

**UNIVERZITA PARDUBICE**  
**Fakulta ekonomicko-správní**

**Percepce administrátora z pohledu gender**

**Jan Žárský**

**Bakalářská práce**  
**2010**

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Jan ŽÁRSKÝ, DiS.

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Management podniku - Management malých a středních podniků

Název tématu: Percepce administrátora z pohledu gender

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

#### I. Teoretická část

1. Úvod
2. Pojem gender
3. Trh práce z pohledu gender
4. Charakteristika veřejné správy

#### II. Empirická část

1. Sestavení dotazníku a výběr zkoumaného vzorku
2. Sběr empirických dat
3. Statistické zpracování
4. Interpretace výsledků

Rozsah grafických prací: —  
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

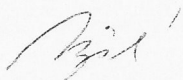
Seznam odborné literatury:

- HAVELKOVÁ, Barbora. Rovnost v odměňování žen a mužů. 1. vyd. Praha : Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.  
RENZETTI, Claire M., CURRAN, Daniel J. Ženy, muži a společnost. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.  
SMETÁČKOVÁ, Irena, VLKOVÁ, Klára. Gender ve škole. Praha : Otevřená společnost, o.p.s., 2005. 190 s. ISBN 80-903331-2-5.  
VALDROVÁ, Jana. Gender a společnost. 1. vyd. Ústí nad Labem : Univerzita J.E. Purkyně, 2006. 236 s. ISBN 80-7044-808-3.


Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Josef Duplinský, CSc.**  
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: **18. června 2009**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2010**

  
doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.  
děkanka

L.S.

  
Ing. Robert Baťa, Ph.D.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 23. června 2009

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o využití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mě požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 18.4. 2010

Jan Žárský

## Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval vedoucímu práce PhDr. Josefu Duplinskému, CSc. za odborné vedení a za cenné rady, které mi při vypracování bakalářské práce poskytl.

## **Anotace**

Tématem bakalářské práce je zhodnotit postavení žen a mužů na současném pracovním trhu, se zaměřením na veřejnou správu. Teoretická část se zabývá základními pojmy z genderové oblasti a analýzou situace na trhu práce. Praktická část je věnována dotazníkovému šetření, jehož cílem bylo zjistit, jak jsou naší společností vnímány rozdíly v postavení žen a mužů ve veřejné správě.

## **Klíčová slova**

gender, trh práce, ženy, muži, veřejná správa

## **Title**

The perception of the administrator from the view of the gender

## **Annotation**

The theme of the Bachelor work is to evaluate the status of women and men on the present labour market with a focus on public administration. The theoretical part deals with basic concepts of gender sphere and analysis of situation on the labour market. The practical part deals with questionnaire survey whose aim was to determine how the differences in status of women and men in public administration are perceived.

## **Keywords**

gender, labour market, women, men, public administration

## Obsah

Úvod.....	9
I. TEORETICKÁ ČÁST .....	10
1 Pojem gender .....	10
1.1 Historie pojmu gender.....	10
1.2 Genderová socializace .....	11
1.3 Genderová stereotypy .....	12
1.4 Genderové role .....	13
1.5 Genderová dělba práce.....	13
2 Trh práce z pohledu gender .....	15
2.1 Vývoj trhu práce .....	15
2.2 Segregace na trhu práce .....	16
2.2.1 Horizontální segregace .....	17
2.2.2 Vertikální segregace.....	18
2.2.3 Skleněný strop.....	19
2.2.4 Skleněný výtah.....	19
2.3 Pracovní diskriminace na základě pohlaví.....	20
2.3.1 Přímá diskriminace na základě pohlaví.....	21
2.3.2 Nepřímá diskriminace na základě pohlaví.....	21
2.3.3 Pozitivní diskriminace .....	21
2.3.4 Rovné příležitosti pro muže a ženy .....	22
2.4 Platové rozdíly mezi muži a ženami .....	22
2.4.1 Mzdové rozdíly podle úrovně vzdělání .....	24
2.4.2 Mzdové rozdíly podle věkových skupin.....	25
2.4.3 Mzdové rozdíly podle skupin odvětví .....	25
3 Charakteristika veřejné správy .....	27
3.1 Veřejná správa z pohledu gender.....	28
3.1.1 Platové rozdíly ve veřejné správě .....	28
II. EMPIRICKÁ ČÁST .....	30
1 Dotazníkové šetření.....	30
1.1 Metoda výzkumu a zpracování.....	30
1.2 Zkoumaný vzorek .....	30

2	Výsledky dotazníkového šetření .....	33
2.1	Četnost kontaktu s úřady .....	33
2.2	Obsazení úřednické pozice a očekávání dotazovaných .....	33
2.3	Obsazení úřednických pozic .....	34
2.4	Hodnocení chování žen v úřednických pozicích .....	34
2.5	Hodnocení chování mužů v úřednických pozicích .....	35
2.6	Srovnání chování žen a mužů v úřednických pozicích .....	36
2.7	Názor respondentů na obsazování úřednických pozic .....	36
2.8	Názor respondentů na diskriminaci žen ve veřejné správě .....	37
2.9	Srovnání podmínek žen v soukromém sektoru a ve veřejné správě .....	38
2.10	Shrnutí výsledků výzkumu .....	38
	Závěr .....	40
	Seznam použité literatury .....	42
	Seznam tabulek a grafů .....	45
	Příloha .....	46



## Úvod

Jako v každé moderní společnosti, je i v naší společnosti prosazováno rovnoprávné postavení žen a mužů. V České republice je rovné postavení žen a mužů nejen na trhu práce a v zaměstnání zakotveno již v Listině základních práv a svobod, která je součástí Ústavního práva. Zásady rovnosti a zákazu diskriminace jsou upraveny i dalšími právními předpisy, např. Zákoníkem práce. Zásada rovného postavení žen a mužů na trhu práce se projevuje již při sjednávání pracovního poměru, kdy by měla platit stejná hodnotící kritéria pro muže a ženy.

Přesto, že jsou zásady rovnosti a zákazu diskriminace součástí českého právního systému, nebylo u nás zatím dosaženo plně rovnoprávného postavení žen a mužů na trhu práce. Existují zde stále nerovnosti v platech, kdy ženy ve stejných pozicích vydělávají méně než muži, a zhoršená možnost kariérního postupu žen. V naší společnosti se tedy stále setkáváme s rozdílným vnímáním mužů a žen na trhu práce.

Ke zpracování tématu bakalářské práce bylo využito dvou přístupů: teoretického a praktického. První z přístupů vychází ze zkoumaných zdrojů a z literatury, která se věnuje tématu postavení žen a mužů ve společnosti. Praktický přístup se opírá o údaje získané pomocí dotazníkového šetření.

Cílem práce je tedy zhodnotit, jak lidé vnímají postavení žen a mužů na trhu práce, se zaměřením na vnímání žen a mužů ve státní správě. Práce se dále zabývá rozdíly, které na trhu práce existují mezi jednotlivými pohlavími.

# I. TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Pojem gender

Výraz gender<sup>1</sup> pochází z latinského slova *genus, generis* a původně znamenalo rod, využívalo se také pro vyjádření gramatického rodu. Postupem času dostalo slovo gender jiný význam. Stalo se protějškem k biologickému rozlišení pohlaví a chápeme ho jako sociologický pojem či sociální kategorii vyjadřující kulturně vytvořené rozdíly mezi muži a ženami. Gender je vyústěním dlouhodobého feministického hnutí, které poukazovalo na diskriminaci žen ve společnosti a usilovalo o uspořádání společnosti směrem k větší rovnosti žen a mužů.

Slovo gender vyjadřuje společensky utvářený soubor vlastností, očekávání, předsudků, postojů a modelů chování, který je v určité společnosti spojován s obrazem ideální ženy a ideálního muže. Konkrétní náplň tohoto souboru ženských a mužských charakteristik není neměnná, v různých kulturách a v různých dobách se významně liší (Smetáčková, Vlková, 2005).

### 1.1 Historie pojmu gender

K významnému zlomu v zájmu společnosti o postavení žen došlo dle Smetáčkové a Vlkové<sup>2</sup> (2005) ve třicátých letech 19. století, kdy na území Anglie vzniklo první feministického hnutí. Myšlenky, které se týkaly zlepšení postavení žen ve společnosti, nenacházely z počátku širší společenskou podporu. Také ve Spojených státech amerických se v první polovině 19. století objevil zájem o změnu sociálního postavení žen. Bylo to dané především tím, že tehdy docházelo k celkové demokratizaci a zároveň byly otevírány rasové a sociální otázky. Demokratická společnost usilovala především o to, aby každý člověk měl možnost se svobodně vyjadřovat k veřejným tématům a mohl se svobodně rozhodovat o sobě samém. Došlo tedy k zakotvení základních politických, občanských a lidských práv v zákonech. Výsledkem bylo, že ženy dostaly volební právo, přístup ke vzdělání a právo vlastnit majetek.

---

<sup>1</sup> KRAUS, Jiří a kol. *Nový akademický slovník cizích slov A - Ž*. 1. Praha : Academia, 2007. 879 s. ISBN 978-80-200-1415-3.

<sup>2</sup> SMETÁČKOVÁ, Irena ; VLKOVÁ, Klára. *Gender ve škole*. 1. Praha : Otevřená společnost, 2005. 191 s. ISBN 80-903331-2-5.

K dalšímu rozvoji feministického hnutí (tzv. druhé vlně feminizmu) došlo v polovině 20. století. Ženskému hnutí se podařilo prosadit legislativní normy zakazující diskriminaci žen. Tím byly odstraněny ty nejzjevnější nerovnosti. Pozornost hnutí se zaměřila na pochopení a lokalizování příčin současných nerovností v postavení mužů a žen (Smetáčková, Vlková, 2005).

Vývoj feminizmu druhou vlnou nekončí. Během 90. let 20. století se objevuje tzv. třetí vlna feminizmu, která se neomezuje pouze na pracovní či politickou oblast, ale snaží se zkoumat samotné sexistické základy společnosti. Pro třetí vlnu feminizmu je typické, že o pohlaví a genderu neuvažuje odděleně. To znamená, že to, co je v osobnosti člověka biologicky a sociálně dáno, nelze oddělit.<sup>3</sup>

## 1.2 Genderová socializace

Jak uvádí Renzetti a Curran<sup>4</sup> (2005) vzniká gender v průběhu socializace jedince. Socializace je celoživotní proces, ve kterém se lidé učí společenským normám a hodnotám a během kterého se jedinec začleňuje do společnosti. V rámci genderové socializace se jedinci seznamují se společenskou představou ženskosti a mužnosti a budují si svoji genderovou identitu. To v podstatě znamená, že se dívky učí být dívkami a chlapci se učí být chlapci. Obsahem genderové identity je integrace jedince do genderově homogenních sociálních skupin. Svoji genderovou příslušnost dávají jedinci najevo prostřednictvím svého vzhledu, chování a mluveného projevu.

Genderová socializace probíhá zejména v dětství na základě genderově podmíněných očekávání rodičů, rodiny, a blízkého okolí. Děti jsou vystavovány genderovým signálům již ve velmi útlém věku. Dítě se učí, co je pro něj, jako pro chlapce či dívku vhodné, jaké hračky, dětské knížky, oblečení, jaké chování a dětské aktivity jsou na základě jeho pohlaví (genderu) považovány za odpovídající. Děti si také nevědomky utváří své vlastní chování podle vzoru chování osoby stejného pohlaví ze svého okolí. Učí se tedy chovat způsobem příslušejícím

---

<sup>3</sup> Gender Studies o.p.s. [www.feminismus.cz](http://www.feminismus.cz) : *O ženách, mužích, feminizmu a gender studies* [online]. 2003 [cit. 2009-11-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.feminismus.cz/historie.shtml>>.

<sup>4</sup> RENZETTI, Claire M.; CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. 1. Praha : Karolinum, 2005. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

jeho genderu. Mezi osoby, které chování dětí ovlivňují nejvíce, patří především rodiče stejného pohlaví, starší sourozenci, ostatní členové rodiny nebo jeho vrstevníci a učitelé. Děti se zároveň učí z celé kultury, učí se z toho, jak jsou v médiích zobrazovány ženy a muži, jak se k sobě chovají rodiče, jakou pozici zastávají muži a ženy v rodině i na veřejnosti mimo rodinu (Renzetti, Curran 2005).

Rozdělení na muže a ženy je jedním ze základních faktorů, které strukturují naši společnost. Proto je do procesu socializace zapojeno tolik mechanismů, které nás učí, co je mužské a co ženské.<sup>6</sup>

### 1.3 Genderová stereotypy

Stereotyp<sup>5</sup> je označení pro zjednodušující souhrnný popis určité společenské skupiny, vrstvy, etnik a podobně.

Genderové stereotypy můžeme dle Renzetti a Currana<sup>6</sup> (2005) tedy chápat jako zjednodušující popis nebo představu toho, jaký by měl být „maskulinní muž“ či „femininní žena“. Genderové stereotypy vytvářejí tedy obraz, jak má ideální žena a ideální muž vypadat, jak se má chovat, jak má myslet, co má cítit atd. Tyto představy jsou založeny na tom, že lidé obvykle uvažují bipolárně. To znamená, že normální muž nemá žádné ženské charakteristiky a naopak.

Předpokládá se, že charakteristiky, které tvoří genderový stereotyp sdílejí všichni jedinci daného pohlaví. Proto je možné genderové stereotypy považovat za univerzálně platné. Mnoho lidí se těmito stereotypními představami vymyká. I když se v současnosti neprosazuje tak striktní dodržování genderových stereotypů, jak tomu bylo v minulosti, pohlíží se v mnoha případech na osoby, které se od představy ideální femininní ženy nebo maskulinnímu muži odchylojí, jako na osoby nenormální, zkažené a deviantní. Podle toho s nimi také společnost jedná (Renzetti, Curran 2005).

---

<sup>5</sup> KRAUS, Jiří a kol. *Nový akademický slovník cizích slov A - Ž*. 1. Praha : Academia, 2007. 879 s. ISBN 978-80-200-1415-3.

<sup>6</sup> RENZETTI, Claire M.; CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. 1. Praha : Karolinum, 2005. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

## 1.4 Genderové role

Genderová role vychází ze základní skutečnosti, že se ženy a muži od sebe tělesně liší. Již od přírody je dáno, že muži jsou větší a silnější a že ženy rodí děti a kojí je. Biologické odlišnosti vedly tedy ke vzniku odlišných genderových rolí (Renzetti, Curran 2005).

Dle Jarkovské<sup>7</sup> (2005) každá společenská role vyjadřuje očekávaný způsob chování, který se váže k určitému sociálnímu statusu, to znamená k sociálnímu postavení člověka ve společnosti. Obsahům sociálních rolí se učíme nejen v dětství, ale i v pozdějším věku. Genderová role vyjadřuje tedy soubor pravidel (většinou se jedná o nepsaná a neformální pravidla, určovaná danou společností), která definují jaké chování je očekáváno od členů společnosti v souvislosti s jejich pohlavní příslušností. Ačkoli každý jedinec hraje dle situace svou roli nezávisle na genderu, platí zde jakýsi předpoklad, že existují ženské a mužské genderové role. Proto společnost očekává od mužů a žen v určité situaci rozdílné jednání a chování.

## 1.5 Genderová dělba práce

Jedním ze základních rysů moderní společnosti, jak uvádí Pavlík<sup>8</sup> (2005), je společenská dělba práce. V každé společnosti je potřeba vykonat určité činnosti, které jsou pro fungování celé společnosti nezbytné. Jedná se tedy o formu spolupráce, na které se svými aktivitami podílí různí účastníci (jednotlivci - lidé, firmy, obce atd.). Cílem společenské dělby práce je tedy vyšší produktivita práce, nižší náklady, růst výkonu v ekonomice a lepší technologické možnosti.

Ve všech společnostech existuje genderová dělba práce, kdy jsou profese rozděleny na ženské a mužské. Tyto profese mají z hlediska fungování společnosti různý význam a také jejich ohodnocení je značně rozdílné. Pro naši společnost je charakteristické, že je práce mužů nadhodnocována nad práci žen. Toto zvýhodnění vyplývá z tzv. genderové ideologie, ve které jsou muži považováni za důležitější a hodnotnější než ženy. Rozdělení profesí na mužské

---

<sup>7</sup> SMETÁČKOVÁ, Irena ; VLKOVÁ, Klára. *Gender ve škole*. 1. Praha : Otevřená společnost, 2005. 191 s. ISBN 80-903331-2-5.

a ženské nese sebou mnohé bariéry při výběru povolání. Člověk, jenž si zvolí povolání, které „neodpovídá“ přesně jeho pohlaví a nebo není pro jeho pohlaví typické, může čelit posměchu, neporozumění a často i diskriminaci. Dělna práce se nevztahuje jen na profese, ale i na ostatní činnosti. Domácí práce, péče o rodinu i zájmové činnosti (koníčky) se také dělí na ty, které jsou vhodné spíše pro ženy a nebo pro muže.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>PAVLÍK, Petr. *Gender a trh práce* [online]. 2005 [cit. 2009-11-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/download/files/gender/6gender-a-trh-prace.pdf>>.

## 2 Trh práce z pohledu gender

Jak uvádí Pavlík<sup>9</sup> (2005), patří trh práce v moderní společnosti mezi základní podmínky lidské existence, protože lidé pracují a vždy pracovali proto, aby pro sebe a své blízké zajistili základní materiální potřeby a také proto, aby svojí prací přispěli k přežití společnosti. Práci tedy nevykonávají většinou jednotlivci samostatně, ale spíše se jedná o koordinovanou činnost skupiny lidí. Práce má sociální i ekonomický aspekt. To znamená, že lidé pracují i kvůli kulturně specifitějším důvodům, jako je budování kariéry či prosazování společenských změn, společenské postavení atd..

### 2.1 Vývoj trhu práce

Do doby, kdy došlo k rozvoji kapitalismu, byla základní výrobní jednotkou rodina. V rámci rodiny a domácnosti vykonávali její členové většinu výrobních aktivit, muži i ženy se podíleli na jejím chodu, na výchově dětí atd. K oddělení sféry domova od sféry práce, která zahrnovala komerční i státní sektor, došlo se vznikem kapitalistických podniků, mezi které patřily např. továrny nebo manufaktury, a s velkým rozvojem byrokratických státních institucí. To mělo za následek změnu začlenění mužů a žen do pracovních trhů. Sféra placené práce byla považována za doménu mužů, zatímco ženy, patřící do středních a vyšších vrstev, zůstávaly v domácnostech a staraly se o rodiny. Výjimku tvořily ženy z dělnických vrstev, protože ty musely pracovat stejně jako jejich muži, aby užívaly rodiny (Pavlík, 2005).

Již v této době se trhu práce objevila genderová ideologie připisující mužům roli chlebovárců a živitelů rodin. Tato ideologie byla využívána zaměstnavateli i odbory jako argument při obhajování vyšších platů pro muže. Ženy byly koncentrovány do nejméně kvalifikovaných a často i velmi stereotypních zaměstnání. Na trhu práce docházelo tedy k segregaci pracovního trhu na základě pohlaví. V prvních desetiletích 20. století postupně roste počet žen, které pracují za mzdu. Již od druhé poloviny 20. století se v České republice stává ženský plat nezbytný pro udržení určité životní úrovně rodiny. Ve válečných letech výrazně

---

<sup>9</sup>PAVLÍK, Petr. *Gender a trh práce* [online]. 2005 [cit. 2009-11-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/download/files/gender/6gender-a-trh-prace.pdf>>.

narostl počet pracujících žen, protože v té době musely ženy zastoupit v továrnách muže (Pavlík, 2005).

Zatímco se poválečných letech objevila především v západních (postkomunistických) zemích snaha vytlačit ženy zpátky do domácností, v České republice byla emancipace žen a jejich zrovnoprávnění z muži součástí socialistické politiky plné zaměstnanosti. Ženy, které v poválečných letech vstupovaly na trh práce, měly minimální profesní přípravu a byly směřovány do méně kvalifikovaných zaměstnání. Tím, jak rostla vzdělanost a profesní připravenost žen, se v následujících desetiletích jejich pozice na pracovním trhu ve velké řadě aspektů zlepšila. K úplnému zrovnoprávnění žen a mužů na trhu práce však nikdy nedošlo. Postavení žen na našem trhu práce stále vykazuje zřetelné nerovnosti, které spočívají zejména v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, v nižších výdělcích žen a v jejich mzdovém znevýhodňování a v obtížnějším dosahování řídicích pozic a pozic, se kterými je spojeno právo rozhodovat (Pavlík, 2005).

Jak vyplývá z údajů Českého statistického úřadu<sup>10</sup> (2008), je v současné době trh práce v České republice charakteristický vysokou zaměstnaností žen. Z celkového počtu ekonomicky aktivních občanů (občanů starších patnácti let) představovaly v roce 2007 ženy 49,8 %. Z tohoto počtu téměř 90 % žen pracovalo v rámci hlavního pracovního poměru (zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné).

## 2.2 Segregace na trhu práce

Na pracovním trhu existují zásadní rozdíly v tom, jaký typ práce si ženy a muži tradičně volí a jaký typ práce vykonávají. Segregace na trhu práce podle pohlaví vyjadřuje tedy míru, v jaké jsou muži a ženy koncentrováni v jednotlivých zaměstnáních. Toto rozdělování má vážné důsledky pro ženskou i mužskou pracovní sílu, protože omezuje pracovní možnosti mužů a žen. Segregace podle pohlaví je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů. Dochází tak k nerovnostem mezd u mužů a žen (Renzetti, Curran 2005).

---

<sup>10</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ČESKO, MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zaostřeno na ženy, na muže 2008*. Praha : Český statistický úřad, 2008. 271 s. ISBN 978-80-250-1877-4



Pro měření souhrnného indexu míry genderové segregace se dle Renzetti a Currana<sup>11</sup> (2005) používá tzv. Duncanův index segregace, který může být využíván při srovnávání míry segregace jednotlivých států. Duncanův index segregace vyjadřuje procento celkové pracovní síly, které by bylo nutno přesunout tak, aby byly podíly obou pohlaví v uvažovaných skupinách zaměstnání stejné. Index segregace nabývá hodnot mezi 100 (úplná segregace) a 0 (úplná integrace).

Podle údajů Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí Duncanův index segregace v České republice v rozmezí let 1994 – 2004 pomalu klesal. Pokles byl ovlivněn především změnami v genderové skladbě povolání. Studie ukázala, že pracovní segregace na základě pohlaví klesala jen u osob ve věku 35 let a méně a že tento pokles byl poměrně rychlý.<sup>12</sup>

### 2.2.1 Horizontální segregace

V případě horizontální segregace dochází podle Pavlíka<sup>13</sup> (2005) v rámci celého trhu práce k rozdělení zaměstnání (pracovních příležitostí) na určité sektory, ve kterých jsou pak koncentrováni spíše muži nebo spíše ženy. Tyto sektory jsou tvořeny jednotlivými odvětvími národního hospodářství.

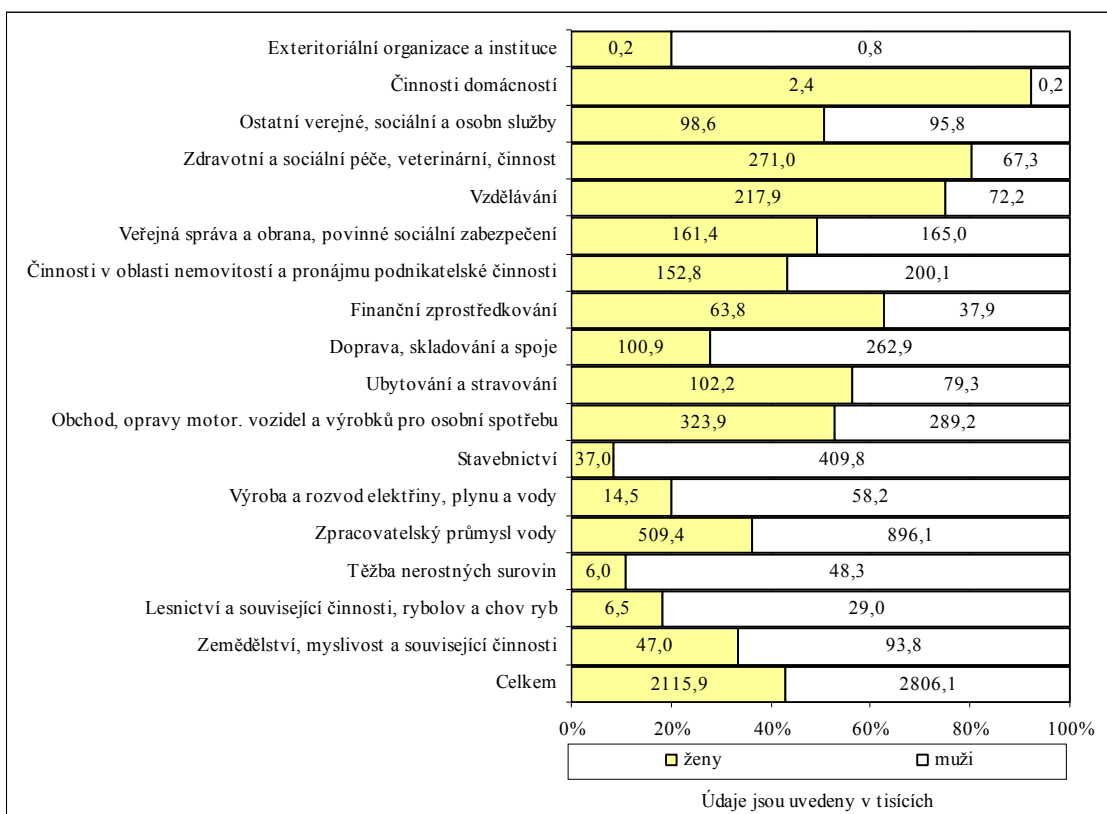
I v rámci jednotlivých oborů lze pak zaznamenat horizontální segregaci. K oborové segregaci na základě pohlaví dochází v případech, kdy ženy i muži vykonávají v určitém oboru stejnou pozici, ale ve skutečnosti je náplň jejich práce odlišná. I v rámci jednotlivých oborů se ženy koncentrují spíše v hůře placených pozicích, které vyžadují nižší specializaci a pro které je charakteristická menší společenská prestiž (Pavlík, 2005).

---

<sup>11</sup> RENZETTI, Claire M.; CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. 1. Praha : Karolinum, 2005. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

<sup>12</sup> JURAJDA, Štěpán; KUCHAROVÁ, Věra ; MACHOVCOVÁ, Kateřina a kol. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha : Gender Studies, 2006. 24 s. ISBN 80-86520-12-9.

<sup>13</sup> PAVLÍK, Petr. *Gender a trh práce* [online]. 2005 [cit. 2009-11-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/download/files/gender/6gender-a-trh-prace.pdf>>.



**Graf č. 1: Pracovníci v civilním sektoru národního hospodářství podle odvětví OKEČ, (Český statistický úřad)<sup>14</sup>**

### 2.2.2 Vertikální segregace

Dle Renzetti a Currana<sup>15</sup> (2005) se vertikální segregace podle pohlaví projevuje v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen v jednotlivých úrovních řízení společenských organizací. Čím je daná pozice ve společenské hierarchii výš, tím větší bývá zastoupení mužů v ní. Muži mají tedy zvýšený podíl v pozicích, které disponují vyšší reálnou i symbolickou mocí.

V případě vertikální segmentace se setkáváme se dvěma společenskými jevy. Jedná se o tzv. skleněný strop a skleněný výtah.

<sup>14</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ČESKO, MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zaostřeno na ženy, na muže 2008*. Praha : Český statistický úřad, 2008. 271 s. ISBN 978-80-250-1877-4

<sup>15</sup> RENZETTI, Claire M.; CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. 1. Praha : Karolinum, 2005. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

### 2.2.3 Skleněný strop

V oblasti trhu práce, ekonomiky, managementu a organizační struktury se začal v západních zemích používat pojem skleněný strop. „Strop“ představuje hranici, kam až jsou ženy při svém postupu vpuštěny a „skleněný“ obrazně vyjadřuje skutečnost, že ženy díky svým profesionálním i osobním kvalitám na danou pozici vidí a dokáží si představit, že na této pozici pracují. Skleněný strop označuje tedy neviditelné bariéry ve firmách, spolcích či jiných organizacích omezující pracovní mobilitu žen směrem nahoru. Skleněný strop spočívá v přímém znemožňování přístupu žen na vyšší pozice nebo v znemožňování přístupu k cestám, které tento postup otvírají. Je to soubor uměle vytvořených překážek založených na osobních předsudcích nadřizovaných i na organizačních procesech jednotlivých firem. Do těchto procesů, které se zakládají na genderových stereotypech, se promítají vnitropodnikové normy i nepsaná firemní pravidla, způsoby řízení a organizace, plánování a hodnocení (Renzetti, Curran, 2005).

Jak uvádí Pavlík<sup>16</sup> (2005) je na ženy, které se v podnikové hierarchii propracují do vyšších řídicích pozic, jejich okolí často pohlíženo jako na symboly určité kategorie či skupiny a ne jako na konkrétní jedince. Plní tedy roli takzvaného tokenu, to je osoby, která se v daném prostředí viditelně odlišuje od většiny ostatních lidí a které její okolí věnuje zvýšenou pozornost jako zástupkyni své kategorie.

### 2.2.4 Skleněný výtah

Skleněný výtah dle Renzetti a Currana<sup>17</sup> (2005) představuje skryté zvýhodňování mužů v zaměstnáních a sektorech, ve kterých převazují ženy. Kariérní postup mužů zde probíhá mnohem rychleji než kariérní postup žen. Muži postupují na vyšší pozice rychleji, než by odpovídalo jejich vzdělání, kvalifikaci, délce jejich praxe nebo osobním předpokladům. Vydělávají tak více peněz než jejich kolegyně a zastávají ty nejprestižnější

---

<sup>16</sup>PAVLÍK, Petr. *Gender a trh práce* [online]. 2005 [cit. 2009-11-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/download/files/gender/6gender-a-trh-prace.pdf>>.

<sup>17</sup> RENZETTI, Claire M.; CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. 1. Praha : Karolinum, 2005. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

pozice nebo specializace dané profese. Výrazný nepoměr v zastoupení mužů a žen v běžných a řídicích pozicích je hlavním důsledkem skleněného výtahu.

### 2.3 Pracovní diskriminace na základě pohlaví

Slovo diskriminace<sup>18</sup> pochází z latinského slova *discriminare* – rozlišovat. Nejčastěji je používáno v souvislosti s omezováním lidských práv a svobod a se znevýhodňováním lidí na základě jejich příslušnosti k nějaké obecné skupině bez přihlédnutí na individuální schopnosti konkrétního jedince. Můžeme tak hovořit o diskriminaci na základě rasy, náboženského přesvědčení, politické příslušnosti, zdravotního postižení, věku, pohlaví atd. V moderních demokratických společnostech jsou tyto druhy diskriminace považovány za nežádoucí a nepřipustné a zpravidla jsou zakazovány zákony a mezinárodními úmluvami. V České republice zakazuje diskriminaci již Listina základních práv a svobod.

Diskriminace na základě pohlaví představuje různé formy znevýhodňování žen a mužů na základě jejich pohlaví. Objevuje se ve všech sférách a oblastech lidské činnosti (ekonomické, právní, rodinné, kulturní atd.). Tento druh diskriminace se projevuje v omezování možností a příležitostí mužů a žen a také v zamezování přístupu ke společenským zdrojům. Diskriminace na základě pohlaví může tedy postihnout obě pohlaví. Ve společenské realitě však častěji dochází k diskriminaci žen (Renzetti a Curran, 2005).

Systematická diskriminace žen má dle Pavlíka<sup>19</sup> (2005) má svůj původ především v genderových stereotypech a ideologiích, v genderové dělbě práce a v horizontální a vertikální segmentaci pracovního trhu podle pohlaví. Důsledkem diskriminace žen jsou v porovnání s muži nižší mzdy, znevýhodňování při přijímání do zaměstnání, horší možnosti uplatnění a obtížnější přístup do řídicích a společensky významnějších pozic.

---

<sup>18</sup> KRAUS, Jiří a kol. *Nový akademický slovník cizích slov A - Ž*. 1. Praha : Academia, 2007. 879 s. ISBN 978-80-200-1415-3.

<sup>19</sup> PAVLÍK, Petr. *Gender a trh práce* [online]. 2005 [cit. 2009-11-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/download/files/gender/6gender-a-trh-prace.pdf>>.

### 2.3.1 *Přímá diskriminace na základě pohlaví*

Ke přímé diskriminaci dochází v situacích, kdy je určitou osobou zacházeno hůře, než by bylo v té samé nebo srovnatelné situaci zacházeno s jinou osobou jen na základě jejího pohlaví. V praxi se diskriminace častěji objevuje ve vztahu k ženám. Jejím typickým projevem je například znevýhodňování žen při zaměstnávání (ženám bývají potenciálními zaměstnavateli kladeny otázky, které se týkají mateřství nebo zajištění péče o děti), otevřené znevažování, ponižování a využívání žen na pracovištích.<sup>20</sup>

### 2.3.2 *Nepřímá diskriminace na základě pohlaví*

Nepřímá diskriminace se projevuje v případech, kdy se určitá jednání, rozhodování a postupy jeví zdánlivě jako neutrální, ale ve výsledku mají negativní dopad na příslušníky jednoho nebo druhého pohlaví. Jedná se o takové situace, kdy se podmínky či požadavky aplikují shodně pro obě pohlaví, ale pro ženy či muže mají rozdílné důsledky. Na trhu práce je typickým příkladem nepřímé diskriminace na základě pohlaví přetrvávající nerovné odměňování žen a mužů za stejnou práci, znemožňování vzdělávání a rozšiřování kvalifikace žen, omezování pracovního postupu žen a zamezování přístupu žen na pozice, se kterými je spojena moc a právo na rozhodování (skleněný strop).<sup>20</sup>

### 2.3.3 *Pozitivní diskriminace*

Dle Střílkové<sup>21</sup> (2006) označujeme jako pozitivní diskriminaci záměrné úsilí a různé podpůrné programy, jejichž úkolem je náprava nerovnoprávnosti či znevýhodnění určité, zpravidla jinak negativně diskriminované skupiny osob. Cílem pozitivní diskriminace je tedy zajistit rovné podmínky znevýhodněným skupinám osob (především ženám a menšinám) tak, aby byly na stejné úrovni jako podmínky příslušníků většinové populace, a povzbuzovat tyto skupiny ke

---

<sup>20</sup>BOUČKOVÁ, Pavla; HUBÁLEK, Michal; KRÍSTEK, Adam, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha : Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. 36 s. ISBN 978-80-903331-9-2.

<sup>21</sup>STŘÍLKOVÁ, Ivana. Dilemata pozitivní diskriminace a gender mainstreaming jako možné řešení?. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2006, 7, 1, [cit. 2009-12-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.gendersonline.cz/view.php?cisloclanku=2006020603>>. ISSN 1213-0028.

vstupu do netradičních povolání, vzdělávacích institucí atd. Rozsah pozitivní diskriminace by měl vést k vyrovnání podmínek a příležitostí obou skupin obyvatel. Opatření, která jsou při pozitivní diskriminaci využívána k dosažení těchto cílů, se dělí na dvě skupiny. První skupinu tvoří tzv. měkká opatření, mezi které patří například školení, podpora vzdělávání, rekvalifikace, profesní poradenství či mediální kampaně propagující myšlenky rovnoprávnosti. Do tvrdých opatření bychom mohli zařadit nábor zaměstnanců jen jednoho pohlaví, vytváření pracovních míst určených pouze ženou nebo zavádění kvót, které se používají ke zvýšení procentuálního zastoupení žen v určitých oblastech, například ve veřejné sféře (Střílková, 2006).

#### *2.3.4 Rovné příležitosti pro muže a ženy*

Zákaz diskriminace, který součástí českého právního systému, by měl tedy zajistit rovné příležitosti pro muže a ženy. Ta se projevuje především v absenci překážek, které zabraňují občanům na základě jejich příslušnosti určitému pohlaví v účasti na ekonomice (např. pracovní trh), v politice a v sociální oblasti. Jak již bylo řečeno v předchozí kapitole, zahrnuje vytváření rovných příležitostí i možnost přijímat a provádět různá pozitivní opatření, která by poskytovala zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného nebo znevýhodňovaného pohlaví.<sup>22</sup>

### **2.4 Platové rozdíly mezi muži a ženami**

Rozdíl v odměňování je nejzřetelnějším znakem, kterým se projevují nerovnosti mezi ženami a muži při výkonu zaměstnání. Ve velkém množství případů jsou ženy ve srovnání s muži, odměňovány za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty méně výhodně a často jsou hodnoceny podle jiných kritérií. To se projevuje nejen ve vlastní mzdě, ale i ve všech ostatních plněních poskytovaných v souvislosti s výkonem práce – různé příplatky za provedenou práci, odměny, plnění věcného charakteru atd. Hlavními příčinami, které tento jev způsobují jsou segregace pracovního trhu a genderové stereotypy. V České republice je

---

<sup>22</sup> *Slovník základních genderových pojmů: Diskriminace na základě pohlaví* [online]. 2007 [cit. 2010-01-31]. Dostupný z WWW: <<http://www.zabanaprameni.cz/zlata/zabi-vtipy/slovník-zakladnich-genderovych-pojmu>>.

jedním z nejvýznamnějších faktorů, způsobujícím nerovnost příjmů mezi muži a ženami, je horizontální a vertikální segregace, která na trhu práce způsobuje rozdělování pracovních sil a vede ke vzniku duálního pracovního trhu.<sup>23</sup>

Znakem duálního pracovního trhu je rozdělení ženských a mužských zaměstnání do dvou segmentů, které se liší především výší mezd. Ženy jsou často znevýhodňovány v přístupu na trh práce nebo do jeho určitých, většinou lépe placených segmentů či pozic. Duální trh práce je rozdělen na primární a sekundární sektor. Primární sektor se vyznačuje dobrými pracovními podmínkami, vysokým počtem příležitostí k povýšení a také vyššími mzdami. Tento segment trhu práce zahrnuje zaměstnání, která přitahují především muže. Firmy často dávají přednost mužům před ženami. Sekundární sektor se oproti primárnímu sektoru vyznačuje nižšími mzdami, omezenými šancemi na kariérní postup a nabízí malou jistotu práce. Uvedené znaky sekundárního sektoru způsobují, že tato zaměstnání jsou méně přitažlivá a firmy se často spokojí se ženskou pracovní silou. Dochází tak ke koncentraci žen v těchto méně placených zaměstnáních. Ve srovnání se ženami jsou muži zaměstnaní v sekundárním sektoru, ve stejných pracovních funkcích, spíše povyšováni, což má za následek rozdíly ve mzdách mezi ženami a muži (Pavlík, 2005).

Dalším důvodem, způsobujícím nerovnosti v odměňování, jsou dle Pavlíka<sup>24</sup> (2005) genderové stereotypy. V české společnosti stále převažuje tradiční model rodiny, ve kterém je mužům připisována role hlavního živitele rodiny a role žen, jelikož jsou již od přírody předurčeny k tomu, aby rodily děti a vychovávaly je, spočívá především v péči o domácnost a rodinu. Ženy jsou současně zaměstnávány především k udržení určitého standardu rodiny, který vyžaduje dva paralelní příjmy. Oproti mužům, tráví ženy péči o domácnost třikrát více času - ženy častěji než muži pečují o nemocné děti, a z důvodu péče o domácnost jsou méně časově flexibilní. To vše se negativně promítá v omezení příležitostí v postupu v zaměstnání i na jejich mzdách.

---

<sup>23</sup> JURAIDA, Štěpán; KUCHAROVÁ, Věra ; MACHOVCOVÁ, Kateřina a kol. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha : Gender Studies, 2006. 24 s. ISBN 80-86520-12-9.

<sup>24</sup>PAVLÍK, Petr. *Gender a trh práce* [online]. 2005 [cit. 2009-11-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/download/files/gender/6gender-a-trh-prace.pdf>>.

Ze statistik prováděných Českým statistickým úřadem<sup>25</sup> (2008) vyplývá, že ženy v České republice vydělávají méně než muži a to bez ohledu na dosažené vzdělání, věkovou kategorii nebo odvětví.

Mediánová mzda (střední hodnota úrovně mezd jednotlivých zaměstnanců nezkreslená extrémními hodnotami) žen v České republice dosahovala v roce 2007 pouze 80,2 % úrovně výše mediánové mzdy mužů. GPG (Gender Pay Gap) – relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztažený k mediánu mzdy mužů činil tedy 19,8 %.<sup>25</sup>

#### 2.4.1 Mzdové rozdíly podle úrovně vzdělání

Největší rozdíly ve mzdách žen a mužů najdeme dle údajů Českého statistického úřadu<sup>25</sup> (2008) ve skupině středoškoláků bez maturity a ve skupině vysokoškoláků s magisterských a vyšším vzděláním. Nejmenší rozdíly ve mzdách byly naopak zjištěny ve skupině středoškoláků s maturitou. U lidí s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním a u lidí základním nebo nedokončeným vzděláním nabyly rozdíly ve mzdách mužů a žen stejné hodnoty 23,4 %.

Vzdělání	Mediánová mzda		GPG
	muži	ženy	
Základní a nedokončené	17190	13161	23,4 %
Střední bez maturity	20172	14196	29,6 %
Střední s maturitou:	25182	20323	19,3 %
Vyšší odborné / bakalářské	28864	22117	23,4 %
Magisterské a vyšší vzdělání	36635	27397	25,2 %

**Tabulka č. 1: Mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2008 (Český statistický úřad)<sup>25</sup>**

<sup>25</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ČESKO, MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Ženy a muži v datech 2008*. Praha : Český statistický úřad, 2008. 90 s. 978-80-250-1854-5.



#### 2.4.2 Mzdové rozdíly podle věkových skupin

Jak vyplývá ze statistik, které vypracoval Český statistický úřad<sup>26</sup> (2008), nejnižší rozdíly mezi mzdami žen a mužů můžeme zaznamenat ve věkové skupině 20 až 29 let včetně, kdy jsou mzdové rozdíly mužů a žen relativně malé. Hodnota GPG nabývá v této věkové skupině hodnoty 12,8%. Naopak k největším rozdílům v platech mužů a žen najdeme ve věkové skupině mezi 30 až 39 lety. V této věkové skupině dosahují mediánové mzdy žen 74,4 % výše mezd mužů, to znamená že GPG činí 25,6 %. Jak můžeme vidět v tabulce č. 2 dalších věkových skupinách hodnota GPG nižší.

Věková kategorie	Mediánová mzda		GPG
	muži	ženy	
- 19	14706	12624	14,2 %
20 - 29	20698	18056	12,8 %
30 - 39	24508	18239	25,6 %
40 - 49	24230	18774	22,5 %
50 - 59	22409	18485	17,5 %
60 +	21574	18514	14,2 %

**Tabulka č. 2: Mediánové mzdy podle věkových kategorií za rok 2008 (Český statistický úřad)<sup>26</sup>**

#### 2.4.3 Mzdové rozdíly podle skupin odvětví

Ve všech odvětvích národního hospodářství jsou dle údajů Českého statistického úřadu<sup>26</sup> (2008) mzdy žen nižší než mzdy mužů. Nejvyšší rozdíl mezi platy žen a mužů můžeme nalézt v takových odvětvích, kde mzdy žen i mužů dosahují nejvyšší úrovně. Jedná se o odvětví jako je peněžnictví a pojišťovnictví a také o oblasti, které se zabývají obchodem a opravami motorových vozidel. Naopak nejmenší rozdíly ve mzdách mužů a žen jsou v oblasti stavebnictví, zdravotnictví, veterinární oblasti, v oblasti ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb. Rozdíly nižší než celkový medián mezd najdeme například v zemědělství, lesním hospodářství a rybolovu, ve stavebnictví, dopravě, skladování, na poště a v telekomunikacích a také ve školství. Ve veřejné správě, obraně a sociálním pojišťovnictví

<sup>26</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ČESKO, MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Ženy a muži v datech 2008*. Praha : Český statistický úřad, 2008. 90 s. 978-80-250-1854-5.

činí hodnota GPG 18,6 %. Jedná se tak o odvětví se čtvrtou nejvyšší hodnotou GPG. To znamená, že mzdy žen ve veřejné správě, obraně a v sociálním pojišťovnictví dosahují 81,4 % mezd mužů.

Odvětví	Mediánová mzda		GPG
	muži	ženy	
Zemědělství, lesní hospodářství a rybolov	19026	16547	17,4 %
Průmysl celkem	21807	17357	28,7 %
Stavebnictví	23227	21345	9,0 %
Obchod, opravy motorových vozidel	20484	16618	31,7 %
Pohostinství, ubytování	14734	13841	14,7 %
Doprava, skladování, pošty a telekomun.	23411	21587	11,4 %
Peněžnictví a pojišťovnictví	33522	29397	36,3 %
Nemovitosti, služby pro podnik., výzkum	24143	20360	25,1 %
Veřejná správa, obrana, soc.pojištění	25136	23089	18,6 %
Školství	22728	21630	16,0 %
Zdravotnictví, veterinární a soc. činnost	20773	20356	11,6 %
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	20715	18882	11,2 %

**Tabulka č. 3: Mediány mezd podle skupin odvětví za rok 2008 (Český statistický úřad)<sup>27</sup>**

<sup>27</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ČESKO, MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Ženy a muži v datech 2008*. Praha : Český statistický úřad, 2008. 90 s. 978-80-250-1854-5.

### 3 Charakteristika veřejné správy

Dle Hendrycha<sup>28</sup> (2009) lze veřejnou správu chápat jako poskytování souboru činností, souvisejících s poskytováním veřejných služeb a správou záležitostí, které jsou ve veřejném zájmu. Jedná se tedy o organizovanou činnost, která je součástí výkonné moci a je svěřena určitému subjektu (stát nebo jiné subjekty, které k tomu byly státem zákonně zmocněny), který zaručuje, že tato činnost bude vykonávána. Mezi funkce veřejné správy patří zejména:

- aplikace zákonů a tvorba právních předpisů,
- zajišťování a organizování vnitřní a vnější bezpečnosti státu a zajišťování pořádku,
- usměrňování vývoje ekonomiky,
- přerozdělování, tvorba a použití bohatství (pomocí rozpočtů),
- provádění státní politiky, sledování státních zájmů.

Veřejná správa je v moderní demokratické společnosti, tedy i v České republice, rozdělena do dvou větví. První část veřejné správy tvoří státní správa, která je jak již název vypovídá, vykonávána státem. Do druhé větve patří samospráva vykonávána územně příslušnými samosprávnými územními celky (Hendrych, 2009).

Nejvyšší úřad státní správy České republiky je vláda ČR. Státní správu dále vykonávají ústřední orgány státní správy - ústřední úřady s působností pro celý stát (ministerstva), které zajišťují výkonnou moc, dále pak územní orgány státní správy s místní působností a ostatní státní orgány (soudy, státní fondy apod.). Výkon státní správy může být na základě zákona přenesen na obce či kraje.<sup>29</sup>

Samospráva je oddělena od státní správy a představuje výkon veřejné správy samosprávnými veřejnoprávními orgány, které při svém rozhodování disponují autonomií. Mezi orgány samosprávy patří obce a vyšší územní správní celky – např. kraje, profesní komory atd. (Hendrych, 2009).

---

<sup>28</sup> HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní právo: obecná část*. 7. Praha : C.H. Beck, 2009. 837 s. ISBN 978-80-7400-049-2.

<sup>29</sup> Institut pro místní správu Praha. *Státní správa* [online]. 2007 [cit. 2010-01-20]. Dostupný z WWW: <<http://svs.cns.eu/index.php?page=slovník&id=500>>.

### 3.1 Veřejná správa z pohledu gender

Podle údajů Českého statistického úřadu<sup>30</sup> (2008) je ve veřejné správě, obraně a v institucích povinného sociálního zabezpečení zaměstnáno z celkového počtu ekonomicky aktivních osob 161400 žen a 165000 mužů. Z celkového počtu osob zaměstnaných ve veřejné správě, obraně a institucích povinného sociálního zabezpečení je 49 % žen.

Většina významných pozic v moci výkonné a zákonodárné se vyznačuje nižším podílem žen. V těchto pozicích je podíl žen v nižší než čtvrtinový. V případě moci soudní je situace jiná. U některých typů soudů dosahuje podíl žen nadpoloviční většinu. I v případě moci soudní platí, že čím významnější je soudní instituce a čím vyšší je míra rozhodování, tím nižší je podíl žen mezi soudci. Zastoupení žen na vedoucích funkcích nereflektuje tedy s celkovým zastoupením žen mezi zaměstnanci, veřejné správy.<sup>20</sup>

#### 3.1.1 Platové rozdíly ve veřejné správě

Specifickým rysem českého veřejného sektoru jako celku jsou relativně nízké mzdy. Jejich podíl na celkových mzdách je jedním z nejnižších v Evropě.

Jak vyplývá z údajů uveřejněných ve Zpravodaji Rovné příležitosti do firem<sup>31</sup>, je rozdíl v platech žen a mužů ve veřejné správě přibližně 20 %. Ve veřejné správě existují tzv. tabulkové platy. Z celkového rozdílu v platech mezi ženami a muži, kteří jsou zaměstnaní ve veřejné správě činí 2 % placený čas vyjádřený v hodinách za měsíc (174,1 hodin pro ženy a 176,7 hodin pro muže). Zbylých 18 % lze přičíst tzv. pohyblivým složkám platu, do kterých můžeme zahrnout osobní ohodnocení, odměny a příplatky za vedení atd. Výše pohyblivých složek platu je obvykle ovlivněna ohodnocením práce zaměstnance či zaměstnankyně, které je prováděno nadřízeným. Jedná se tedy o subjektivní hodnocení, které by mohlo mít znaky

---

<sup>30</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ČESKO, MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zaostřeno na ženy, na muže 2008*. Praha : Český statistický úřad, 2008. 271 s. ISBN 978-80-250-1877-4.

<sup>31</sup> SOKAČOVÁ, Linda. Diskriminují tabulky? Existuje ve veřejné správě rovnost v odměňování žen a mužů?. *Rovné příležitosti do firem* [online]. 2007, 6, [cit. 2010-01-27]. Dostupný z WWW: <<http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2008211&als%5Bnm%5D=2007944>>.

diskriminačního chování. Tím lze vysvětlit rozdíl v platech žen a mužů zaměstnaných ve veřejné správě. Dalšími důvody, způsobujícími platové rozdíly mezi muži a ženami ve veřejné správě, je relativně malý podíl žen ve vedoucích pozicích a také způsob zařazování zaměstnanců a zaměstnankyň do platových tříd. Dochází k tomu, že na pracovní pozice, odpovídajícím vyšším platovým třídám, jsou častěji přijímáni muži, zatímco ženy se stejným vzděláním a stejnou kvalifikací jsou přijímány spíše na pozice, které jsou zařazeny v nižších platových třídách.

## II. EMPIRICKÁ ČÁST

### 1 Dotazníkové šetření

Cílem práce je realizace výzkumného šetření, jehož úkolem je hodnocení, jak lidé vnímají postavení žen a mužů na pracovním trhu. Dotazníkové šetření bylo uskutečněno na náhodném vzorku občanů hlavního města Prahy.

#### 1.1 Metoda výzkumu a zpracování

Každé z dotazovaných osob byl individuálně předložen dotazník, který jsem sestavil na základě poznatků z teoretické části své práce. Dotazníkové šetření bylo zaměřeno především na to, jaké názory mají lidé na postavení žen a mužů ve veřejné správě, to znamená, jak lidé vnímají veřejnou správu z pohledu gender. Dotazník obsahuje celkem devět uzavřených otázek, na které dotazovaní odpovídali pouze jedinou odpovědí.

#### 1.2 Zkoumaný vzorek

Šetření se zúčastnilo celkem 50 osob, které byly ochotny vyplnit daný dotazník. Jednalo se o osoby žijící trvale Praze, a proto jejich odpovědi odráží situaci, která na území hlavního města panuje. Z hlediska pohlaví odpovědělo na dotazník celkem 20 mužů, kteří tvořili podíl 40 % a 30 žen, což odpovídá podílu 60 %.

Pohlaví	Absolutní četnost	Vyjádření v %
Ženy	30	60
Muži	20	40

**Tabulka č. 4: Četnost vzorku na základě pohlaví**

Průměrný věk osob, které se zúčastnily dotazníkového šetření, se nacházel v intervalu mezi 30 a 31 rokem. Nejčetnější skupinu v šetření tvořili lidé ve věku mezi 25 a 30 lety. Počet respondentů, patřících do této skupiny, byl 19 osob, což odpovídá podílu 38 %. Druhou nejpočetnější skupinou v šetření byli lidé ve věku mezi 30 a 35 lety, kteří tak tvořili skupinu s podílem 22 %. Mladí lidé do věku 25 let, utvořili skupinu s podílem 16 %, to znamená, že šetření se zúčastnilo 8 osob mladších 25 let. Z celkového počtu dotazovaných patřilo 6 osob do věkové skupiny mezi 40 a 45 lety, to odpovídá podílu 12 %. Do věkové skupiny 35 až 40 let se zařadilo 5 dotazovaných, kteří tak utvořili podíl 10%. Jedná se tedy o dvě poměrně vyrovnané skupiny dotazovaných. Do skupiny s nejmenším podílem se zařadila skupina respondentů, kteří patřili do věkové skupiny nad 45 let. Do této věkové skupiny se zařadil pouze jeden dotázaný a to odpovídá podílu 1 %.

Věk	Absolutní četnost	Vyjádření v %
do 25	8	16
(25 - 30>	19	38
(30 - 35>	11	22
(35 - 40>	5	10
(40 - 45>	6	12
nad 45	1	2

**Tabulka č. 5: Věková struktura dotazovaných osob**

V dotazníkovém šetření byli respondenti také dotazováni na své dosažené vzdělání. Do dotazníku byla zařazena také možnost, pro ty dotazované, kteří dosáhli maximálně základního vzdělání. Žádný z dotazovaných se do skupiny s maximálně základním vzděláním nezařadil. Skupinu s nejmenším podílem, tedy hned po nulovém podílu, který byl zaznamenán u možnosti základního vzdělání, utvořili dotazovaní s vyšším odborným vzděláním. Z celkového počtu dotazovaných osob činil podíl osob s vyšším odborným vzděláním 20 %, což odpovídá počtu 10 osob. Do skupiny s druhou nejvyšší četností, to znamená do skupiny s vysokoškolským vzděláním se zařadilo celkem 15 dotazovaných, což odpovídá podílu 30 %.

Nejčetnější skupinu tvoří lidé se středoškolským vzděláním. Do této skupiny se zařadila polovina dotazovaných.

<b>Vzdělání</b>	<b>Absolutní četnost</b>	<b>Vyjádření v %</b>
Základní	0	0
Středoškolské	25	50
Vyšší odborné	10	20
Vysokoškolské	15	30

**Tabulka č. 6: Struktura dotazovaných osob dle vzdělání**



## 2 Výsledky dotazníkového šetření

### 2.1 Četnost kontaktu s úřady

Možnosti	Absolutní četnost	Vyjádření v %
Jednou ročně	25	50
Jednou za čtvrt roku	17	34
Jednou měsíčně	6	12
Častější kontakt	2	4

**Tabulka č. 7: Četnost kontaktu s úřady**

Skupinu s nejmenší četností tvoří osoby, které přichází do kontaktu s úřady častěji než je jednou za měsíc. Do této skupiny patří pouze 2 dotázaní s podílem 4 %. Z celkového počtu dotázaných, navštěvuje úřady jednou měsíčně celkem 6 osob, to odpovídá podílu 12 %. S druhou největší četností se setkáváme u skupiny osob, které přichází do kontaktu s úřady jednou za čtvrt roku. Podíl této skupiny je 34 % a tvoří ji 17 dotázaných. Polovina dotázaných, to znamená 25 osob, navštěvuje úřady jednou ročně. Tato skupina zaujala tedy největší podíl.

### 2.2 Obsazení úřednické pozice a očekávání dotazovaných

Možnosti	Absolutní četnost	Vyjádření v %
Spíše žena	34	68
Spíše muž	0	0
Nevím, nepřemýšlím o tom	16	32

**Tabulka č. 8: Obsazení úřednické pozice a očekávání dotazovaných**

V tabulce číslo 8 vidíme, že z celkového počtu dotázaných, žádný z respondentů neočekává v případě své potenciální návštěvy úřadu v úřednické pozici muže. Naopak největší počet

respondentů očekává v úřednické pozici ženu. Z celkového počtu dotázaných tak odpovědělo 34 respondentů, kteří tvoří skupinu s podílem 68 %. Celkem 16 osob, což odpovídá podílu 32 %, neví nebo nepřemýšlí nad tím, zda v úřednické pozici očekává ženu či muže.

### 2.3 Obsazení úřednických pozic

Možnosti	Absolutní četnost	Vyjádření v %
Spíše žena	46	92
Spíše muž	0	0
Počet žen a mužů v úřednických pozicích je shodný	4	8

**Tabulka č. 9: Obsazení úřednických pozic**

Otázka číslo 3 se vztahuje k předchozí otázce. Srovnává tedy situaci, kterou dotazovaní očekávají, se situací, která skutečně nastává. Největší část dotázaných se v úřednických pozicích nejčastěji setkává s spíše se ženami. Takto odpovědělo celkem 46 respondentů, to odpovídá podílu 92 %. Názor, že je počet žen a mužů v úřednických pozicích přibližně shodný, mělo 8 % z dotázaných osob. To zaznamená, že takto odpověděli 4 dotázaní. Nikdo z dotázaných nezvolil třetí variantu odpovědi, která vyjadřovala takový stav, kdy se respondenti setkávají v úřednických pozicích spíše s muži.

### 2.4 Hodnocení chování žen v úřednických pozicích

Možnosti	Absolutní četnost	Vyjádření v %
Spíše vstřícné	18	36
Neutrální	19	38
Spíše nevstřícné	10	20
Nedokážu posoudit	3	6

**Tabulka č. 10: Hodnocení chování žen v úřednických pozicích**

Cekem 19 dotázaných hodnotí chování žen v úřednických pozicích jako neutrální. Takto odpověděla tedy největší část z respondentů, což odpovídá podílu 38 %. Jako spíše vstřícné hodnotí chování žen na úřadech 18 osob s podílem 36 %. Tyto dva podíly jsou tedy velmi vyrovnané. 10 respondentů hodnotilo chování žen v úřednických pozicích jako spíše nevstřícné. Tato varianta odpovědi odpovídá podílu 20 %. Nejmenší podíl je tvořen respondenty, kteří nedokázali chování žen v úřednických pozicích posoudit. To znamená, že takto odpověděli celkem 3 dotázaní, kteří tvoří podíl 6%.

## 2.5 Hodnocení chování mužů v úřednických pozicích

Možnosti	Absolutní četnost	Vyjádření v %
Spíše vstřícné	13	26
Neutrální	24	48
Spíše nevstřícné	3	6
Nedokážu posoudit	10	20

**Tabulka č. 11: Hodnocení chování mužů v úřednických pozicích**

Nejmenší podíl je tvořen dotázanými, kteří hodnotili chování mužů v úřednických pozicích jako spíše nevstřícné. Tento podíl 6 % odpovídá tedy skupině tří respondentů. Druhou nejmenší skupinou jsou osoby, které chování mužů na úřadech nedokázaly posoudit. Takto odpovědělo celkem 10 respondentů, což odpovídá podílu 20 %. Jako spíše vstřícné, hodnotilo chování mužů v úřednických postech 13 respondentů, kteří tvoří podíl 26 %. Největší skupina respondentů, to znamená 24 dotázaných s podílem 48 %, hodnotila chování mužů na úřadech jako neutrální.

## 2.6 Srovnání chování žen a mužů v úřednických pozicích

Možnosti	Absolutní četnost	Vyjádření v %
Chování žen a mužů v úřednických pozicích je rozdílné, chování mužů je vstřícnější	11	22
Chování žen a mužů v úřednických pozicích je rozdílné, chování žen je vstřícnější	5	10
Chování obou pohlaví je stejné	19	38
Nedokážu posoudit	15	30

**Tabulka č. 12: Srovnání chování žen a mužů v úřednických pozicích**

V tabulce číslo 12 vidíme, že z celkového množství dotázaných osob, nespatřuje 38 % respondentů v chování žen a mužů v úřednických pozicích rozdíl. Jedná se tedy o nejčastější odpověď, odpovědělo tak 19 osob. V chování žen a mužů v úřednických postech spatřuje rozdíl 16 respondentů, což odpovídá podílu 32 %. Tento podíl můžeme tedy rozdělit na dvě části. Jednu část tvoří dotázaní, kteří spatřují v chování žen a mužů na úřadech rozdíl a kteří zároveň odpověděli, že chování mužů na úřadech je vstřícnější než chování žen. Takto odpovědělo 11 respondentů, kteří tak tvoří podíl 22 %. Do druhé části dotázaných, kteří spatřují rozdíl v chování žen a mužů na úřadech, můžeme zařadit osoby posuzující chování žen a mužů v úřednických pozicích jako rozdílné s tím, že chování žen na úřadech je vstřícnější než chování mužů. Chování žen a mužů nedokázalo posoudit 15 dotázaných osob. Jednalo se tedy o druhou nejčastější odpověď, která odpovídala podílu 30 %.

## 2.7 Názor respondentů na obsazování úřednických pozic

Možnosti	Absolutní četnost	Vyjádření v %
Spíše žena	4	8
Spíše muž	4	8
Nezáleží na tom, zda je v úřednické pozici žena nebo muž	42	84

**Tabulka č. 14: Názory respondentů na obsazování úřednických pozic**

Na otázku, zda by měli v úřednické pozici působit spíše muži nebo spíše ženy, vyjádřilo 42 respondentů takový názor, že nezáleží na tom, zda je v úřednické pozici žena nebo muž. Jednalo se o nejčastější odpověď tvořící podíl 84 %. Názor, že by v úřednické pozici měla působit spíše žena vyjádřilo 8 % dotázaných, což odpovídá čtyřem respondentům. Stejný počet respondentů, tedy 4 osoby, si myslí, že by v úřednické pozici měl působit spíše muž.

## 2.8 Názor respondentů na diskriminaci žen ve veřejné správě

Možnosti	Absolutní četnost	Vyjádření v %
Ženy jsou ve veřejné správě ve srovnání s muži diskriminovány	12	24
Ženy mají stejné pracovní podmínky jako muži	18	36
Ženy mají lepší pracovní podmínky než muži	5	10
Nevím, nedokážu posoudit	15	30

**Tabulka č. 15: Názory respondentů na diskriminaci žen ve veřejné správě**

V osmé otázce dotazníkového šetření vyjadřovali dotazovaní svůj názor na diskriminaci žen ve veřejné správě. Velká část dotazovaných – 15 osob nevědělo nebo nedokázalo posoudit, zda jsou ženy ve veřejné správě diskriminovány. Jednalo se o druhou nejčastější odpověď, která odpovídala podílu 30 %. To, že jsou ženy ve veřejné správě diskriminovány, ať už v platech nebo ve zhoršených podmínkách kariérního postupu, si myslí 24 % dotázaných. To znamená, že tak odpovědělo 12 respondentů. Největší část respondentů si myslí, že ženy ve veřejné správě mají stejné pracovní podmínky jako muži. Tento názor vyjádřilo 18 respondentů, kteří tak vytvořili podíl 36 %. V poslední variantě, kterou zvolilo nejméně respondentů, mohly dotazované osoby vyjádřit takový názor, že ženy ve veřejné správě mají lepší pracovní podmínky než muži. Tuto variantu si zvolilo 10 % respondentů, to znamená 5 osob.

## 2.9 Srovnání podmínek žen v soukromém sektoru a ve veřejné správě

Možnosti	Absolutní četnost	Vyjádření v %
Lepší podmínky žen veřejné správě ve srovnání se soukromým sektorem	8	16
Horší podmínky žen veřejné správě ve srovnání se soukromým sektorem	18	36
Podmínky žen ve veřejné správě a soukromém sektoru jsou shodné	8	16
Nevím, nedokážu posoudit	16	32

**Tabulka č. 16: Srovnání soukromého sektoru s veřejnou správou**

Dotazník byl uzavřen otázkou, která srovnává pracovní podmínky žen v soukromém sektoru a ve veřejné správě. Nejmenší skupinou dotázaných s podílem 16 % tvořily osoby, které nevidí v pracovních podmínkách žen ve veřejné správě v soukromém sektoru žádný rozdíl. Tento názor vyjádřilo celkem 8 dotázaných. To, že ženy mají ve veřejné správě lepší platové podmínky, větší možnost uplatnění a kariérního růstu než by měly v soukromém sektoru si myslí stejný počet respondentů jako v předchozí skupině, to znamená 8 dotázaných. Opačný názor, že ženy mají horší platové podmínky, ztíženou možnost uplatnění a kariérního růstu než by měly v soukromém sektoru, vyjádřilo 18 respondentů. Jednalo se tak o nejčastější odpověď, která odpovídala podílu 36 %. 16 dotazovaných osob s podílem 32 %, nevědělo nebo nedokázalo podmínky žen ve veřejné správě a podmínky žen v soukromém sektoru posoudit.

## 2.10 Shrnutí výsledků výzkumu

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 50 respondentů. Nejednalo se o nijak rozsáhlý počet osob, ale i tak se domnívám, že poskytl určité informace k vytvoření představy toho, jak společnost vnímá ženy a muže působící ve veřejné správě.

Nejvíce se dotazované osoby shodovaly v otázkách, které se týkaly obsazení žen a mužů v úřednických pozicích. Jednalo se tedy o otázky, koho v úřednické pozici očekávají v případě své návštěvy úřadu, kdo tuto pozici ve skutečnosti zastává a kdo by měl v úřednické pozici skutečně působit.

Naopak k největším rozmanitostem docházelo v odpovědích na otázky týkajících se postavení žen ve veřejné správě a srovnání příležitostí žen ve veřejné správě a v soukromém sektoru. Zde mnoho respondentů zvolilo možnost, nevím nebo nedokážu posoudit. Z reakcí dotazovaných osob jsem se dozvěděl, že o těchto tématech většinou nepřemýšlí, nemají o postavení žen ve veřejné správě dostatečné informace a nebo neví, zda vůbec existují rozdíly v pracovních podmínkách žen ve veřejné správě a v soukromém sektoru. Podobnou reakci respondentů jsem zaznamenal také v případě, kdy dotazovaní měli posoudit chování žen a mužů v úřednických pozicích. Jednalo se hlavně o posouzení chování mužů na úřednických postech. Jak vyplývá z výsledků šetření i z reakcí respondentů, respondenti nepřicházeli s muži na úřadech kontaktu vůbec nebo jen ve výjimečných případech. Proto nemohli dotazovaní chování mužů v úřednických pozicích objektivně posoudit. Podle mého názoru je malý počet mužů v úřednických pozicích způsoben především nižšími platy úředníků a určitým stereotypem, který se s úřednickými pozicemi spjat.

## Závěr

V různých společnostech se setkáváme s odlišným pohledem na role žen a mužů ve společnosti, který nás doprovází nejen v osobním životě, ale i v pracovní sféře. Cílem této bakalářské práce bylo popsat a analyzovat, jak lidé cítí genderové rozdíly na pracovním trhu. Práce byla zaměřena především na to, jak je naší společností vnímáno postavení žen a mužů ve veřejné správě. S veřejnou správou přichází do kontaktu každý z nás, a proto je ideálním příkladem, na kterém je možno demonstrovat, jak naše společnost vidí ženy a muže v pracovních pozicích (v zaměstnání).

V teoretické části jsem se snažil osvětlit základní pojmy, vycházející z genderové oblasti, a také popsat vývoj trhu práce a postavení žen a mužů na něm. Ačkoliv je rovné zacházení s muži a ženami zakotveno již v Ústavě České republiky i v dalších zákonech, stále na našem trhu práce panují určité rozdíly v postavení žen a mužů. Proto jsem svou pozornost věnoval odlišným podmínkám, které ženy a muži na trhu práce mají. Zaměřil jsem se především na diskriminaci žen v zaměstnání i při přijímání do zaměstnání, na nižší platové ohodnocení žen a zhoršené podmínky kariérního růstu žen. Součástí teoretické části je také charakteristika veřejné správy z pohledu gender.

Z poznatků, získaných při zpracovávání teoretické části své práce, jsem sestavil dotazník, na jehož základě proběhlo šetření, kterého se zúčastnilo 50 osob. Dotazník jsem předložil osobám žijícím trvale Praze, a proto jejich odpovědi odráží situaci, která na území hlavního města panuje. Dotazníkovému průzkumu a jeho interpretaci je věnována druhá, praktická část bakalářské práce. Šetření bylo zaměřeno především veřejnou správou a na to, jaký názor mají lidé na postavení žen a mužů ve veřejné správě.

Informace získané dotazníkovým šetřením potvrzují, že v naší společnosti existuje určitá představa (genderový stereotyp) týkající obsazení úřednických pozic ve veřejné správě. Většina respondentů očekává při své potenciální návštěvě jakéhokoliv úřadu v úřednické pozici spíše ženu. Pokud srovnáme očekávání respondentů a reálnou situaci, která na úřadech panuje, zjistíme, že skutečný stav odpovídá tomu, co dotazovaní očekávají. Z reakcí, které jsem od respondentů obdržel, jasně vyplývá, že se s muži v úřednických pozicích setkávají jen zřídka. Dotazovaní hodnotili také chování žen a mužů v úřednických



pozicích a následně chování obou pohlaví srovnávali. Přibližně každý druhý dotázaný usuzuje, že chování žen a mužů v úřednických postech je přibližně shodné. Skoro tři čtvrtiny respondentů vyjádřilo takový názor, že nezáleží na tom, zda je v úřednické pozici muž či žena. Z údajů získaných dotazníkovým šetřením tedy vyplývá, že genderový stereotyp, který naše společnost zaujala k obsazení úřednických pozic, nesouvisí s pracovními schopnostmi a dovednostmi jednotlivých pohlaví.

Dotazovaní měli také možnost posoudit pracovní podmínky žen, které panují ve veřejné správě. Největší část respondentů se domnívá, že ženy ve veřejné správě nejsou diskriminovány. To znamená, že mají stejné nebo dokonce lepší pracovní podmínky než muži. Čtvrtina dotazovaných měla na diskriminaci žen ve veřejné správě opačný názor. Pokud jde o srovnání pracovních podmínek žen ve veřejné správě a v soukromém sektoru, pouze 16 % dotazovaných se domnívá, že podmínky žen ve veřejném a v soukromém sektoru jsou shodné. Stejný počet respondentů vyslovil takový názor, že pracovní podmínky žen ve veřejné správě jsou lepší než ty, které by měly soukromém sektoru. Opačný názor měla jedna třetina respondentů. Velká část respondentů, nedokázala pracovní podmínky žen v soukromém sektoru a ve veřejné správě posoudit, jelikož neměli dostatečné informace.

Z reakcí respondentů domnívám, že v naší společnosti stále neexistuje dostatečné povědomí o tomto tématu a že daná problematika není veřejností vnímána jako palčivá.

## Seznam použité literatury

- [1] BEM, Sandra Lipsitz. *The lenses of gender : transforming the debate on sexual inequality*. 1. New Haven : Yale University Press, 1993. 244 s. ISBN 0-300-06163-3.
- [2] BOUČKOVÁ, Pavla; HUBÁLEK, Michal; KŘÍSTEK, Adam, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha : Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. 36 s. ISBN 978-80-903331-9-2.
- [3] ČERMÁKOVÁ, Marie. *Genderové identity - ekonomické a sociální souvislosti* [online]. 2002 [cit. 2009-02-04]. Dostupný z WWW: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=227&lst=120>>.
- [4] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ČESKO, MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zaostřeno na ženy, na muže 2008*. Praha : Český statistický úřad, 2008. 271 s. ISBN 978-80-250-1877-4.
- [5] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ČESKO, MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Ženy a muži v datech 2008*. Praha : Český statistický úřad, 2008. 90 s. 978-80-250-1854-5.
- [6] Gender Studies o.p.s. *O ženách, mužích, feminismu a gender studies* [online]. 2003 [cit. 2009-11-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.feminismus.cz/historie.shtml>>.
- [7] HAVELKOVÁ, Barbora. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.
- [8] Institut pro místní správu Praha. *Státní správa* [online]. 2007 [cit. 2010-01-20]. Dostupný z WWW: <<http://svs.cns.eu/index.php?page=slovník&id=500>>.

- [9] JURAJDA, Štěpán; KUCHAROVÁ, Věra ; MACHOVCOVÁ, Kateřina a kol. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha : Gender Studies, 2006. 24 s. ISBN 80-86520-12-9.
- [10] KARSTEN, Hartmut. *Ženy - muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. Praha : Portál, 2006. 183 s. ISBN 80-7367-145-X.
- KRAUS, Jiří a kol. *Nový akademický slovník cizích slov A - Ž*. 1. Praha : Academia, 2007. 879 s. ISBN 978-80-200-1415-3.
- [11] KRŽIŽKOVÁ, Alena; PAVLICA, Karel. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. 1. Praha : Management Press, 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8.
- [12] PAVLÍK, Petr. *Gender a trh práce* [online]. 2005 [cit. 2009-11-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.osops.cz/download/files/gender/6gender-a-trh-prace.pdf>>.
- [13] *Slovník základních genderových pojmů: Diskriminace na základě pohlaví* [online]. 2007 [cit. 2010-01-31]. Dostupný z WWW: <<http://www.zabanaprameni.cz/zlata/zabi-vtipy/slovník-zakladnich-genderovych-pojmu>>.
- [14] SMETÁČKOVÁ, Irena ; VLKOVÁ, Klára. *Gender ve škole*. 1. Praha : Otevřená společnost, 2005. 191 s. ISBN 80-903331-2-5.
- [15] SOKAČOVÁ, Linda. Diskriminují tabulky? Existuje ve veřejné správě rovnost v odměňování žen a mužů?. *Rovné příležitosti do firem* [online]. 2007, 6, [cit. 2010-01-27]. Dostupný z WWW: <<http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2008211&als%5Bnm%5D=2007944>>.
- [16] STŘÍLKOVÁ, Ivana. Dilemata pozitivní diskriminace a gender mainstreaming jako možné řešení?. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2006, 7, 1, [cit. 2009-12-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006020603>>. ISSN 1213-0028.
- [17] VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost*. 1. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně, 2006. 236 s, ISBN 80-7044-808-3.

[18] ZÁBRODSKÁ, Kateřina. *Variace na gender*. 1. Praha : Academia, 2009. 200 s. ISBN 978-80-200-1752-9978-80-200-1752-9.

## **Seznam tabulek a grafů**

### **Seznam tabulek**

Tabulka č. 1: Mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2008

Tabulka č. 2: Mediánové mzdy podle věkových kategorií za rok 2008

Tabulka č. 3: Mediány mezd podle skupin odvětví za rok 2008

Tabulka č. 4: Četnost vzorku na základě pohlaví

Tabulka č. 5: Věková struktura dotazovaných osob

Tabulka č. 6: Struktura dotazovaných osob dle vzdělání

Tabulka č. 7: Četnost kontaktu s úřady

Tabulka č. 8: Obsazení úřednické pozice a očekávání dotazovaných

Tabulka č. 9: Obsazení úřednických pozic

Tabulka č. 10: Hodnocení chování žen v úřednických pozicích

Tabulka č. 11: Hodnocení chování mužů v úřednických pozicích

Tabulka č. 12: Srovnání chování žen a mužů v úřednických pozicích

Tabulka č. 14: Názory respondentů na obsazování úřednických pozic

Tabulka č. 15: Názory respondentů na diskriminaci žen ve veřejné správě

Tabulka č. 16: Srovnání soukromého sektoru s veřejnou správou

### **Seznam grafů**

Graf č. 1: Pracovníci v civilním sektoru národního hospodářství podle odvětví OKEČ

## Příloha

### DOTAZNÍK

Rád bych Vás poprosil o vyplnění následujícího dotazníku. Výsledky tohoto průzkumu použiji pro svou bakalářskou práci. Dotazník je anonymní.

**1. Jak často přicházíte do kontaktu úřady?**

- a) jednou ročně
- b) jednou za čtvrt roku
- c) jednou měsíčně
- d) úřady navštěvuji častěji

**2. Pokud jdete na úřad očekáváte, že v úřednické pozici bude:**

- a) spíše žena
- b) spíše muž
- c) nevím, nepřemýšlím o tom

**3. Na úřadech se v úřednických pozicích setkáváte:**

- a) spíše se ženami
- b) spíše s muži
- c) počet žen a mužů v úřednických pozicích je přibližně stejný
- d) nedokážu posoudit

**4. Jak byste hodnotil/a chování žen v úřednických pozicích?**

- a) spíše vstřícné
- b) neutrální
- c) spíše nevstřícné
- d) nedokážu posoudit

**5. Jak byste hodnotil/a chování mužů v úřednických pozicích?**

- a) spíše vstřícné
- b) neutrální
- c) spíše nevstřícné
- d) nedokážu posoudit

- 6. Setkal/a jste se na úřadech někdy s tím, že by s Vámi jednal muž jinak než žena?**
- a) ano, chování žen a mužů v úřednických pozicích je rozdílné – chování muže bylo vstřícnější než chování ženy
  - b) ano, chování žen a mužů v úřednických pozicích je rozdílné – chování ženy bylo vstřícnější než chování muže
  - c) ne, chování obou pohlaví je stejné
  - d) nedokážu posoudit
- 7. Kdo by měl podle Vašeho názoru působit v úřednických pozicích?**
- a) určitě žena
  - b) spíše žena
  - c) určitě muž
  - d) spíše muž
  - e) nezáleží na tom, jestli je v úřednické pozici žena nebo muž
- 8. Myslíte si, že jsou ženy ve veřejné správě diskriminovány:**
- a) ano, ženy jsou ve veřejné správě diskriminovány, existuje zde diskriminace v platech nebo zhoršené podmínky kariérního postupu
  - b) ne, ženy mají stejné pracovní podmínky jako muži
  - c) ne, ženy mají lepší pracovní podmínky než muži
  - d) nedokážu posoudit
- 9. Ve srovnání se soukromým sektorem mají ženy ve veřejné správě, podle Vašeho názoru:**
- a) lepší platové podmínky a větší možnost uplatnění a kariérního růstu než by měly v soukromém sektoru
  - b) horší platové podmínky a ztíženou možnost uplatnění a kariérního růstu než by měly v soukromém sektoru
  - c) podmínky žen ve veřejné správě a podmínky žen v soukromém sektoru jsou shodné
  - d) nedokážu posoudit

**Pohlaví respondenta:**

**Věk respondenta:**

**Vzdělání respondenta:**