



AMO.CZ

PROSINEC 2016

BACKGROUND REPORT | XXII | OSN | ECOFIN | 02

Ženy a rozvoj

Zuzana Svobodová



PRAŽSKÝ STUDENTSKÝ SUMMIT | WWW.STUDENTSUMMIT.CZ



1 Úvod a historický vývoj problematiky

Rozdíly mezi postavením mužů a žen, ať už na poli společenském, profesním či jiném, existovaly odedávna. Od žen bylo v historii očekáváno především plnění povinností v rámci starosti o domácnost a výchovy dětí, zatímco muži zajišťovali rodině obživu, věnovali se profesní kariéře a zastávali přední rozhodovací funkce. Toto společenské uspořádání se společně s rozdílným přístupem k mužům a ženám také nazývá genderovou stereotypizací. Ta vychází z genderového stereotypu, tedy předpokladu o rozdělení funkcí ve společnosti i domácnosti v závislosti na pohlaví a typických vlastnostech, kterými by měli dominovat muži a ženy.^{1 2}

K převratu v obecném vnímání ženy dochází v Evropě s příchodem osvícenství během osmnáctého století. Figura ženy přestává být středověkým odrazem náboženského hříchu a začíná ztělesňovat kladné hodnoty ženství, jako jsou například mateřství a péče o rodinu.²

K prvním změnám patriarchálního uspořádání³, které vychází právě z genderové stereotypizace a preferuje rozdělení mužských a ženských rolí, dochází během devatenáctého století, zejména vlivem značných ekonomických změn způsobených průmyslovou revolucí a významných politických reformem. Právě technické inovace a rozvoj manufaktur, které se rozšířily v oblasti euroamerické civilizace, umožnily řadě žen získat formální zaměstnání s hodinovou mzdou. Množství žen se tak rychle přesunulo ze zemědělství, řemeslné výroby či domácího zaměstnání do zaměstnání s fixními podmínkami práce, především se jednalo o továrny a pásovou výrobu.⁴ Tato zaměstnání byla však vnímána jako znak chudoby a neschopnost muže zajistit rodinu. Přestože zaměstnávání žen zprvu nevedlo ke změně jejich postavení ve společnosti, zlepšení jejich ekonomické situace dopomohlo cestě k emancipaci.

Proces emancipace žen začal v 19. století, to přineslo řadu společenských i ekonomických změn. Tlak vyvíjený především dělníky zaměstnanými v továrnách vyvolal značné reformy pracovního práva, maximální pracovní dobu a v některých zemích i první zdravotní a sociální pojištění. Došlo k zavádění rovného a všeobecného volebního práva a už od počátku století se formovaly ideologie socialismu a komunismu. Celospolečenské uvolnění a pokles autoritářství byl vhodnou situací také pro proces emancipace žen, který byl v tomto období asi nejintenzivnější. V první etapě osamostatňování žen byla cílem především rovná příležitost ve studiu a vzdělání, v osmdesátých letech 19. století přecházely snahy o emancipaci žen do druhé etapy emancipace, ženy žádaly dosažení občanské a politické rovnosti, především tedy pasivní i aktivní volební právo. Snahy o emancipaci žen probíhající na konci 19. a na začátku 20. století, vyznačující se především vznikem různých spolků a snahami o společnou činnost v tomto zájmu, můžeme nazvat bojem o rovnoprávnost neboli rovnost *de iure*. Prvním krokem k občanské a politické rovnosti žen bylo zavedení rovného volebního práva na Novém Zélandu v roce 1893.⁵

V zemích, kde je již rovnoprávnosti žen a mužů dosaženo, je dnes aktuální boj o rovnost *de facto*, tedy o v praxi stejné příležitosti pro muže a ženy. Mužské a ženské role jsou vnímány různě v závislosti na historickém vývoji a kulturních zvyklostech, od začátku 19. století tak došlo ke značnému vývoji ve vnímání

¹ Lipovetsky, G.: Třetí žena, Neměnnost a proměny ženství. Praha, PROSTOR 2000

² MAHL, Mary R.; KOON, Helene. *The female spectator: English women writers before 1800*. Bloomington: Indiana University Press, 1977.

³ HORSKÁ, Pavla. Tři století evropského feminismu. Historický obzor, 1995

⁴ BOCKOVÁ, Gisela. Ženy v evropských dějinách: od středověku do současnosti. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 2007. s. 137

⁵ Ministry of Women. *New Zealand Women*. [online]. Nedatováno, [cit. 2016-07-14]. Dostupné z: <http://women.govt.nz/about/new-zealand-women/history>.



genderových rolí, dodnes však genderové stereotypy zůstávají zásadním úskalím v rovnosti žen a mužů.

Zaměstnanost žen stále zaostává a jednou z předních problematik jsou trvalé příjmové rozdíly. Ženy jsou v průměru ohodnoceny 60–75 % příjmu mužů⁵ a často čelí nerovným podmínkám při získávání důstojné práce odpovídající jejich schopnostem.^{6 7} Ve společnosti navíc dochází k horizontální separaci, tedy k sektorovému oddělení jejich možného pracovního uplatnění. Ženy bývají méně zaměstnány ve vědě a technických a strojních odvětvích ekonomiky, vzdělané ženy směřují především do zdravotnictví a vzdělávání. Výrazná je ale především vertikální separace, tedy nedostatek žen ve vedoucích pozicích zejména ve středně velkých firmách a vlastním podnikání, a to i v zemích s rovným přístupem ke vzdělání.^{8 7}

Nejen z těchto důvodů se problematikou rovnosti žen a mužů dlouhodobě zabývá Organizace spojených národů, která uvádí jako jeden z Cílů udržitelného rozvoje genderovou rovnost a posílení postavení⁶ všech žen a dívek. OSN si v tomto směru klade za cíl především: ukončit všechny formy diskriminace žen a dívek ve světě, definovat hodnotu neplacené domácí práce a podpořit sdílenou zodpovědnost v domácnostech, podpořit rovné příležitosti žen a mužů, a to především ve vůdčích pozicích profesních, veřejných i politických a dosáhnout institucionálního zajištění rovných vlastnických a dědických práv a rovného přístupu k finančním službám ve světě. Rovnost mužů a žen totiž znamená plné využití zdrojů pracovních sil, které jsou významné pro udržitelný ekonomický růst a prosperitu. Zároveň rovnost pohlaví přispívá k vytváření kompetitivního prostředí, příznivého pro kreativitu a inovace. Rovnost mužů a žen navíc odráží úroveň mnoha dalších kladných společenských faktorů a je silným pilířem společenského rozvoje.

2 Hospodářské a sociální důsledky (ne)rovnosti žen

2.1 Makroekonomické hledisko

Snaha o dosažení rovnosti mužů a žen je neopomenutelná nejen z lidskoprávních a sociálních důvodů, její důležitost jasně odráží značné ekonomické důsledky problematiky rovnosti. Zvyšování rovnosti mužů a žen má významný pozitivní vliv na ekonomický růst a přispívá k udržitelnosti rozvoje.⁹

Jedním z určujících faktorů ekonomického výkonu země jsou lidské zdroje, jejich kvalita a využití. Muži a ženy tvoří zdroj pracovní síly, tedy faktor, jehož změny (růst či zlepšování kvalifikace) ovlivňují ekonomický růst. Uplatnění žen v zaměstnání je ovšem oproti mužům znatelně slabší, jejich nezaměstnanost je vyšší a v mnohých kulturách stále převládá patriarchální systém společnosti. Zatímco u mužů se poměr zaměstnaných ku celkové populaci pohybuje okolo 72 %, u žen je to pouhých 47 %, rozdíly jsou pak znatelnější v těch částech světa, kde kultura

⁶ UN Women – Facts and Figures. *UN Women*. [online]. 2014-04- , [cit. 2016-07-13]. Dostupné z: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>

⁷ What is gender Equality. *GENDER EQUALITY IN IRELAND*. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-10]. Dostupné z: <http://www.genderequality.ie/en/ge/pages/whatisge>

⁸ Evropský rok pro rozvoj. *Europa*. [online]. 2015-03-19 [cit. 2016-07-09]. Dostupné z: <https://europa.eu/eyd2015/cs>

⁹ PETERSSON, Katarina. Inequalities Risk Hampering Economic Development, [online], NORDREGIO – Nordic centre for spatial Development, 2013, [cit. 2016-07-09]. Dostupné z: <http://www.nordregio.se/en/Metameny/Nordregio-News/2013/Gender-Equality-for-Regional-Growth/Context/>



upřednostňuje pouze pracovní uplatnění mužů.¹⁰⁻¹¹ Přestože se významná část žen neúčastní pracovního trhu, všechny ženy vyvíjejí významnou ekonomickou aktivitu – například se věnují domácím pracím, připravují pokrmy, vychovávají děti či se například podílí na různých komunitních činnostech. Svou prací tedy přispívají k blahobytu rodiny a společnosti. Tyto aktivity ovšem nejsou ohodnoceny platem a řadíme je do tzv. neformální ekonomiky.

Neformální ekonomika se ovšem zcela neřídí tržními principy, proto nemusí konečné ohodnocení odpovídat odvedené práci (meznímu produktu práce) a zároveň nepřináší ani významnější osobní ekonomickou motivaci ke zlepšení, práce v neformální ekonomice není ohodnocená mzdou. Neformální ekonomika navíc není svázána žádnými regulacemi ohledně bezpečnosti či důstojnosti práce.

Pracovní vytížení v neformální ekonomice ženy nepoznamenává jen na poli možného pracovního uplatnění, ale i jako potenciální spotřebitele nedostatkem peněžních prostředků. Ženy vkládají průměrně zdatelně větší část svých příjmů a úspor na výdaje spojené s vedením domácnosti a na péči o děti, na zdravotní péči a vzdělávání. Tyto jejich investice jsou stěžejní pro dlouhodobě udržitelný rozvoj a socioekonomický růst. Přestože jsou tyto investice stěžejní, bývají často znehodnocovány kvůli nedostupným finančním službám, tato nedostupnost je v mnoha případech podmíněna genderově. Jen 47 % celkové populace žen disponuje bankovním účtem.¹²⁻¹³

Zdá se, že jedním z důležitých kroků k zajištění rovnosti žen a mužů by bylo zvýšení zaměstnanosti žen. Ty by se díky příjmům ze zaměstnání či vlastního podnikání staly ekonomicky nezávislejšími na mužích a mohly by tak činit svobodnější rozhodnutí o vlastní budoucnosti. Kvůli značnému zapojení žen do neformální ekonomiky v mnohých zemích tedy ale vyvstává otázka, nejen jak by zareagoval trh práce na možné zvýšení začlenění žen do pracovního procesu, což by znamenalo obrovský příliv pracovní síly a vytvořilo by tlak na růst celkové nezaměstnanosti, ale také jak by se následující zmenšení objemu pracovní síly v neformální ekonomice projevilo na celkovém stavu ekonomiky a společnosti.

Vyšší přítomnost žen v zaměstnáních má pozitivní vliv nejen na jejich ekonomické postavení, ale na celou společnost. Především, pokud jsou ženy schopné dostat se do vedoucích a exekutivních pozic, je zdatelný jejich potenciál. Variabilnější prostředí totiž přispívá ke kreativitě a je stěžejním pro vznik inovací a vývoj. Inovace a zaplňování nevyužitých možností trhu je jednou z podstat soukromého podnikání a neustálého vývoje všech odvětví trhu.¹⁴

¹⁰ World Bank Findex, Financial Inclusion Data.

<http://datatopics.worldbank.org/financialinclusion/topic/gender>, nedatováno, [cit. 2016-07-13], dostupné na: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#sthash.coF2mdjV.dpuf>

¹¹ International Labour Organization (2014). Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery, nedatováno, [cit. 2016-07-09]. Dostupné z : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf - See more at: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#sthash.coF2mdjV.dpuf>

¹² Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012. [online], nedatováno, [cit. 2016-07-09] dostupné na: <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>,

¹³ Klasen, S. and Lamanna, F. (2009), "The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries," *Feminist Economics*, (as retrieved from UN Women, Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming economies, realizing rights Chapter), [online], nedatováno, [cit. 2016-07-11], dostupné na: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#sthash.xiht5jph.dpuf>

¹⁴ SVENSSON, Marita. Gender Aware Management for Increased Innovation Capacity, [online], NORDREGIO – Nordic centre for spatial Development, nedatováno, [cit. 2016-07-11]. Dostupné z: <http://www.nordregio.se/en/Metameny/Nordregio-News/2013/Gender-Equality-for-Regional-Growth/Case/>



Zatímco lze říci, že v rozvinutých zemích je participace žen na trhu práce vysoká, nikde na světě není plně využíván potenciál žen ve vedoucích pozicích, jejich zastoupení v těchto pozicích je celosvětově velmi nízké. Omezením této vertikální separace mezi ženami a muži se zabývá například i Evropská unie, ta zveřejnila data ukazující, že muži zastávají hlavní výkonné a rozhodující funkce alespoň v 91 % soukromých podniků.¹⁵

2.2 Socioekonomické hledisko

Přes výše zmíněné argumenty nezůstává problematika nerovnosti mužů a žen tématem pouze ekonomickým, utváří také kulturní a sociální úroveň země a ovlivňuje její budoucí rozvoj. Z ekonomického hlediska jsou významné i zdánlivě sociální aspekty problematiky zvyšování rovnosti žen a mužů, jako rovnost v přístupu ke vzdělání a zapojení žen do veřejného života, ... Přes pokrok, kterého se podařilo dosáhnout v posledních letech, jsou dvě třetiny negramotné světové populace tvořeny ženami a zastoupení žen ve veřejných orgánech a politických činnostech je v celosvětovém měřítku oproti mužům zlomkové.¹⁶ Rovný přístup ke vzdělání je jedním ze stěžejních pilířů světových snah o rovnost obou pohlaví. Díky úsilí, které bylo na tuto agendu vynaloženo při plnění Rozvojových cílů tisíciletí¹⁷, bylo rovnosti přístupu dosaženo alespoň v rámci primárního vzdělávání. Protože sekundární vzdělávání a jeho navazující stupně stále vykazují velké rozdíly v zastoupení mužů a žen, zůstává rovný přístup ke vzdělání jedním z cílů nejen OSN. Ekonomické důsledky rovného přístupu ke vzdělání jsou nasnadě. Vzdělání zlepšuje kvalifikaci a tím zvyšuje úroveň kvality lidských zdrojů. Pokud dochází ke zdokonalování pracovních sil, vzniká v lokalitě konkurenční tlak, který vede k neustálému růstu v kvalifikaci, ať už je získávána teoretickou přípravou či profesními zkušenostmi.¹⁸

V dlouhodobém horizontu má vyšší míra vzdělání pozitivní dopad na zdravotní zajištění, zejména na zdraví dětí, reprodukční osvětu a vede ke snižování mateřské, novorozenecké i kojenecké úmrtnosti. U vzdělaných a pracujících matek lze zaznamenat nižší počet dětí, ty ale vykazují lepší zdravotní kondici.¹⁹

Zvyšováním rovnosti v přístupu ke vzdělání dochází k tzv. spillover efektu, přestává být tedy ovlivňována pouze jedna oblast, jako je v tomto případě vzdělávání, ale změny v jedné oblasti se projevují na celé škále jiných faktorů. Zvýšení kvality pracovníků vede k jejich uplatnění v důstojné práci, zvýšení zdravotní péče, zmírnění hladu, chudoby a negramotnosti. Jako příklad můžeme uvést, že pracovníci zvýšením kvality svých služeb získávají vyšší možnosti uplatnění v důstojné práci. Ekonomika se tak stává výkonnější a prosperuje. Rostoucí životní úroveň pak zvyšuje možnosti

¹⁵ Building a European Area of Justice. *European Commission*. [online]. 29.6.2016 [cit. 2016-07-11]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/121114_en.htm#Press

¹⁶ UN Women. *UN Women*. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-13]. Dostupné z: <http://www.unwomen.org/en>

¹⁷ Rozvojové cíle tisíciletí MDGs. *United Nations, Informační centrum OSN v Praze*. [online]. nedatováno [cit. 2016-11-17]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/osn/hlavni-temata/rozvojove-cile-tisicileti-mdgs/> Program Rozvojových cílů tisíciletí (Millennium Development Goals) obsahuje celkem osm bodů, včetně snahy o rovnost pohlaví a posílení postavení žen. Byl schválen v Miléniové deklaraci všemi tehdy 191 členskými státy OSN, od roku 2015 na něj navazuje programem Cíle udržitelného rozvoje.

¹⁸ VOX CEPRs Policy Portal. *Research-based policy analysis and commentary from leading economists*. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-09]. Dostupné z: *Research-based policy analysis and commentary from leading economists* <http://voxeu.org/article/gender-equality-and-economic-growth-framework-policy-analysis>

¹⁹ International Labour Organization (2012), *Global Employment Trends for Women*, ILO Publications, December



zdravotní péče a zmírňuje hlad a chudobu. V dlouhém období je takto dosahováno rozvoje a růstu.²⁰

Spillover efekt zvyšování rovnosti žen a mužů můžeme sledovat, pokud se podíváme na míru nerovností mezi ženami a muži z geografického hlediska. K nejmenšímu znevýhodnění žen dlouhodobě dochází v zemích OECD, tedy nejvyspělejších světových ekonomikách. Naopak největší rozdíly mezi muži a ženami jsou v rozvojových zemích, obzvláště pokud tyto oblasti utrpěly přírodní katastrofy, či jsou zasaženy válečnými konflikty.²¹

Významným ukazatelem rovnosti mužů a žen je i jejich rovnoměrné zapojení do veřejného života. Země s nejnižší mírou diskriminace vůči ženám vykazují vysoké hodnoty jejich reprezentace v politice a státních institucích. Role žen ve společnosti pak získávají vyšší kredibilitu a jejich postavení je většinou podporováno i legislativním zaštitěním.²²

Země vykazující nízkou míru diskriminace často čelí nízké míře chudoby a onemocnění, je v nich menší riziko korupce či politické nestability a zároveň se jedná o neekologičtější státy s nejmenším znečištěním životního prostředí. Nejde tedy jen o efektivní rozdělení zdrojů, ale i o funkční a dlouhodobě udržitelné politiky.²³

2.3 Měření genderové nerovnosti

Při diskuzi o existujících rozdílech mezi ženami a muži a rozložením těchto rozdílů ve světě vyvstává logická otázka, jak vlastně můžeme míru rovnosti žen a mužů v různých zemích navzájem porovnávat. V praxi si většinou každá organizace či iniciativa, která se touto problematikou zabývá, vytváří vlastní systém kvantifikování genderové rovnosti, tyto jsou ovšem většinou založeny na velmi podobných principech. Zohledňuje se například podíl počtu mužů a žen, kteří se podílejí na utváření dané sféry společnosti či ekonomiky. Mohou být tedy porovnávány například pracovní uplatnění žen, zastoupení žen ve výzkumu, exekutivních funkcích, v politice a státní správě a v mnohých dalších specifických oblastech. Významným faktorem jsou i různé charakteristiky osobního a rodinného života žen, jejich zdraví či vzdělání. Konečný výsledek pak většinou nabývá hodnot od nuly do jedné, kde nula symbolizuje naprostou rovnost pohlaví a jedna absolutní potlačení žen.²⁴

OSN v těchto výzkumech využívá Index genderové nerovnosti²⁵, který je složen ze třech hlavních složek a mnoha dílčích statistik. Jednou z těchto hlavních složek je reprodukční zdraví, které zahrnuje jak mateřskou či novorozeneckou úmrtnost, průměrný věk otěhotnění a průměrný počet potomků, tak dostupné zdroje o plánovaných svatbách či nedobrovolných sňatcích a násilí na ženách a dětech.

²⁰ WARD John, LEE Bernice, BAPTIST Simon, JACKSON Helen: Gender Equality and Economic Growth, [online], The Royal Institute of International Affairs 2020 Evidence for Action, 2010-09, [cit. 2016-07-09], dostupné na:

<https://www.chathamhouse.org/sites/files/chathamhouse/public/Research/Energy,%20Environment%20and%20Development/0910gender.pdf>

²¹ The World Survey on the Role of Women in Development, on the theme of "gender equality and sustainable development", [online], issued by the United Nations in 2014 as a Report of the Secretary-General, 2014, [cit. 2016-07-11]. Dostupné na:

http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/unwomen_surveyreport_advance_16oct.pdf

²² OECD, Women, Government and Policy making in OECD Countries – Fostering Diversity for Inclusive Growth, 2014

²³ Evropský rok pro rozvoj. *Europa*. [online]. 2015-03-19 [cit. 2016-07-09]. Dostupné z: <https://europa.eu/eyd2015/cs>

²⁴ What is gender Equality. *GENDER EQUALITY IN IRELAND*. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-10]. Dostupné z: <http://www.genderequality.ie/en/ge/pages/whatisge>

²⁵ Gender Inequality Index GII. *United Nations Development Programme: Human Development Reports*. [online]. nedatováno [cit. 2016-11-17]. Dostupné z: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>



Další složkou je síla žen ve společnosti, pod touto hlavičkou se skrývá zastoupení žen v politických a veřejných funkcích a také jejich reprezentace ve společnosti a médiích.

Mezi dalšími zohledňovanými faktory nalezneme postavení žen na trhu práce, tedy jejich zaměstnanost, výši platového ohodnocení v porovnání s muži i dostupnost důstojné práce.²⁶

Hodnoty se opět pohybují v rozmezí od jedné do nuly stejným způsobem, jak bylo zmíněno výše, a jsou zveřejňovány na webových stránkách OSN. Podobné statistiky tvoří například i OECD²⁷ či jiné organizace.²⁸

Přestože se může hodnocení poměrně lišit v závislosti na zohledňované faktory, je patrné, že nejmenší rozdíly nacházíme dlouhodobě v Evropě, zejména ve Skandinávii. Naopak nejnižší příčky obsazují rozvojové země a diktátorské státy v oblastech severní Afriky a Blízkého východu.

2.4 Příklady politik genderové rovnosti

Jak již bylo zmíněno výše, znevýhodňování žen je geograficky velmi variabilní. V některých zemích je jen málo patrné, pro jiné je to naopak jedna ze stěžejních záležitostí pro jejich sociální i ekonomický rozvoj.

Mimo obecné závazky OSN či jiným mezinárodním organizacím si stát tvoří individuální program pro dosažení genderové rovnosti. Pro zajištění důstojné práce vznikají iniciativy pro zavedení bezpečné práce pro ženy a zamezení sexuálnímu harašení²⁹ na pracovištích.³⁰

Uplatnění žen na trhu práce je podporováno například právem na placenou mateřskou dovolenou, tím disponují ženy po celém světě s výjimkou Spojených států amerických a Papuy Nové Guiney. Finanční ohodnocení a délka mateřské dovolené se ovšem velmi liší a mnohdy nedosahuje ani doby jednoho týdne.³¹

Ani mnohá legislativní ustanovení ovšem nedokáží zabránit existujícím problematikám, jako je například příjmová diskriminace. Muži a ženy jsou mnohdy za stejnou práci ohodnoceni rozdílnou mzdou, i v natolik vyspělé zemi jako je Jižní Korea tyto rozdíly dosahují až 37 %.³²

Aplikací individuálních politik tak vláda řeší problém genderové nerovnosti nezávisle a v rozsahu, který považuje za vhodný. Státem, který klade silný důraz na rovnost ve společnosti a vynakládá velké snahy na zamezení všech možných forem diskriminace, je Švédsko.^{33 34} Protože zde ještě před několika desítkami let převládaly

²⁶ Gender Inequality Index. *Human Development Report 2015: Work for Human Development*. [online]. 20.5.2016 [cit. 2016-07-09]. Dostupné z: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index>

²⁷ OECD Better Policies for Better Lives. *OECD*. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-09]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/gender/data/>

²⁸ Global Gender Gap Report 2015. *World Economic Forum*. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-14]. Dostupné z: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/rankings/>

²⁹ Sexuální harašení nebo také sexuální obtěžování je v České republice upraveno novelou zákoníku práce č. 46/2004 jako jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.

³⁰ The Commonwealth Secretariat. *The Commonwealth Secretariat. Gender Equality Policy*. [online]. 2012 [cit. 2016-09-02]. Dostupné z: [Commonwealth_Secretariat_Gender_Equality_Policy](http://www.commonwealthsecretariat.org/~/media/secretariat/~/images/~/images/Gender_Equality_Policy.pdf)

³¹ CEPR. Center For Economic and Policy Research. *Parental Leave Policies in 21 Countries: Assessing Generosity and Gender Equality*. [online]. červen 2009 [cit. 2016-09-02]. Dostupné z: http://www.cite.gov.pt/asstscite/images/grafs11/Parent_Leave_Policies_21.pdf

³² OECD. *OECD Better Policies for Better Lives. Gender Equality: Gender Wage Gap*. [online]. 2014 [cit. 2016-09-02]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm>

³³ Government Offices of Sweden. *Gender Equality*. [online]. nedatováno [cit. 2016-11-20]. Dostupné z: <http://www.government.se/government-policy/gender-equality/>

³⁴ Sverige. *Sweden and Gender Equality*. [online]. nedatováno [cit. 2016-11-20]. Dostupné z: <https://sweden.se/society/sweden-gender-equality/>



silné rozdíly mezi ženami a muži, byl zaveden genderový mainstreaming³⁵ a pozitivní diskriminace formou povinných kvót ve veřejném i soukromém sektoru.

Ženám byl tak umožněn přístup k veřejnému dění a rozhodovacím funkcím. Rostoucí podíl žen především v politických funkcích pak poukázal na nutnost zaručení genderové rovnosti právními normami, dnes je Švédsko jednou z mála zemí, jejíž legislativa neobsahuje případ diskriminace žen. Švédský parlament je ze 44 % zastoupen ženami a jejich účast v podnikání je téměř srovnatelná s muži.³⁶

Pozitivní diskriminace, které bylo v tomto procesu použito, je pro mnohé spornou otázkou. Zavedení umělého zvýhodňování žen může být vnímáno jako nezbytný prostředek pro odstranění existujících bariér ve společnosti nebo jako přesný opak toho, čeho se snaží genderová rovnost dosáhnout, tedy zamezit všem druhům diskriminace.

Opačný přístup nacházíme například v Indii. Kulturní zvyklosti a ukotvený kastovní systém vytváří společnost několika oddělených sociálních vrtev, ve které chybí základní předpoklady pro vznik a posílení rovnosti.³⁷ Přes vynaložené snahy bývá ženám stále odepíráno primární vzdělání, muži je v Indii gramotných 76 %, zatímco žen je schopných číst a psát jen 54 %.³⁸

Právní systém ženám nedovoluje dědit nebo vlastnit půdu, naopak jsou zatěžovány například nutnými výdaji na věno. Tato a další fakta se pak stávají důvody k vnímání mužů jako preferovaného pohlaví ve společnosti a v rodině. Toto upřednostňování ovšem vede ke stále klesajícímu poměru žen v zemi, na 1000 mužů se tak v roce 2004 narodilo jen 922 žen.³⁹ Tento jev může být v budoucnosti pro zemi velmi kritický a vede k zamezení narození dívek velmi neetickými metodami.

3 Ženy a rozvoj jako téma OSN

Organizace spojených národů se otázkám rovnosti a rovnoprávnosti žen věnuje od začátku svého fungování. Rovnoprávnost mužů a žen je zmíněna v preambuli Charty OSN a již na prvním zasedání Valného shromáždění byla schválena rezoluce s názvem *Politická práva žen*⁴⁰, která volala po tom, aby všichni členové OSN zaručili ženám stejná politická práva. Významně větší pozornost začaly mezinárodní společnosti a OSN věnovat snahám o rovnost pohlaví v 70. letech. Nejprve Valné shromáždění vyhlásilo rok 1975 Mezinárodním rokem žen a svolalo do Mexika první Světovou konferenci o ženách, na její žádost pak vyhlásilo léta 1976–1985 Desetiletím žen. Nejvýznamnějším počinem této dekády bylo přijetí Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, dále CEDAW) v roce 1979.⁴¹ Úmluva odsuzuje všechny formy násilí

³⁵ Genderový mainstreaming, tedy integrace genderového hlediska do všech oblastí zájmu a politik nebo okolností běžného života.

³⁶ Sverige. Sweden. *Gender Equality in Sweden*. [online]. nedatováno [cit. 2016-09-02]. Dostupné z: <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>

³⁷ Gender Equity Issues in India. Foundation for Sustainable Development. [online]. 2014 [cit. 2016-07-14]. Dostupné z: <http://www.fsdinternational.org/country/india/weissues>

³⁸ Challenges in India. United Nations Development Programme 50 Years. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-14]. Dostupné z:

<http://www.in.undp.org/content/india/en/home/countryinfo/challenges.html>

³⁹ Gender Equity Opportunities in India. Foundation for Sustainable Development. [online]. 2014 [cit. 2016-07-14]. Dostupné z: <http://www.fsdinternational.org/country/india/weopps>

⁴⁰ United Nations. UN Documents Cooperation Circles. *Conference Of Non-Governmental Organizations in Consultative Relationship with the United Nations*. [online]. 11. 12. 1946 [cit. 2016-09-01]. Dostupné z: <http://habitat.igc.org/open-gates/a1r56.htm>

⁴¹ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. *UN Women: United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women*. [online]. 18. 12. 1979 [cit. 2016-09-01]. Dostupné z: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>



na ženách jako nelegální a zakazuje s nimi jakkoliv obchodovat, definuje, co zakládá diskriminaci žen, a stanovuje způsoby, jak mají státy proti diskriminaci žen bojovat.⁴²

Významným milníkem ohledně otázky žen na půdě OSN byla čtvrtá Světová konference o ženách, která se konala v roce 1995 v Pekingu. Po této konferenci totiž začala OSN klást důraz nejen na rovnoprávnost, ale přímo na rovnost mezi ženami a muži. Za tímto stála myšlenka vyjádřená v Pekingské akční platformě: „Rovnost mezi ženami a muži je otázkou lidských práv a základním předpokladem rovnost, rozvoj a mír.“⁴³ Tato velmi ambiciózní agenda už vytýčila konkrétní kroky, jak rovnosti pohlaví dosáhnout. Obecně jde o tzv. genderový mainstreaming⁴⁴, což znamená integraci genderového hlediska do všech oblastí zájmu a politiky nebo okolností běžného života. Pod pojmem se tedy skrývá zhodnocení každého návrhu orgánu veřejné moci i z pohledu genderové rovnosti a promítnutí tohoto tématu na pozadí všech možných rozhodování.

Téhož roku také schválilo Valné shromáždění OSN na základě výsledků Světové konference o ženách v Pekingu na návrh Druhého výboru první rezoluci s názvem Ženy a rozvoj. V ní uznává feminizaci chudoby, nerovnoprávnost žen v ekonomických otázkách a zásadní význam jejich zapojení do hospodářství pro rozvoj, a vyzývá členy OSN, aby přijali taková opatření, která například skrze genderově specifické úpravy zaručí ženám stejné možnosti věnovat se ekonomickým aktivitám.⁴⁵ Od roku 1995 se Valné shromáždění, respektive Hospodářský a finanční výbor, zabývaly tématem Ženy a rozvoj každé dva roky.

Dosažení rovnosti žen a mužů se stalo také jedním z Rozvojových cílů tisíciletí, které si mezinárodní společenství vytklo v roce 2000 ke splnění v roce 2015. Cílem číslo 3 bylo „podporovat rovnost pohlaví a posílit postavení žen“, byly stanoveny tři dílčí cíle: dosáhnout stejné účasti dívek v základním vzdělávání ve srovnání s chlapci, zvýšit účast žen v placených zaměstnáních a zvýšit jejich zastoupení v národních parlamentech. V rámci snah o dosažení rovnosti vznikl v roce 2010 subjekt Organizace spojených národů pro rovnost pohlaví a zmocnění žen (*The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women*, dále pod často užívaným názvem UN Women)⁴⁶, který má nezávisle monitorovat situaci ohledně rovnosti žen a mužů, provádět výzkum v této oblasti pro OSN, ale zejména poskytovat státům praktickou pomoc při přípravě a implementaci opatření pro dosažení rovnosti žen a mužů. Uskupení UN Women má zastoupení téměř v každém členském státu OSN. Skrze svá zastoupení pak pomáhá tvořit strategie pro dosažení rovnosti cílené na konkrétní zemi, oblast a kulturu. Například v Jordánsku byla ve spolupráci s UN Women zavedena opatření proti sexuálnímu harašení a bezpečná práce žen se stala jedním z hlavních politických cílů.⁴⁷ UN Women se snaží spolupracovat i se soukromým sektorem. Tyto vztahy jsou většinou efektivní a udržitelné. Například ve Vietnamu bylo díky vzájemné domluvě docíleno zavedení školek v dostupných oblastech, většinou hrazených přímo zaměstnavateli žen

⁴² Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. *UN Women: United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women*. [online]. 18. 12. 1979 [cit. 2016-09-01]. Dostupné z: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

⁴³ Fourth World Conference on Women. *UN Women: United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women*. [online]. září 1995 [cit. 2016-09-01]. Dostupné z: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm#statement>

⁴⁴ Pozn. autora – V češtině pro tento výraz neexistuje dosud odpovídající český ekvivalent. Se stejným problémem se však setkali i v jiných zemích. Výhodou užívání jednotného termínu je všeobecné porozumění a usnadnění vzájemné komunikace.

⁴⁵ United Nations. UN Documents. *General Assembly: Women in Development*. [online]. 9. 2. 1996 [cit. 2016-09-01]. Dostupné z: <http://www.un.org/documents/ga/res/50/ares50-104.htm>

⁴⁶ UN Women. *UN Women*. [online]. neda [cit. 2016-11-20]. Dostupné z: <http://www.unwomen.org/en>

⁴⁷ Report of the Secretary-General, Women in Development. [online]. 03.08.2015, [cit. 2016-07-09]. Dostupné na: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/256



s dětmi.⁴⁸ UN Women tvoří zprávy, zabývající se shrnutím problematiky globálně, vytyčením hlavních bodů agendy a možnými řešeními.

Přestože však snahy mezinárodního společenství a OSN o rovnost mezi ženami a muži trvají už několik desítek let, jejich cílů stále nebylo dosaženo a pokrok je velmi pomalý. Například ze tří dílčích cílů Rozvojového cíle tisíciletí, který se dotýkal rovnosti pohlaví, byl v roce 2015, tedy po patnácti letech, splněn uspokojivě pouze jeden, a to zajištění rovnosti v přístupu k základnímu vzdělání.⁴⁹ Ve zprávě generálního tajemníka Světový průzkum role žen v rozvoji⁵⁰ a v rezoluci Ženy a rozvoj přijaté na 70. zasedání Valného shromáždění v roce 2015⁵¹ se volá po tom, aby všechny členské země OSN plně implementovaly cíle stanovené na pekingské Světové konferenci o ženách z roku 1995. Problematika rovnosti pohlaví byla zařazena i mezi nově formulované Cíle udržitelného rozvoje jako cíl číslo 5: „*Dosáhnout rovnosti pohlaví a posílit postavení žen*“.⁵²

Dílčí cíle toho Cíle udržitelného rozvoje ukazují, že některé problémy nejen ohledně zapojení žen do ekonomické činnosti ve světě stále přetrvávají a mezinárodní společenství bude muset vynaložit značné úsilí k jejich vyřešení:

- uznávat a oceňovat neplacenou péči a domácí práce pomocí zajištění veřejných služeb, infrastruktury a politik sociální ochrany a prosazování sdílené odpovědnosti v rámci domácnosti a rodiny podle zvyklostí dané země;
- zajistit ženám rovné příležitosti a plnou a efektivní účast na rozhodování na všech úrovních v politickém, ekonomickém i veřejném životě;
- provést reformy, které ženám zajistí rovná práva k ekonomickým zdrojům, možnost vlastnictví a hospodaření s pozemky i dalších forem vlastnictví, přístup k finančním službám, dědictví a přírodním zdrojům v souladu s národní legislativou.

4 Závěr

Otázka rovnosti žen a mužů je aktuálním ekonomickým a sociálním tématem již po několik staletí. Rovnost mužů a žen především na pracovním a vzdělávacím poli přispívá k prosperitě ekonomiky, zastoupení žen v politických či veřejných funkcích a top managementu pak pozitivně ovlivňuje celou řadu znaků dlouhodobě udržitelného růstu.

Přestože se OSN otázkou rovnosti pohlaví zabývá již od doby svého vzniku, pokrok v této oblasti je velmi nerovnoměrný. V některých státech docílily aplikované politiky téměř absolutní rovnosti mezi pohlavími, pro většinu zemí je problematika stále přetrvávající a v dalších oblastech dosud dochází k potlačování základních práv žen.

Postavení žen ve společnosti vychází nejen z implementované legislativy, ale i z kulturního podkladu a historického vývoje. Pro docílení genderové rovnosti

⁴⁸ International Finance Cooperation. World bank group. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-19]. Dostupné z: http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Gender+at+IFC

⁴⁹ United Nations. UN Documents. Millennium Development Goals: 2015 Progress Chart. [online]. červen 2015 [cit. 2016-09-01]. Dostupné z:

http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20PC%20final.pdf

⁵⁰ United Nations. UN Documents. General Assembly: World Survey on the Role of Women in Development. [online]. 18. 7. 2014 [cit. 2016-09-01]. Dostupné

z: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/69/156

⁵¹ United Nations. UN Documents. General Assembly: Women in Development. [online]. 22. 12. 2015 [cit. 2016-09-01]. Dostupné z:

http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/219

⁵² United Nations. United Nations: Informační centrum v Praze. 5. *Dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek*. [online]. nedatováno [cit. 2016-09-01]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/sdg-5-dosahnout-genderove-rovnosti-a-posilit-postaveni-vsech-zen-a-divek/>



proto nestačí pouze právní normy, je nezbytné odbourat bariéry genderového stereotypu a vytvořit ve společnosti prostředí rovných příležitostí pro muže i ženy.

Otázky

- Jaká je úroveň rovnoprávnosti žen ve vašem státě? Mají ženy ve vašem státě volební právo, přístup ke vzdělání a zaměstnání?
- Jaký je rozsah diskriminace žen ve vašem státě? Jaký je rozdíl v zaměstnanosti, platovém ohodnocení a přístupu k finančním službám mezi muži a ženami? Podporuje váš stát placenou mateřskou dovolenou a bezpečnost práce pro ženy?
- Jaká je úroveň reprezentace žen ve veřejných orgánech, vysokém managementu, politických funkcích či médiích ve vašem státě?
- Jaká opatření přijal váš stát pro zamezení diskriminace žen a s jakou úspěšností fungují implementované politiky?
- Existuje ve vašem státě platforma UN Women? Jaké jsou její politiky a aktuální cíle?
- Jaký je historický vývoj a kulturní podklad rovnosti žen a mužů ve vašem státě?
- Jaká opatření byste pro řešení diskriminace žen navrhli? Je podle vás možné legislativně pokrýt vytižení žen v domácnosti a neformální politice? Jaký je váš názor na pozitivní diskriminaci žen?

Doporučené zdroje:

- Oficiální stránky OSN – Cíl Genderové rovnosti a zmocnění všech žen a dívek (<http://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>)
- Oficiální stránky UN Women (<http://www.unwomen.org/en>)
- Oficiální stránky programu Právo na vzdělání (<http://www.right-to-education.org/issue-page/marginalised-groups/girls-women>)
- Oficiální statistiky OSN (<http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index>)
- Oficiální statistiky genderové diskriminace (<http://unstats.un.org/unsd/genderstatmanual/Preface.ashx>)
- Oficiální stránky OECD (<http://www.oecd.org/gender/data/>)



Seznam použitých zdrojů

- Agénor, Pierre-Richard, and Otaviano Canuto (2012b), "Measuring the Effect of Gender-Based Policies on Economic Growth", *Economic Premise* 85, World Bank, Washington, DC
- ASKLOF Cecilia, HEDMAN Birgitta, STRANDBERG Helena, WENANDER Karin: Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů, Praha, 2003, [online], Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2016-07-13]. Dostupné na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf
- BOCKOVÁ, Gisela. Ženy v evropských dějinách: od středověku do současnosti. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 2007. s. 137
- Centre for spatial Development, 2013, [cit. 2016-07-11]. Dostupné z: <http://www.nordregio.se/en/Metameny/Nordregio-News/2013/Gender-Equality-for-Regional-Growth/Intro/>
- CEPR. Center For Economic and Policy Research. *Parental Leave Policies in 21 Countries: Assessing Generosity and Gender Equality*. [online]. červen 2009 [cit. 2016-09-02]. Dostupné z: http://www.cite.gov.pt/asstscite/images/grafs11/Parent_Leave_Policies_21.pdf
- Conclusions of the Council of the EU and of the Representatives of the Governments of the Member States Meeting with the Council on Gender Equality and Women's Empowerment in Development Cooperation. [online]. Council of the European Union. 15 May 2007. [cit. 2016-07-14]. Dostupné na: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/sto9/sto9561.en07.pdf>
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. *UN Women: United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women*. [online]. 18. 12. 1979 [cit. 2016-09-01]. Dostupné z: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>
- DUSTIN M: Gender equality, cultural diversity: European comparisons and lessons, The London School of Economics and Political Science, [online]. Dostupné na: http://www.lse.ac.uk/genderInstitute/pdf/NuffieldReport_final.pdf
- EuroStat. 2014 (as retrieved from UN Women, Progress of the World's Women 2015-2016. Chapter 2, p. 84.) – See more at: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#sthash.dwncmER6.dpuf>
- Evropský rok pro rozvoj. Europa. [online]. 2015-03-19 [cit. 2016-07-09]. Dostupné z: <https://europa.eu/eyd2015/cs>
- Fourth World Conference on Women. *UN Women: United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women*. [online]. září 1995 [cit. 2016-09-01]. Dostupné z: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm#statement>
- Gender Equality, Heritage and Creativity, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Paris, 2014, [online], dostupné na: <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002294/229418e.pdf>
- Gender Equality. United Nations Population Fund. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-11]. Dostupné z: <http://www.unfpa.org/gender-equality>
- Gender Equity Issues in India. Foundation for Sustainable Development. [online]. 2014 [cit. 2016-07-14]. Dostupné z: <http://www.fsdinternational.org/country/india/weissues>
- Gender Equity Opportunities in India. Foundation for Sustainable Development. [online]. 2014 [cit. 2016-07-14]. Dostupné z: <http://www.fsdinternational.org/country/india/weopps>



Gender Inequality Index. Human Development Report 2015: Work for Human Development. [online]. 20.5.2016 [cit. 2016-07-09]. Dostupné z: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index>

Gender Inequality is not Cultural—it's Universal. Global Health Now. [online]. 15.06.2015 [cit. 2016-07-13]. Dostupné z: <http://www.globalhealthnow.org/news/gender-inequality-is-not-cultural-it-s-universal>

Genderová politika, [online]. Charita České republiky, 2016, [cit. 2016-07-11]. Dostupné na: file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/genderova_politika.pdf

Ghani, Ejaz, William Kerr, and Stephen D O'Connell (2013), "Promoting Women's Economic Participation in India", *Economic Premise* No. 107, World Bank

Girls & Women. Right to Education Project. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-13]. Dostupné z: <http://www.right-to-education.org/issue-page/marginalised-groups/girls-women>

Global Gender Gap Report 2015. World Economic Forum. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-14]. Dostupné z: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/rankings/>

Government Offices of Sweden. *Gender Equality*. [online]. nedatováno [cit. 2016-11-20]. Dostupné z: <http://www.government.se/government-policy/gender-equality/>

He for She. UN Women. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-13]. Dostupné z: <http://www.heforshe.org/en>

Challenges in India. United Nations Development Programme 50 Years. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-14]. Dostupné z: <http://www.in.undp.org/content/india/en/home/countryinfo/challenges.html>

Integrating a gender perspective into statistics. Gender Statistics Manual. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-11]. Dostupné z: <http://unstats.un.org/unsd/genderstatmanual/Sitemap.ashx>

International Finance Cooperation. World bank group. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-19]. Dostupné z: http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Gender+at+IFC

JACKSON R: What causes Gender Inequality?, [online]. Dostupné na: <https://www.nyu.edu/classes/jackson/causes.of.gender.inequality/>

JONES, Louis Worth. *www25.uua.org - Mary Wollstonecraft* [online]. [cit. 2016-07-14]. Dostupné na: <http://womenshistory.about.com/od/olympedegouges/a/Olympe-De-Gouges-And-The-Rights-Of-Woman.htm>

MAHL, Mary R.; KOON, Helene. *The female spectator: English women writers before 1800*. Bloomington: Indiana University Press, 1977.

MALULEKE MJ: Culture, Tradition, Custom, Law and Gender Equality, 2012, [online]. Dostupné na: <http://www.saflii.org/za/journals/PER/2012/1.pdf>

Marika LERCH, Tematická sekce, Generální ředitelství pro vnější politiky a výzkumné služby Evropského parlamentu, EU - Evropský parlament, [online]. 2015-03-02, [cit. 2016-07-13]. Dostupné z: <https://europa.eu/eyd2015/cs/eu-european-parliament/posts/economic-and-political-discrimination-undermines-womens-opportunity>

Millennium Development Goals. [online], UN. 2000. [cit. 2016-07-13]. Dostupné na: <http://www.un.org/millenniumgoals/>



OECD Better Policies for Better Lives. OECD. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-09]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/gender/data/>

OECD. OECD Better Policies for Better Lives. *Gender Equality: Gender Wage Gap*. [online]. 2014 [cit. 2016-09-02]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm>

PETTERSSON, Katarina. Gender Equality for Promoting Economic Development, [online], NORDREGIO – Nordic

PETTERSSON, Katarina. Inequalities Risk Hampering Economic Development, [online], NORDREGIO – Nordic centre for spatial Development, 2013, [cit. 2016-07-09]. Dostupné z: <http://www.nordregio.se/en/Metameny/Nordregio-News/2013/Gender-Equality-for-Regional-Growth/Context/>

Priority Gender Equality – Action Plan 2008-2013. Paris: UNESCO. [online], dostupné na: http://iite.unesco.org/gender_equality/UNESCO_Strategy_on_GE_2008-2013.pdf

Report of the Secretary-General, Women in Development. [online]. 03.08.2015, [cit. 2016-07-09]. Dostupné na: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/256

Report of the Secretary-General, Women in Development. [online]. 03.08.2015, [cit. 2016-07-09]. Dostupné na: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/256

SMED OLSEN, Lise. A Renewed Focus on Gender Equality in Iceland, [online], NORDREGIO – Nordic centre for spatial Development, nedatováno, [cit. 2016-07-09]. Dostupné z: <http://www.nordregio.se/en/Metameny/Nordregio-News/2013/Gender-Equality-for-Regional-Growth/Reflection/>

Sustainable development goals - Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls, UN Web Services Section, Department of Public Information, United Nations. [online], nedatováno, [cit. 2016-07-13]. Dostupné z: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

SVENSSON, Marita. Gender Aware Management for Increased Innovation Capacity, [online], NORDREGIO – Nordic centre for spatial Development, nedatováno, [cit. 2016-07-11]. Dostupné z: <http://www.nordregio.se/en/Metameny/Nordregio-News/2013/Gender-Equality-for-Regional-Growth/Case/>

Sverige. Sweden. *Gender Equality in Sweden*. [online]. nedatováno [cit. 2016-09-02]. Dostupné z: <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>

Sverige. Sweden. *Gender Equality in Sweden*. [online]. nedatováno [cit. 2016-09-02]. Dostupné z: <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>

The Commonwealth Secretariat. The Commonwealth Secretariat. *Gender Equality Policy*. [online]. 2012 [cit. 2016-09-02]. Dostupné z: [Commonwealth_Secretariat_Gender_Equality_Policy](http://www.commonwealthsecretariat.org/~/media/Secretariat/Gender_Equality_Policy)

The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. [online], UN, 1979 [cit. 2016-07-14]. Dostupné na: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>

The Global Gender Gap Index 2014. World Economic Forum. [online]. 2014 [cit. 2016-07-13]. Dostupné z: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/part-1/the-case-for-gender-equality/>

The World Survey on the Role of Women in Development, on the theme of “gender equality and sustainable development”, [online], issued by the United Nations in 2014 as a Report of the Secretary-General, 2014, [cit. 2016-07-11]. Dostupné na:



http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/unwomen_surveyreport_advance_16oct.pdf

UN Women – Facts and Figures. UN Women. [online]. 2014-04- , [cit. 2016-07-13]. Dostupné z: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>

UN WOMEN (2011), *Progress of the World's Women 2011-2012: In Pursuit of Justice*, United Nations, New York

UN Women. UN Women. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-13]. Dostupné z: <http://www.unwomen.org/en>

UNICEF – Gender Equality. UNICEF. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-13]. Dostupné z: <http://www.unicef.org/gender/>

United Nations Development Programme. Human development Reports – Gender Inequality Index. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-10]. Dostupné z: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index>

United Nations Population Fund (UNFPA). 2008. *State of World Population 2008: Reaching Common Ground: Culture, Gender and Human Rights*. New York: UNFPA

United Nations publication, 2010. *The World's Women 2010: Trends and Statistics – See more at:* <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#sthash.dwncmER6.dpuf>

United Nations. UN Documents Cooperation Circles. *Conference Of Non-Governmental Organizations in Consultative Relationship with the United Nations*. [online]. 11. 12. 1946 [cit. 2016-09-01]. Dostupné z: <http://habitat.igc.org/open-gates/a1r56.htm>

United Nations. UN Documents. *General Assembly: Women in Development*. [online]. 9. 2. 1996 [cit. 2016-09-01]. Dostupné z: <http://www.un.org/documents/ga/res/50/ares50-104.htm>

United Nations. UN Documents. *General Assembly: Women in Development*. [online]. 22. 12. 2015 [cit. 2016-09-01]. Dostupné z: http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/219

United Nations. UN Documents. *General Assembly: World Survey on the Role of Women in Development* . [online]. 18. 7. 2014 [cit. 2016-09-01]. Dostupné z: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/69/156

United Nations. UN Documents. *Millennium Development Goals: 2015 Progress Chart*. [online]. červen 2015 [cit. 2016-09-01]. Dostupné z: http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20PC%20ofinal.pdf

United Nations. United Nations: Informační centrum v Praze. *5. Dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek*. [online]. nedatováno [cit. 2016-09-01]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/sdg-5-dosahnout-genderove-rovnosti-a-posilit-postaveni-vsech-zen-a-divek/>

VOX CEPRs Policy Portal. Research-based policy analysis and commentary from leading economists. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-09]. Dostupné z: Research-based policy analysis and commentary from leading economists

WARD John, LEE Bernice, BAPTIST Simon, JACKSON Helen: *Gender Equality and Economic Growth*, [online], The Royal Institute of International Affairs 2020 Evidence for Action, 2010-09, [cit. 2016-07-09], dostupné na: <https://www.chathamhouse.org/sites/files/chathamhouse/public/Research/Energy,%20Environment%20and%20Development/0910gender.pdf>



What is gender Equality. GENDER EQUALITY IN IRELAND. [online]. nedatováno [cit. 2016-07-10]. Dostupné z:
<http://www.genderequality.ie/en/ge/pages/whatisge>

World Health Organization and United Nations Children's Fund, 2014, "Update: Progress on Sanitation and Drinking Water,"
http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241563956_eng_full_text.pdf?ua=1 – See more at: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#sthash.dwncmER6.dpuf>



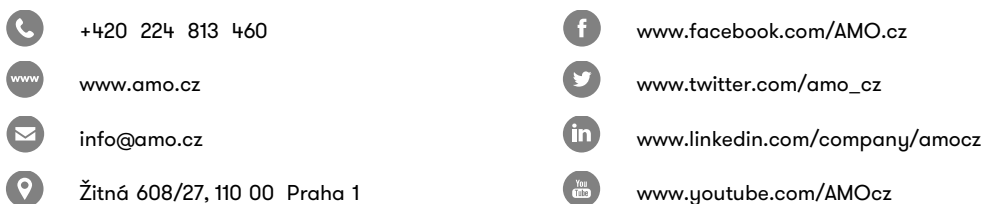
Pražský studentský summit

Pražský studentský summit je unikátní vzdělávací projekt existující od roku 1995. Každoročně vzdělává přes 300 studentů středních i vysokých škol o současných globálních tématech, a to především prostřednictvím simulace jednání čtyř klíčových mezinárodních organizací – OSN, NATO, EU a OBSE.



Asociace pro mezinárodní otázky (AMO)

AMO je nevládní nezisková organizace založená v roce 1997 za účelem výzkumu a vzdělávání v oblasti mezinárodních vztahů. Tento přední český zahraničně politický think-tank není spjat s žádnou politickou stranou ani ideologií. Svou činností podporuje aktivní přístup k zahraniční politice, poskytuje nestrannou analýzu mezinárodního dění a otevírá prostor k fundované diskusi.



Autoři

Autorka: Zuzana Svobodová
Imprimatur: Jakub Kopřiva, Filip Jelínek
Odborná spolupráce: Jan Pivoda
Jazyková úprava: Jan Adamov, Václav Malina
Technická úprava: Jan Hlaváček

Background report slouží jako vzdělávací materiál pro žáky středních škol účastnících se Pražského studentského summitu. Všichni partneři projektu jsou uvedeni [zde](#).



Generální partner

