tak zvýšení počtu kandidujících a zvolených žen do vnitrostranických funkcí i na volitelná místa kandidátních listin. Postupně tak může docházet k proměně několika institucí – politické strany, politického prostředí i společnosti, která promění svůj pohled na rozdělení rolí mužů a žen.

Vzájemnou podporu žen může ovlivnit i politická strana skrze podmínky, jaké pro ženy vytvoří. Může např. financovat ze stranického rozpočtu ženskou platformu a jiné

networkingové aktivity nebo vytvořit pracovní pozici pro agendu podpory žen, a přispět tak k odstranění některých bariér vzájemné podpory.

Téma vzájemné podpory žen nezabírá v českém prostředí mnoho prostoru. Svým výzkumem bych ráda inspirovala další výzkumnice a výzkumníky, aby mu věnovali pozornost. Mohli bychom pak lépe pochopit, které formy podpory vedou k jakým výsledkům, jak nejlépe odstraňovat bariéry podpory a poznat hlouběji dynamiku a specifika podpory mezi ženami v politice.

## Summary

In this paper, I looked at mutual support between women in political parties as one possible way to contribute to equal representation of women in politics. In the first part of the paper, using the historical institutionalism theory, I showed how difficult it is to change deeply rooted institutions like a political party, political environment, as well as the whole society. I also discussed causes of low representation of women in political parties and the importance of focusing not only on representation in terms of numbers, but also in terms of their share of power and decision-making. I spent time looking at the bee queen phenomenon, which is often used to support the claim that women don't provide support to each other. The theoretical part introduced basic types of women's mutual support, such as sharing, networking, women's platforms, and mentoring.

In the second part of the paper, I presented my own research with the goal to uncover experiences of women in Czech political parties with respect to their mutual support, and the barriers that hinder that support. The following forms of support can be observed among Czech female politicians: sharing, networking, mentoring, women's platform, self-esteem support, encouragement to run for office, campaign support, takeover of tasks, role-modelling. There are also experiences with non-support, although the presence of bee queen behaviour wasn't proven. The above forms display characteristics called direction, origin, hardness, activity, duration, recurrence, reach, institutionalization, tangibility, and level of organization.

I identified barriers which hinder mutual support or reduce its effect. I divided these barriers into five groups: denial of the problem, strategic barriers, lack of resources, false evidence, and individual barriers.

I arrive at the conclusion that strategic barriers can be overcome relatively easily by women themselves. If they do so, they will be able to focus on wider range of forms of support and increase the chance of asserting their influence and gaining their share of power. With the help of mutual support, it is also possible to remove some of the causes of low representation and increase the number of women who run for office and get elected to inside-party offices, as well as to electable ballot positions. Gradually, this can lead to change of several institutions – political party, political environment, and the society in changing its perception of women's and men's roles.

Women's mutual support can also be influenced by a political party via the conditions it creates for women. For example, it can finance a women's platform and other networking activities from the party's budget or create a job position for the women's support agenda, thereby contributing to the removal of some of the barriers of mutual support.

The topic of women's mutual support is not being extensively researched in the Czech context. With my own research, I would like to inspire other researchers to pay attention to this topic. We could then better understand which forms of support lead to which results, what are the best ways to overcome support barriers, and gain deeper knowledge about the dynamics and specifics of mutual support among women in politics.

## Použité zdroje

### Odborná literatura

BEEBE, Steven A. a John T. MASTERSON. *Communicating in small groups: principles and practices*. 8th ed. Boston, MA: Pearson/Allyn and Bacon, c2006. ISBN 0205449565

BIANCO, Margarita, Bryn HARRIS, Dorothy GARRISON-WADE a Nancy LEECH. Gifted Girls: Gender Bias in Gifted Referrals. *Roeper review* [online]. Bloomfield Hills: Taylor & Francis Group, 2011, **33**(3), 170-181 [cit. 2023-05-21]. ISSN 0278-3193. Dostupné z: doi:10.1080/02783193.2011.580500

BIEREMA, Laura L. Women's Networks: A Career Development Intervention or Impediment?. *Human Resource Development International* [online]. 2005, **8**(2), 207-224 [cit. 2023-03-21]. ISSN 1367-8868. Dostupné z: doi:10.1080/13678860500100517

BIEREMA, Laura. The role of gender consciousness in challenging patriarchy. *International journal of lifelong education* [online]. Taylor & Francis Group, 2003, **22**(1), 3-12 [cit. 2023-07-23]. ISSN 0260-1370. Dostupné z: doi:10.1080/02601370304825

BLAKE-BEARD, Stacy D. Taking a hard look at formal mentoring programs. *The Journal of management development* [online]. Bradford: Emerald Group Publishing Limited, 2001, **20**(4), 331-345 [cit. 2023-03-24]. ISSN 0262-1711. Dostupné z: doi:10.1108/02621710110388983

BLEIJENBERGH, I.L, M CACACE, D FALCINELLI, Elena del GIORGIO a Giovanna DECLICH. How Dutch and Italian women's networks mobilize affect to foster transformative change towards gender equality. *The European journal of women's studies* [online]. London, England: SAGE Publications, 2021, **28**(1), 10-25 [cit. 2023-03-22]. ISSN 1350-5068. Dostupné z: doi:10.1177/1350506820941136



CHAPPELL, Louise. Comparing Gender and Institutions across time and place. ECPR Joint Session in Rennes (2008).

CHANG, Carolyn, Tessa M.F. WATT, Amy G. FIEDLER a Stephanie G. WORRELL. Women mentoring women. *The Journal of thoracic and cardiovascular surgery* [online]. United States: Elsevier, 2023, **165**(1), 401-405 [cit. 2023-03-22]. ISSN 0022-5223. Dostupné z: doi:10.1016/j.jtcvs.2021.10.053

CHILDS, S. a M.L. KROOK. Should Feminists Give Up on Critical Mass? A Contingent Yes. *Politics and Gender* [online]. 2006, **2**(4), 522 - 530 [cit. 2022-06-29]. DOI: 10.1017/S1743923X06251146. ISSN 17439248.

CRIADO-PEREZ, Caroline. *Invisible women: exposing data bias in a world designed for men*. London: Chatto & Windus, 2019, 411 s. ISBN 978-1-78474-172-3.

DAHLERUP, Drude a Monique LEIJENAAR. *Breaking male dominance in old democracies*. Oxford: Oxford University Press, 2013. ISBN 9780199653898.

DAHLERUP, Drude. *Women, quotas and politics*. London: Routledge, 2006. Routledge research in comparative politics. ISBN 0-415-42968-4.

DAHLERUP, D. The Story of the Theory of Critical Mass. *Politics and Gender* [online]. 2006, **2**(4), 511 - 522 [cit. 2022-06-28]. DOI: 10.1017/S1743923X0624114X. ISSN 17439248.

EBBINGHAUS, Bernhard. Can Path Dependence Explain Institutional Change? Two Approaches Applied to Welfare State Reform. *MPIFG discussion paper* [online]. Cologne: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung/ Max Planck Institute for the Study of Societies, 2005 [cit. 2023-05-27]. ISSN 1864-4325.

FOX, Richard L. a Jennifer L. LAWLESS. Uncovering the Origins of the Gender Gap in Political Ambition. *The American political science review* [online]. New York, USA: Cambridge University Press, 2014, **108**(3), 499-519 [cit. 2023-05-17]. ISSN 0003-0554. Dostupné z: doi:10.1017/S0003055414000227

FISKE, Susan T. Social cognition and social perception. *Annual review of psychology* [online]. PALO ALTO: Annual Reviews, 1993, **44**(1), 155-194 [cit. 2023-07-11]. ISSN 0066-4308. Dostupné z: doi:10.1146/annurev.ps.44.020193.001103

GREY, Sandra. Numbers and Beyond: The Relevance of Critical Mass in Gender Research. *Politics and Gender* [online]. 2006, **2**(4), 492 - 502 [cit. 2022-05-28]. DOI: 10.1017/S1743923X06221147. ISSN 17439248.

HALL, Peter A., Rosemary C. R. TAYLOR. Political science and the three new institutionalisms. *Political Studies* [online]. 1996, **44**(5), 936-957 [cit. 2022-04-26]. DOI: 10.1111/j.1467-9248.1996.tb00343.x. ISSN 00323217.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016, 437 stran. ISBN 978-80-262-0982-9.

INZER, Lonnie D. a C. B. CRAWFORD. A Review of Formal and Informal Mentoring. *Journal of Leadership Education* [online]. 2005, **4**(1), 31-50 [cit. 2023-03-24]. ISSN 1552-9045. Dostupné z: doi:10.12806/V4/I1/TF2

KANIOK, Petr. *Národní parlamenty a evropská integrace: kolektivní aktér politického systému EU?*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Mezinárodní politologický ústav, 2016. ISBN 978-80-210-8341-7.

KATZNELSON, Ira a Helen V. MILNER, ed. *Political science: the state of the discipline*. New York: American Political Science Association, 2002. ISBN 0-393-05142-0.

KRATOCHVÍL, Petr. *Teorie evropské integrace*. Praha: Portál, 2008. ISBN 9788026202585.

KROOK, Mona Lena a Pippa NORRIS. Beyond Quotas: Strategies to Promote Gender Equality in Elected Office. *Political studies* [online]. London, England: SAGE Publications, 2014, **62**(1), 2-20 [cit. 2023-05-12]. ISSN 0032-3217. Dostupné z: doi:10.1111/1467-9248.12116

LAZAR, Petr a Petra BLAHOVÁ. Využití mentorství u mladých dospělých opouštějících ústavní a ochrannou výchovu při návratu do přirozeného sociálního prostředí. *Sociální pedagogika* [online]. Zlín: Tomas Bata University in Zlín, Faculty of Humanities, 2020, **8**(2), 100-114 [cit. 2023-03-22]. ISSN 1805-8825. Dostupné z: doi:10.7441/soced.2020.08.02.07

LOVENDUSKI, Joni. Gendering Research in Political Science. *Annual Review of Political Science* [online]. 1998, **1**(1), 333-356 [cit. 2022-06-25]. DOI: 10.1146/annurev.polisci.1.1.333. ISSN 10942939.

LOVENDUSKI, Joni. Women and politics: Minority representation or critical mass? *Parliamentary Affairs* [online]. 2001, **54**(4), 743 - 758 [cit. 2022-06-29]. DOI: 10.1093/parlij/54.4.743. ISSN 00312290.

MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ, Romana. Genderové nerovnosti v demokratických systémech. *Gender a Výzkum* [online]. 2018, **19**(2), 202-206 [cit. 2022-06-15]. ISSN 25706578.

MACKAY, Fiona, Meryl KENNY a Louise CHAPPELL. New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism? *International Political Science Review / Revue internationale de science politique* [online]. 2010, **31**(5), 573 [cit. 2022-06-22]. ISSN 01925121.

MÍŠOVIČ, Ján. *Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2019 - 2019, 292 stran. ISBN 978-80-7419-285-2.

NORRIS, Pippa a Ronald INGLEHART. Cultural barriers to women's leadership: A worldwide comparison. *Journal of Democracy*. 2004, **3**(14), 1-29.

NORRIS, Pippa. *Electoral engineering: voting rules and political behavior*. Cambridge: Cambridge University Press, 2004, xi, 375 stran: grafy, tabulky; 23 cm. ISBN 0-521-53671-5.

NORRIS, P., & LOVENDUSKI, J. (1994). *Political Recruitment: Gender, Race and Class in the British Parliament*. Cambridge: Cambridge University Press.  
doi:10.1017/CBO9780511598609

PAJARES, Frank. Gender and Perceived Self-Efficacy in Self-Regulated Learning. *Theory into practice* [online]. Columbus: Lawrence Erlbaum Associates, 2002, **41**(2), 116-125 [cit. 2023-05-17]. ISSN 0040-5841. Dostupné z: doi:10.1207/s15430421tip4102\_8

PAPAFILIPPOU, Vanda, Susan DURBIN a Hazel CONLEY. Women's formal networking: The relationship between networking activities and power. *Gender, work, and organization* [online]. Oxford: Wiley Subscription Services, 2022, **29**(5), 1712-1741 [cit. 2023-03-17]. ISSN 0968-6673. Dostupné z: doi:10.1111/gwao.12869

PERGLOVÁ, Zdeňka. *Kvóty v ČR (ne)chceme!*. Praha, 2019. Seminární práce. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd.

RAKUŠANOVÁ, Petra. Mechanismy inkluze a exkluze žen v politice v České republice / Mechanisms of Women's Inclusion and Exclusion in the Czech Republic. *Gender rovné příležitosti výzkum / Gender and Research* [online]. 2005, **06**(02), 25-30 [cit. 2022-05-30]. ISSN 12130028.

ROTH, Philip L., Kristen L. PURVIS a Philip BOBKO. A Meta-Analysis of Gender Group Differences for Measures of Job Performance in Field Studies. *Journal of*

*management* [online]. Los Angeles, CA: SAGE Publications, 2012, **38**(2), 719-739 [cit. 2023-03-16]. ISSN 0149-2063. Dostupné z: doi:10.1177/0149206310374774

RYJÁČKOVÁ, Lenka. *Politické strany, jejich organizace a vnitřní fungování*. Praha, 2012. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Filozofická fakulta. Vedoucí práce Radek Buben.

ŘIHÁČEK, Tomáš, Ivo ČERMÁK a Roman HYTYCH. *Kvalitativní analýza textů: čtyři přístupy*. Brno: Masarykova univerzita, 2013, 190 stran. ISBN 978-80-210-6382-2.

SEDLÁKOVÁ, Kristýna. Zastoupení žen v institucích Evropské unie: Případová studie Evropské komise [online]. Olomouc, 2018 [cit. 2022-06-25]. Dostupné z: <<https://theses.cz/id/ip9orl/>>. Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta. Vedoucí práce Mgr. Markéta Zapletalová, Ph.D.

STAINES, Carol Anne, C. TAVRIS a T. E. JAYARATNE. The Queen Bee Syndrome. *Psychology Today*. 1974, **7**, 63-66.

STEINMO, Sven, Kathleen Ann THELEN a Frank LONGSTRETH, ed. *Structuring politics: historical institutionalism in comparative analysis*. Cambridge [England]: Cambridge University Press, c1992. Cambridge studies in comparative politics. ISBN 0-521-41780-5.

ŠVAŘÍČEK, Roman. KLÁRA ŠEĎOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Portál, 2010, 384 stran. ISBN 978-80-262-0273-8.

ŠTÁDLEROVÁ, Michaela, Ladislav PILAŘ a Jitka POKORNÁ. Gender a mentoringové funkce v podnikatelském prostředí. *Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D. Faculty of Economics and Administration* [online]. Pardubice: University of Pardubice, Faculty of Economics and Administration, 2013, (27), 130 [cit. 2023-03-24]. ISSN 1211-555X.

TREMBLAY, Manon. The Substantive Representation of Women and PR: Some Reflections on the Role of Surrogate Representation and Critical Mass. *Politics and Gender* [online]. 2006, 2(4), 502 - 511 [cit. 2022-05-28]. DOI: 10.1017/S1743923X06231143. ISSN 17439248.

VOHLÍDALOVÁ, Marta. Výzkumná zpráva z dotazníkového šetření „Ženy a muži v rovnováze“. [online] Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2015. [cit. 2023-05-20] Dostupné z: [https://aa.ecn.cz/img\\_upload/666f72756d35302d6669313030313139/vyzkumna-zprava-z-dotaznikoveho-setreni\\_postoje-verejnosti-k-pusobeni-zen-v-politice.pdf](https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/vyzkumna-zprava-z-dotaznikoveho-setreni_postoje-verejnosti-k-pusobeni-zen-v-politice.pdf)

WEBBER, Gretchen R. a Patti GIUFFRE. Women's relationships with women at work: Barriers to solidarity. *Sociology compass* [online]. HOBOKEN: Wiley, 2019, 13(6), e12698-n/a [cit. 2023-03-16]. ISSN 1751-9020. Dostupné z: doi:10.1111/soc4.12698

WIGGINS, Joy L. a Kami J. ANDERSON. *From sabotage to support: a new vision for feminist solidarity in the workplace*. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers, 2019.. ISBN 1-5230-9848-1.

## Ostatní zdroje

ADAMUSOVÁ, Marcela. Kvóty – Spolehlivý nástroj pro zajištění rovnováhy v rozhodovacích pozicích. *Rovné příležitosti v souvislostech* [online]. 2015, (4/2015) [cit. 2023-07-08]. Dostupné z: <https://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/clanek/kvoty-spolehlivy-nastroj-pro-zajisteni-rovnovahy-v-rozhodovacich-pozicich>

BŘEŠŤAN, Robert. Řekni, kde ty ženy jsou... České politické strany jsou stále hlavně pánské kluby. *Hlídací pes* [online]. [cit. 2023-05-31]. Dostupné z: <https://hlidacipes.org/tahle-prace-neni-pro-tebe-holcicko-s-cim-se-take-setkavaji-zeny-v-ceske-politice/>

CVVM. *Názory veřejnosti na roli muže a ženy v rodině – únor 2020* [online]. Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: [https://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c2/a5181/f9/ov200331.pdf](https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a5181/f9/ov200331.pdf)

ČESKÝ ROZHLAS. Jak se liší stranické, věkové i genderové složení kandidátek? Milion komunálních politiků v přehledné aplikaci. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/volby/interaktivni-kandidatky-2022\\_2209120700\\_pek-0](https://www.irozhlas.cz/volby/interaktivni-kandidatky-2022_2209120700_pek-0).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Gender: Základní pojmy. [https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Scítání 2021* [online]. [cit. 2023-05-30]. Dostupné z: <https://www.scitani.cz/pohlavi#skupina-52087>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže*. Praha: ČSÚ, 2022. [online] [cit. 2022-03-20] <https://www.czso.cz/documents/10180/164109064/30000222.pdf/aa11b900-b0b6-42ed-b23c-85d17bcd8060?version=1.6>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Ženy a muži v datech*. Praha: ČSÚ, 2017. [online] [cit. 2022-03-20] <https://www.czso.cz/documents/10180/45709986/30000417.pdf/1fa799cb-c008-4271-a09c-9035e22923cc?version=1.2>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Přednostní hlasování ve volbách do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR - 1996 – 2013*. Praha: ČSÚ, 2017. [online] <https://www.czso.cz/csu/czso/prednostni-hlasovani-ve-volbach-do-poslanecke-snemovny-parlamentu-cr-1996-2013>

Debata s Respektem: Ženská práva v době krize. *Havelchannel.cz* [online]. 14. 10. 2020 [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://havelchannel.cz/cs/01320>

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. *Gender Equality Index* [online] [cit. 2023-06-30]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/CZ>

FÓRUM 50 %. Statistiky, analýzy, výzkumy – zastupitelstva měst a obcí [online]. [cit. 2023-05-20]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/komunalni-zastupitelstva>

FÓRUM 50 %. Statistiky, analýzy, výzkumy – zastupitelstva krajů [online]. [cit. 2023-05-20]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/krajska-zastupitelstva>

FÓRUM 50 %. TZ: Starostky vs. starostové v ČR [online]. 29. 6. 2020. [cit. 2023-06-29] Dostupné z: [https://aa.ecn.cz/img\\_upload/666f72756d35302d6669313030313139/tz-starostky-vs.starostove-v-cr-2020.pdf](https://aa.ecn.cz/img_upload/666f72756d35302d6669313030313139/tz-starostky-vs.starostove-v-cr-2020.pdf)

Gender pay gap in unadjusted form. *Eurostat* [online]. [cit. 2023-03-16]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG\\_05\\_20/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=6f069419-fcb7-47a2-bdda-c22acca36a0e](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_05_20/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=6f069419-fcb7-47a2-bdda-c22acca36a0e)

INTER-PARLIAMENTARY UNION. *Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe*. [online] 2016. ISBN 92-9142-662-1 [cit. 2023-05-20] Dostupné z: <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2016-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-parliamentarians>

INTER-PARLIAMENTARY UNION, PARLIAMENTARY ASSEMBLY. *Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe*. [online] 2018. ISBN 978-92-9142-725-3. [cit. 2023-05-20] Dostupné z:



<https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe>

MOŠPANOVÁ, Eva. „České právo je nastavené pro muže, ženské zkušenosti v něm chybějí, říká ústavní soudkyně Šimáčková“. *Deník N* [online]. 2020, 12. června 2020 [cit. 2022-06-15]. Dostupné z: <https://denikn.cz/372899/ceske-pravo-je-nastavene-pro-muze-zenske-zkusenosti-v-nem-chybeji-rika-ustavni-soudkyne-simackova/?cst=0fe58e83ddccdeae3dc37ed13eddd7b8633dab92&fbclid=IwAR1lk7v6ocL7x5ob90amHXCekyi4qrVWS7OAWqbAFetPa6xqdaX1NRDJdoc>

ODS obnovila činnost Dámského klubu. *www.ods.cz* [online]. 31. 8. 2022 [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://www.ods.cz/clanek/23229-ods-obnovila-cinnost-damskeho-klubu>

Otto, Pavel. „Za ČSSD akceschopnější. Strana ruší ústřední výbor i kvóty na ženy“. *E15*. 1. 3. 2019. [online] [cit. 2023-06-15] Dostupné z: <https://www.e15.cz/domaci/za-cssd-akceschopnejsi-strana-rusi-ustredni-vybor-i-kvoty-na-zeny-1356774>

PISINGEROVÁ, Barbora. „Vojtěch to schytl na sítích: Na snímku z porodního centra řeší porody žen sedm mužů“. *Frekvence 1* [online]. 2019 [cit. 2022-08-15]. Dostupné z: <https://www.frekvence1.cz/clanky/zpravy/vojtech-to-na-sitich-schytl-na-snimku-z-porodniho-centra-resi-porody-zen-sedm-muzu.shtml>.

Pro a proti. „Genderové kvóty? Největším problémem jsou si samy ženy, nedržíme při sobě. Na kvóty nejsme připravení, říká Maxová“. 1. 5. 2018. *Český rozhlas*. [cit. 2023-05-15]. Dostupné z: <https://plus.rozhlas.cz/genderove-kvoty-nejvetsim-problemem-jsou-si-samy-zeny-nedrzime-pri-sobe-na-kvoty-7195589>

Sociologický ústav AV ČR. *Tisková zpráva: Jak Češi tráví čas? Volný čas hlavně u televize, přetrvává tradiční rozdělení rolí muže a ženy* [online]. Sociologický ústav AV ČR. 20. 6. 2016 [cit. 2023-05-16]. Dostupné z:

[https://www.promenyceskespolecnosti.cz/tiskovky/10/TZ%20-%2020160620\\_Jak\\_Cesi\\_travi\\_cas.pdf](https://www.promenyceskespolecnosti.cz/tiskovky/10/TZ%20-%2020160620_Jak_Cesi_travi_cas.pdf)

Sociologický ústav AV ČR. Tiskové zprávy: Zájem o politiku a názory na podílení se občanů na rozhodování z let 2017-2020, Sociologický ústav AV ČR [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: [cvvm.soc.cas.cz](http://cvvm.soc.cas.cz)

Stanovy České strany sociálně demokratické ve znění zaregistrovaném Ministerstvem vnitra 2. 5. 2018 [online] [cit. 2022-08-15] Dostupné z: <https://www.cssd.cz/data/files/stanovy-cssd-2018.pdf>

Stanovy České strany sociálně demokratické ve znění zaregistrovaném Ministerstvem vnitra 18. 3. 2019 [online] [cit. 2022-08-15] Dostupné z: [https://www.cssd.cz/data/files/registrovane-standovy-19\\_1.pdf](https://www.cssd.cz/data/files/registrovane-standovy-19_1.pdf)

ŠÍDLOVÁ, Tereza. Vzpouira matek ve Sněmovně. Odmítáme workoholismus, říkají poslankyně. *Seznam Zprávy* [online]. 17. 2. 2022 [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-vzpouira-matek-ve-snemovne-odmitame-workoholismus-rikaji-poslankyne-225812>

ŠPRINCOVÁ, Veronika. 15 tipů, jak podpořit ženy uvnitř politických stran. Úřad vlády ČR. [online] [cit. 2023-06-30] Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/manual-15-tipu--jak-podporit-zeny-uvnitř-politickych-stran-a-hnuti-198285/>

UN WOMEN. Violence against Women In Politics: Expert Group Meeting Report & Recommendations. [online] 2018. Dostupné z: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2018/EGM-report-Violence-against-women-in-politics-en.pdf>

ÚŘAD VLÁDY. Analýza genderových stereotypů a zobrazování žen a mužů v předvolebních kampaních. [online] 2018. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analiza-genderovych-stereotypu.pdf>

VOLBY.CZ. *Volby do zastupitelstev krajů konané dne 7.10. – 8.10.2016* [online]. Český statistický úřad [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://www.volby.cz/pls/kz2016/kz?xjazyk=CZ&xdatum=20161007>

VOLBY.CZ. *Volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky konané ve dnech 20.10. – 21.10.2017* [online]. Český statistický úřad [cit. 2023-04-28]. Dostupné z: <https://www.volby.cz/pls/ps2017/ps?xjazyk=CZ>

WILLIAMS, Nicole. *Women and Mentoring in the U.S.* [online]. 25. 10. 2011 [cit. 2023-03-24]. Dostupné z: <https://blog.linkedin.com/2011/10/25/mentoring-women>

Zakroužkuj ženu. In: Facebook [online]. 27. 9. 2021 [cit. 2023-02-21] Dostupné z: <https://www.facebook.com/photo/?fbid=162512156038169&set=pcb.162519789370739>

Záznam z jednání schůze vlády České republiky. 1. července 2015. [online] [cit. 2022-08-15] Dostupné z: <https://apps.odok.cz/djv-agenda?date=2015-07-01>.

Ženská autenticita a firemní kultura. I to byla témata na konferenci EPD. *Rovná odměna* [online]. 7. 5. 2021 [cit. 2023-06-28]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/zenska-autenticita-a-firemni-kultura-i-to-byla-temata-na-konferenci-epd/>

# Teze diplomové práce



FAKULTA  
SOCIÁLNÍCH VĚD  
Univerzita Karlova



**Jméno studenta/studentky:** Zdeňka Perglová

**Název v jazyce práce:** Vliv političek na rovnost zastoupení žen a mužů v politice

**Název v anglickém jazyce:** Impact of Female Politicians on Equal Representation of Women and Men in Politics

**Klíčová slova:** ženy v politice, genderová rovnost, genderová nerovnost, kvóty

**Klíčová slova anglicky:** women in politics, gender equality, gender inequality, quotas

**Akademický rok vypsání:** 2019/2020

**Jazyk práce:** čeština

**Typ práce:** diplomová

**Ústav:** Katedra veřejné a sociální politiky

**Vedoucí / školitel:**

**Obor práce:** Veřejná a sociální politika

## **Teze diplomové práce (výzkumný projekt):**

**A. vymezení výzkumného problému,** návaznost na jiné práce – současnou úroveň domácích a zahraničních poznatků (jejich podrobnější zdůvodnění a přehled lze uvést v části D. teoretická východiska), formulace a zdůvodnění výběru výzkumného problému. Na konci tohoto odstavce se pokuste formulovat výzkumný problém jednou větou.

V České republice je 51 % žen a 49 % mužů. Ve vrcholné politice jsou však ženy zastoupeny výrazně méně než muži. V Poslanecké sněmovně zasedá 155 mužů a 45 žen, procentuálně vyjádřeno jde o 77,5 % mužů, 22,5 % žen. V 81členném Senátu najdeme 69 senátorů a 12 senátorek, tedy 85,2 % osazenstva představují muži, ženy 14,8 %. Tento nesoulad mezi složením společnosti a složením jejich zástupců je problematický proto, že právě tito zástupci určují, jakými politikami se bude země řídit, jaká témata a problémy budou řešeny. Bez ohledu na to, zda budeme považovat rozdílnost mezi muži a ženami za přirozenou, nebo za



sociální konstrukt, který je vtačil do rozdílných životních rolí, existenci rozdílných problémů a témat, jež se dotýkají žen a mužů, nelze popřít. Zároveň je rovnost zastoupení žen a mužů v politice důležitá z hlediska rovnoprávnosti. Můžeme prohlašovat, že ženy a muži jsou si rovni, ale pokud jsou ve vedoucích a rozhodovacích pozicích ženy v menšině a stále narážejí na překážky, které jim v aktivní účasti na politickém rozhodování brání, jsou to pouze prohlášení, nikoliv skutečnost.

Ženy získaly aktivní i pasivní právo před 100 lety. Bylo by iracionální předpokládat, že jejich podíl v politice okamžitě vzroste. Posun na 22,5 %, respektive 14,8 % je však velmi pomalý. Pohledem do severovýchodních zemí, kde ženy získaly volební právo ve zhruba stejné době, zjistíme, že ČR v tomto ohledu zaostává. Zastoupení žen v parlamentu v tomto regionu je 46%. Ženy jsou zde dlouhodobě podněcovány ke vstupu do politiky, jsou jim vytvářeny podmínky, které jim účast a rozvoj v politice umožňují.

Jedním ze zásadních faktorů, které ovlivňují zapojení žen do politiky, je jejich vzájemná podpora, např. vytvářením ženských platform uvnitř politických stran. Z vyjádření některých političek vyplývá, že právě absence vzájemné podpory může být jedním z důvodů nízkého zastoupení žen v české politice.

#### **B. Cíle diplomové práce** (jejich přímá souvislost s formulovaným výzkumným problémem)

Hlavním cílem práce je analyzovat postoj českých političek k nerovnému zastoupení žen v politice a jejich přístup k podpoře žen v politice. Tato analýza by měla pomoci zjistit, zda jednou z možných překážek vyššího zastoupení žen v politice je nedostatek podpory mezi ženami samotnými. Práce se zaměří jak na identifikaci aktivit na podporu žen, které političky vyvíjejí, tak na zjištění postoje k zavedení vnitrostranických genderových kvót a zákonných genderových kvót pro kandidátní listiny, jakožto konkrétních nástrojů sloužících ke zvýšení zastoupení žen. Vedlejším cílem je analýza vnitřního nastavení politických stran z hlediska podpory žen.

#### **C. Výzkumné otázky**

1. Podporují české političky zavedení zákonných genderových kvót pro kandidátní listiny?
2. Podporují české političky zavedení vnitrostranických genderových kvót?



3. Vytvoří české političky vlastní aktivity podporující ženy v politice?
4. Existují v politických stranách formální či neformální ženské platformy?

#### D. Teoretická východiska

Součástí této části může být také konceptuální rámec, analytické modely reprezentující hlavní komponenty výzkumného problému a jeho sociálního, ekonomického a politického kontextu

Jsou rozlišovány dva základní přístupy k zastoupení žen v politice – konzervativní a liberální. Konzervativní přístup je typický pro pravicové strany a soustředí se více na člověka jako osobu politickou než jako příslušnou k genderu a zároveň vnímá jako dostatečné opatření pro zajištění rovného přístupu existenci práva volit a být volen pro obě pohlaví. Oproti tomu liberální přístup, typický pro levicové strany, uvažuje o možnosti změny politické kultury související s vyšším zastoupením žen a hovoří o existenci dalších bariér než pouze té související s volebním právem. Z předpokladu, že ženy čelí ve vstupu do politiky skrytým překážkám, vychází i DP.

Na důležitost vyššího (ideálně rovného) zastoupení žen v politice je potřeba pohlížet komplexně. Jednak jde o realizaci formálně zakotvených závazků o rovnosti mužů a žen. Za druhé může rovné zastoupení žen v politice sloužit jako vzor pro další oblasti života, např. pracovní, a mít tak pozitivní vliv na dosažení rovnosti i mimo politiku. Ženy také přinášejí jiné dovednosti a přístupy. Důležitou roli hrají ženy i z hlediska témat, která jsou výhradně ženská (např. porod, poporodní péče) nebo se týkají častěji žen (genderová diskriminace), o kterých by měly spolurozhodovat. V neposlední řadě je přítomnost žen v politice indikátorem kvality demokracie.

#### E. Výzkumný plán

Výběr a zdůvodnění metod, zdroje dat

Cílem je získat detailní informace o osobních postojích a zkušenostech političek se zkoumaným jevem, proto bude proveden kvalitativní výzkum, při kterém budou od



malého vzorku respondentek získávány obsáhlé informace a komplexní odpovědi. Výzkum bude realizován formou osobních rozhovorů.

Cílovou populací jsou političky. Základní populaci budou tvořit poslankyně a senátorky, které jsou členkami některé politické strany nebo politického hnutí. Vzorek pak budou představovat ženy, se kterými se rozhovory uskuteční. Výběr základní populace je proveden na základě předpokladu, že takto vysoko postavené ženy mají nejvíce zkušeností a mohou poskytnout informace o podpoře či její absenci mezi ženami. Nečlenky politických stran či hnutí jsou vyřazeny z důvodu, že se pohybují v jiném prostředí než členky, a pro vytváření i přijímání podpory mají jiné podmínky. Cílem je uskutečnit 15 rozhovorů.

#### F. Seznam odborné literatury a zdrojů empirických dat

BALTRUNAITE, Audinga, Piera BELLO, Alessandra CASARICO a Paola PROFETA. Gender quotas and the quality of politicians. *Journal of Public Economics*. 2014, **118**. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2014.06.008. ISSN 00472727.

BOUMOVÁ, Petra. *VOLBY 2013: Ženy v kampaních politických stran*. Praha: Fórum 50 %, 2013.

DAHLERUP, Drude. *Has democracy failed women?*. Malden, MA, USA: Polity Press, [2018]. ISBN 9781509516360.

DAHLERUP, Drude. *Women, quotas and politics*. London: Routledge, 2006. Routledge research in comparative politics. ISBN 0-415-42968-4.

DAHLERUP, Drude a Lenita FREIDENVALL. *Electoral Gender Quota Systems and their implementation in Europe*. Brussels, 2011.

Křížková, Alena. 2007. „Kvóty jako podmínka fungující soutěže – evropské komisařky u kulatého stolu.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 8 (1): 74

UHDE, Zuzana. Proč jsou kvóty strašákem?. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2006, 7(1), 6-10. ISSN 1213-0028.

OSN. *Implementaion of the Beijing Declaration and Platform for Action – National Review – The Czech Republic*.

Úřad vlády ČR. *Akční plán pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích na léta 2016 – 2018*. Praha, 2016.



FAKULTA  
SOCIÁLNÍCH VĚD  
Univerzita Karlova



Úřad vlády ČR. *Analýza genderových stereotypů a zobrazování žen a mužů v předvolebních kampaních*. Praha, 2018.

Úřad vlády ČR. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*. Praha, 2014.

Úřad vlády ČR. *Zpráva za rok 2017 o rovnosti žen a mužů*. Praha, 2018.

VOHLÍDALOVÁ, Marta, Hana MAŘÍKOVÁ a Romana VOLEJNÍČKOVÁ. *Postoje české veřejnosti k politice, politické angažovanosti a ženám v politice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2016.

VIANELLO, Mino a M. E. HAWKESWORTH. *Gender and power: towards equality and democratic governance*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2015. ISBN 9781137514158.

Český statistický úřad – [www.czso.cz](http://www.czso.cz), [www.volby.cz](http://www.volby.cz)

#### G. Předběžná náplň práce v anglickém jazyce

The first part of the paper will be theoretical. It will look at equal opportunities, gender stereotypes, quotas, and the chosen research methods.

In its second part the paper will analyze representation of women in Czech politics. It will make comparisons to the development in Nordic countries as the most successful region in terms of equal representation of women and men in politics, also having a tradition of encouraging women to participate on political decision-making.

The third part will be dedicated to the actual research and its conclusion. It will articulate any potential recommendations related to mutual support between women in politics.

#### H. Podpisy studenta a vedoucího práce

Datum:

Oponent:



## Seznam tabulek

Tabulka 1: Počty kandidujících a zvolených ve volbách do PSP ČR.....	str. 28
Tabulka 2: Přehled navržených charakteristik.....	str. 58

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Vizualizace podílu a rozložení žen a mužů na kandidátních listinách, volby do PSP ČR 2022, volební obvod Praha.....	str. 35
--	---------

## Seznam grafů

Graf 1 – Muži a ženy v nejužším vedení politických stran zastoupených v Poslanecké Sněmovně.....	str. 11
Graf 2 – Muži a ženy ve vedení krajských organizačních jednotek politických stran zastoupených v Poslanecké sněmovně.....	str. 11
Graf 3 – Muži a ženy v členských základnách politických stran zastoupených v Poslanecké sněmovně.....	str. 12

## Seznam zkratek

ANO – ANO 2011

ČSSD – Česká strana sociálně demokratická

ČR – Česká republika

ODS – Občanská demokratická strana

Piráti – Česká pirátská strana

SOCDEM – Sociální demokracie

SPD – Svoboda a přímá demokracie (SPD)

STAN – Starostové a nezávislí

Zelení – Strana zelených

## Seznam příloh

Příloha č. 1 Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru

Příloha č. 2 Základní scénář rozhovoru

## Přílohy

Příloha č. 1 – Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru

### **INFORMOVANÝ SOUHLAS S POSKYTNUTÍM VÝZKUMNÉHO ROZHOVORU A VYUŽITÍM ZÍSKANÝCH DAT**

Souhlasím s poskytnutím rozhovoru pro účely diplomové práce na téma *vzájemná podpora žen v české politice* Zdeňce Perglové, studentce oboru Veřejná a sociální politika na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy.

Byla jsem obeznámena s tím, že je pořizován zvukový záznam rozhovoru, který bude následně přepsán do textové podoby. V prepisech i v samotné diplomové práci budou data anonymizována a nebude uvedeno moje jméno. S pořízeným materiálem bude pracovat pouze Zdeňka Perglová, a to výhradně ve vztahu ke své diplomové práci.

---

datum poskytnutí rozhovoru

---

jméno a příjmení

---

podpis

## Příloha č. 2 – Základní scénář rozhovoru

- 1) *Ověření vzniku mandátu*
- 2) Jak vnímáte vzájemnou podporu žen, myslíte, že by se ženy měly podporovat, pomáhat si? (*ženská sounáležitost*)
- 3) Myslíte, že by to tak mělo být i v politické straně?  
AnoxNe → Proč?
- 4) Proměňoval se tento váš názor v průběhu času?
- 5) *Obdržená podpora a její podoba*  
- v začátcích ve straně  
- před zvolením do funkce  
- v současnosti
- 6) *Poskytnutá podpora a její podoba*  
- než měla volenou funkci  
- v současnosti
- 7) Je nějaký typ podpory, která vám chyběla nebo chybí, která se neděje, ale kterou byste uvítala?
- 8) *Ověření podílu žen v členské základně*
- 9) *Ženská platforma*

### **ANO**

- Angažujete se v ní?
- Jak funguje?
- Pořádá nějaké akce?
- Jsou nějaké konkrétní cíle, úspěchy?
- Má platforma podporu strany?

### **NE**

- Čím to podle vás je?
- Chtěla byste, aby vznikla?
- V čem byste viděla přínos?

- 10) Setkáváte se s reakcemi ve vaší straně, od mužů i žen, na aktivity, které děláte na podporu žen?
- 11) Každá strana má nějaké proudy nebo frakce. Myslíte si, že na vzájemnou podporu žen má vliv nějaká ideologická rozdílnost? Má to pro vás osobně význam?
- 12) Často se mluví o tom, že se ženy nepodporují. Setkala jste se s tím? (házení klacků pod nohy)
- 13) *Pokud nedostatek času nebo jiná bariéra v poskytování*  
Jaký typ podpory byste poskytovala, kdybyste mohla, co je vám blízké?
- 14) V čem vidíte přínos vzájemné podpory žen?
- 15) Je něco, co byste ráda k tématu vzájemné podpory doplnila?

Pokud <b>NETWORKING</b>	Pokud <b>MENTORING</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jak moc koordinovaný?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorka nebo mentee?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Postěžování a sdílení zkušeností, nebo i <b>společný postup</b>, jak něco prosadit, odhlasovat apod.?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formální nebo neformální?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Má to podporu strany?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jak probíhal?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vlastní hodnocení?</li> </ul>