

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní**

**Genderová problematika na trhu práce
Lucie Justová**

**Bakalářská práce
2018**

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lucie Justová**
Osobní číslo: **E15142**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa: Veřejná ekonomika**
Název tématu: **Genderová problematika na trhu práce**
Zadávající katedra: **Ústav ekonomických věd**

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


Záměrem práce je zkoumat postavení žen a mužů na trhu práce v České republice. V práci budou definovány základní pojmy spojené s genderovou problematikou a diskriminací, dále bude popsán vývoj postavení žen a mužů a jejich rovnost příležitostí na trhu práce. Cílem je pomocí analyzování trhu práce objasnění genderové problematiky.

Osnova:

- Definování základních pojmů genderové problematiky a diskriminace.
- Vývoj postavení žen a mužů na trhu práce.
- Rovnost příležitostí na trhu práce.
- Analýza a doporučení v genderové problematice na trhu práce.

Rozsah grafických prací: -
Rozsah pracovní zprávy: cca 35 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury:


HAVELKOVÁ, B. Rovnost v odměňování žen a mužů. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2007, 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.
JARKOVSKÁ, L., LIŠKOVÁ, K., ŠMÍDOVÁ, I. S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010, 220 s. ISBN 978-80-7419-030-8
KOLDINSKÁ, K. Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2010, 256 s. ISBN 978-80-7400-343-1.
SIROVÁTKA, T., WINKLER J., ŽIŽLAVSKÝ M. Nejistoty na trhu práce. Vyd. 1. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009, 43-48 s. ISBN 978-80-7326-172-6.

Vedoucí bakalářské práce: 
Ing. Simona Pichová, Ph.D.
Ústav ekonomických věd

Datum zadání bakalářské práce: 1. září 2017
Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2018


doc. Ing. Romana Provazníková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2017

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracoval/a samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil/a, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl/a jsem seznámen/a 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 užití 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 mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 26. 4. 2018

Lucie Justová

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí práce Ing. Simoně Pichové, Ph.D. za její odbornou a vstřícnou pomoc a cenné rady, které mi pomohly při zpracování mé bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům, kteří mi věnovali svůj čas při vyplnění dotazníku. Také děkuji své rodině za to, že mi umožnili studovat, že mě stále podporují a motivují k lepším výsledkům.

ANOTACE

Záměrem práce je zkoumat postavení žen a mužů na trhu práce v České republice. V práci budou definovány základní pojmy spojené s genderovou problematikou a diskriminací, dále bude popsán vývoj postavení žen a mužů a jejich rovnost příležitostí na trhu práce. Cílem je pomocí analyzování trhu práce objasnění genderové problematiky.

KLÍČOVÁ SLOVA

gender, diskriminace, trh práce, rovnost

TITLE

Gender problems at labour market

ANNOTATION

The purpose of my bachelor thesis is position of women and men on the labour market in the Czech Republic. In my thesis will be defined basic terms related with gender problems and discrimination, also there will be described the evolution of women's and men's position on the labour market. The aim is the analysis of the labour market and clarification of the gender issues.

KEYWORDS

gender, discrimination, labour market, equality

OBSAH

ÚVOD.....	10
1 TRH PRÁCE A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN	11
1.1 ROVNOST.....	12
1.2 DISKRIMINACE.....	13
1.3 NELEGISLATIVNÍ NÁSTROJE.....	13
2 GENDER A JEHO VLIV NA POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE.....	16
2.1 GENDEROVÁ ROVNOST	16
2.2 GENDEROVÉ STEREOTYPY	17
2.3 GENDEROVÁ SEGREGACE NA TRHU PRÁCE.....	18
2.3.1 Horizontální genderová segregace	18
2.3.2 Vertikální genderová segregace	19
2.4 HARMONIZACE PRÁCE A RODINY Z GENDEROVÉHO ASPEKTU.....	19
2.4.1 Pružná (klouzavá) pracovní doba	19
2.4.2 Zkrácený úvazek	20
2.4.3 Práce z domova	20
2.4.4 Práce na dálku	21
2.4.5 Sdílené pracovního místa	21
2.5 ROVNOST V ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ.....	22
2.5.1 Skleněný strop.....	24
2.5.2 Skleněný výtah	24
2.5.3 Gender pay gap.....	24
3 VÝVOJ POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ VE SPOLEČNOSTI A NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE.....	27
3.1 POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ PO PRVNÍ SVĚTOVÉ VÁLCE	28
3.2 VÝVOJ POSTAVENÍ PO DRUHÉ SVĚTOVÉ VÁLCE A ZA OBDOBÍ KOMUNISTICKÉHO REŽIMU.....	29
3.3 ČASOVÁ OSA VÝVOJE POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ	30
4 ANALÝZA GENDEROVÉ PROBLEMATIKY NA TRHU PRÁCE	32
4.1 CÍL VÝZKUMU A METODIKA	32
4.2 FÁZE VÝZKUMU	33
4.2.1 Přípravná etapa.....	33
4.2.2 Realizační etapa.....	33
4.2.3 Vyhodnocovací etapa	34
4.3 ANALÝZA DAT	34
4.4 SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ	46
ZÁVĚR.....	48
POUŽITÁ LITERATURA.....	50
SEZNAM PŘÍLOH.....	- 54 -

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Výhody sdíleného pracovního místa	21
Tabulka 2: Ženy pracující v národním hospodářství v období České socialistické republiky	29
Tabulka 3: Pracovní zařazení.....	34
Tabulka 4: Stejně podmínky pro kariérní postup.....	43
Tabulka 5: Věková struktura.....	45

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Nelegislativní nástroje.....	14
Obrázek 2: Graf vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy 1996 - 2016 (v Kč)	22
Obrázek 3: Vývoj mediánu hrubých měsíčních mezd žen a mužů 2006 - 2017	23
Obrázek 4: Graf vývoje GPG ve vybraných zemích EU 2010-2016.....	25
Obrázek 5: Graf mediánů hrubých mezd podle dosažené úrovně vzdělání v roce 2016.....	26
Obrázek 6: Časová osa vývoje postavení žen a mužů v České republice.....	31
Obrázek 7: Pracovní obory mužů a žen	35
Obrázek 8: Graf znázorňující, zda respondenti pracují v oboru odpovídající jejich vzdělání..	36
Obrázek 9: Graf zájmu o částečný úvazek.....	37
Obrázek 10: Graf názoru na pozornost věnovanou genderové problematice v ČR.....	38
Obrázek 11: Graf názoru na znevýhodnění žen na trhu práce	38
Obrázek 12: Graf názoru na úpravu rovnosti mužů a žen v legislativě České republiky	39
Obrázek 13: Graf zhodnocení situace postavení žen na trhu práce v České republice	39
Obrázek 17: Graf znevýhodnění a diskriminace na základě pohlaví.....	40
Obrázek 15: Graf názoru mužů a žen na stejné odměňování	42
Obrázek 16: Graf názoru na harmonizaci pracovního a rodinného života	44
Obrázek 17: Graf nejvyššího dosaženého vzdělání	45

SEZNAM ZKRATEK

atd.	a tak dále
čl.	Článek
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ČTK	Česká tisková kancelář
EIGE	Evropský institut pro rovné postavení žen a mužů
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FEMM	Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví
GPG	Gender Pay Gap
mld.	miliarda
např.	například
obr.	obrázek
odst.	odstavec
popř.	popřípadě
Sb.	Sbírka zákonů
tj.	to je
tzn.	to znamená
tzv.	takzvaný

ÚVOD

Tématem této bakalářské práce je Genderová problematika na trhu práce v ČR. Toto téma je v poslední době velmi diskutované. Rovnost příležitostí mužů a žen na trhu práce je jednou ze základních hodnot České republiky i Evropské unie. I přes to, že zásada rovnosti byla zakotvena již v ústavě první republiky stále ještě existují nerovnosti a ženy jsou na trhu práce zastoupeny v hůře placených odvětvích a nedostatečně obsazují pozice s rozhodovacími pravomocemi.

Bakalářská práce se dělí na čtyři kapitoly. V první kapitole nazvané „Trh práce a rovné příležitosti mužů a žen“ jsou vysvětleny pojmy jako je rovnost či diskriminace, je tu také popsána legislativní úprava a nelegislativní nástroje pro podporu rovných příležitostí na trhu práce. Druhá kapitola je zaměřena již konkrétně na genderovou problematiku. Na začátku kapitoly jsou objasněny základní pojmy problematiky jako je gender, pohlaví a genderové stereotypy, poté je definován pojem genderové segregace a její dělení na horizontální a vertikální. Následně jsou uvedeny možnosti harmonizace práce a rodinného života z genderového aspektu, protože právě rodina a mateřství jsou jedním z nejčastějších příčin znevýhodňování na základě pohlaví. V závěru kapitoly je popsán problém rovnosti v odměňování i s hlavními příčinami a důsledky. Předposlední kapitola je zaměřena na vývoj postavení obou pohlaví, a to jak ve společnosti, tak i na trhu práce České republiky. Třetí kapitola je doplněna i pro lepší znázornění o časovou osu vývoje postavení obou pohlaví s nejdůležitějšími milníky, které ovlivnily genderovou problematiku. V závěrečné kapitole je provedena analýza genderové problematiky na trhu práce kvantitativním výzkumem pomocí dotazníkového šetření zaměřené na kraj Vysočina. V závěru kapitoly je shrnutí výsledků výzkumu a navrhnuta doporučení pro stát, zaměstnavatele i zaměstnance.

Cílem práce této bakalářské práce je pomocí analýzy trhu práce objasnit genderovou problematiku. V práci bude zkoumáno postavení žen a mužů na trhu práce v ČR. Nejprve budou definovány základní pojmy spojené s genderovou problematikou a diskriminací a dále bude popsán vývoj postavení žen a mužů a jejich rovnost příležitostí na trhu práce.

1 TRH PRÁCE A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN

„Trh práce je oblastí, kde je v rovnosti postavení obou pohlaví snad nejvíce rozdílů.“ (Ferrarová, 2009, s. 3) Jde např. o rozdíly ve výši platů, kdy podle ČTK v roce 2017 si ženy v soukromém sektoru vydělávají v průměru 24 % méně než muži. Ve veřejném sektoru rozdíl činí v průměru 17 %. Dalším příkladem může být také postup při výběru nových zaměstnanců, kdy jsou ženy okolo věku 30 let, u kterých se předpokládá, že budou mít děti nebo už malé děti mají, za nestabilní a rizikové zaměstnankyně. Rovnost příležitostí na trhu práce je však jak v České republice, tak i na mezinárodní úrovni upravena legislativou. (Vohlídalová, 2006; ČTK, 2017)

Základním právním pramenem, který zakazuje diskriminaci a ukládá povinnost rovného zacházení je Listina základních práv a svobod, kde ve čl. 3 odst. 1 lze nalézt: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“ Rovné postavení mužů a žen na trhu práce pak upravuje také zákoník práce.

Dalším zákonem upravujícím tuto problematiku, je zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve kterém je v §4 je zakotvena zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Zákon uvádí, že „*při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace*“. Vymezuje, řadu diskriminačních důvodů jako je např. pohlaví, sexuální orientace, věku, manželského a rodinného stavu, těhotenství, mateřství a další. V zákonu o zaměstnanosti lze nalézt odkaz na tzv. antidiskriminační zákon (zákon č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů), který blíže vymezuje rovné zacházení a zákaz diskriminace. Definiuje pojmy jako je přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování také sexuální obtěžování, dále v něm vymezuje právní prostředky ochrany před diskriminací. (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008)

Princip rovnosti je i upraven v základních pramenech práva Evropské Unie, a to konkrétně ve smlouvě Římské (1957) a Amsterodamské (1997). Rovné zacházení je také ještě upraveno v dalších více než 13 směrnících. Vstupem ČR do EU byly tyto směrnice postupně transformovány do českého práva formou euronovel zákoníku práce. Jednalo se např. o:

- zákaz jakékoliv diskriminace z důvodu pohlaví;
- zásada rovného zacházení s ženami a muži v případě odborné přípravy, přístupu k zaměstnání a služebních povýšení či pracovních podmínek;
- zásada stejné odměny za stejnou práci a další.

1.1 Rovnost

Podle Štangové (2010) patří princip rovnosti k základním představám každé právní kultury už od dob Antických. V moderních evropských dějinách byla myšlenka rovnosti nastolena francouzskými osvícenci v 18. století a zakotvena v Deklaraci práv člověka a občana z 26. 8. 1783. Tento dokument byl zcela zásadním pro vývoj dalších otázek týkajících se rovnosti a zákazu diskriminace. Do doby před přijetím tohoto dokumentu bylo uspořádání společnosti v Evropě hierarchické, a proto nebylo možné uvažovat o rovnosti nebo rovnoprávnosti.

Rovnost tak jak je známá v současné době je výsledkem zrání společnosti, která dospívá k závěru, že lidé jsou rozdílné bytosti. Jsou si však mezi sebou rovny v právech. Každá lidská bytost je jedinečná a neopakovatelná, proto nelze tvrdit, že díky tomu, že jsou si lidé rovni jsou stejní. Každý člověk je vybaven jinou genetickou, fyzickou i psychologickou výbavou a ta ho činí originálem. (Koldinská, 2010)

Formální rovnost lze v českém jazyce označit jako rovnoprávnost. Tedy rovné postavení členů společnosti před zákonem, kdy rovnoprávnost je možné vnímat jako rovná práva zaručená všem, na které se vztahuje daná právní norma. (Koldinská, 2010)

V rámci materiální rovnosti znamená rovnost příležitostí vytvoření takových podmínek, aby všichni měli ve svém úsilí stejnou výchozí pozici. Rovnost příležitostí je však problematičtější z hlediska dosažení výsledku. I když by všichni byli postaveni na stejnou výchozí pozici, neznamená to, že ti kteří jsou v této chvíli méně vybaveni vzděláním, sociálními návyky by měli stejnou možnost jako ti, co byli na tuto pozici postaveni s lepším „vybavením“. Má-li být zaručena skutečná rovnost, je třeba zohlednit individuální situaci jednotlivce a zároveň společenský kontext, v němž má být rovnost realizována. (Koldinská, 2010)

Porušení rovnosti je zásah do práv člověka, jehož výsledkem bude nastolení nerovných podmínek mezi jednotlivci. Avšak v sociálním právu se lze setkat se situacemi, kdy za určitých podmínek právu přizná více nároků např. jedincům a jejím rodinám, kteří jsou určitým způsobem znevýhodněni v rámci společnosti. Tyto práva však nejsou poskytována plošně, ale pouze těm, co splní zákonem stanovené podmínky. Skutečnost, že systémy sociální ochrany nejsou poskytovány plošně, však neporušuje zásah do rovnosti, ani negativní zásah do práv. Porušení rovnoprávnosti bude přípustné také tam, kde je v zájmu zachování solidarity ve společnosti. (Koldinská, 2010) S rovností úzce souvisí i pojem diskriminace.

1.2 Diskriminace

Tento pojem pochází z latinského „discriminare“, kde znamená rozdělovat, rozlišovat a činit rozdíly. Přesná definice pojmu diskriminace, ale neexistuje. Diskriminace se dá vysvětlit jako rozlišování, omezování nebo znevýhodňování je osoby či skupiny osob na základě některého z diskriminačních důvodů nebo znaků. (Štangová, 2010)

Mezi základní diskriminační znaky je možné podle Štangové (2010) zařadit:

- pohlaví, rasa, barva pleti, věk;
- manželský či rodinný stav, sexuální orientaci;
- členství a činnost v politických hnutích a stranách;
- náboženské či politické smýšlení;
- národnostní nebo sociální původ;
- majetkové poměry.

Diskriminaci je možné rozdělit na diskriminaci pozitivní a negativní. Kdy u pozitivní diskriminace dochází k odlišnému chování k osobě nebo skupině osob, které nicméně není zaměřeno proti nim a nijak nezhoršuje jejich postavení. Negativní diskriminace se dělí na přímou a nepřímou. (Štangová, 2010)

Přímou diskriminací se podle čl. 2 Směrnice Rady 2004/113/ES „rozumí, pokud se s jednou osobou zachází z důvodů jejího pohlaví méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.“

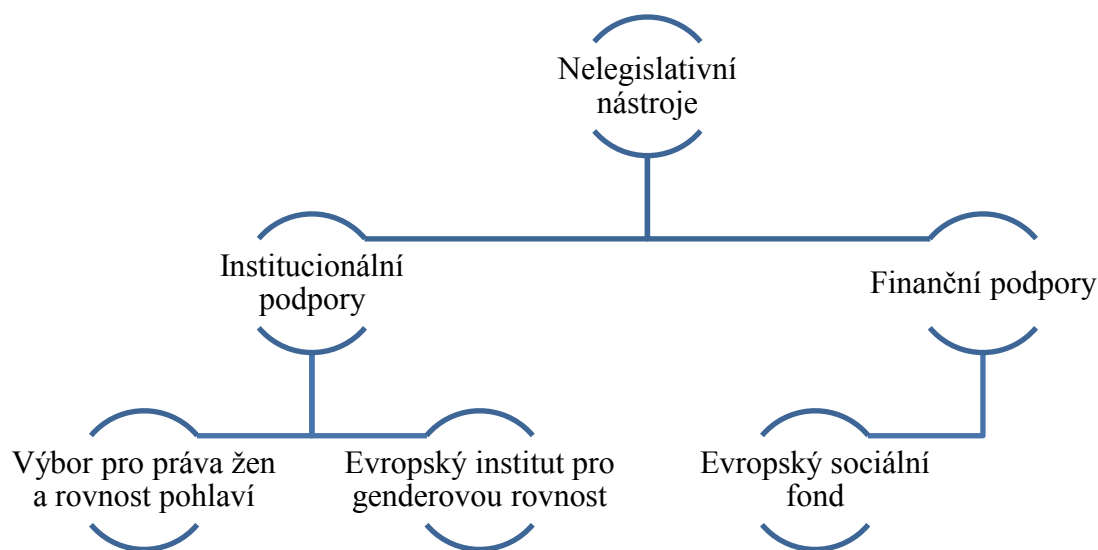
O nepřímou diskriminaci by se podle čl. 2 Směrnice Rady 2004/113/ES jednalo „pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria zvyklosti byli znevýhodněny osoby jednoho pohlaví, v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné“.

1.3 Nelegislativní nástroje

Mimo legislativních nástrojů využívá EU k podpoře rovných příležitostí i nástroje nelegislativní. Tyto nástroje se dají rozdělit, jak je vidět na obr. 1 do dvou skupin, a to na skupinu fungující na principu:

- institucionální podpory;
- finanční podpory.

Do skupiny institucionální podpory se pak řadí Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví a Evropský institut pro genderovou rovnost. Skupinu finanční podpory pak zejména tvoří Evropský sociální fond.



Obrázek 1: Nelegislativní nástroje

Zdroj: vlastní zpracování

Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví (FEMM) je jedním z 20 stálých výborů Evropského parlamentu a zabývá se právy žen a rovností pohlaví. Řeší otázky týkající se nerovného odměňování, ekonomické nezávislosti žen, chudoby žen, nedostatečného zastoupení žen v rozhodovacím procesu atd. Cílem tohoto výboru je přinést změnu a dosáhnout toho, že se genderové otázky stanou součástí všech politik EU.

Současnou předsedkyní je litevská europoslankyně Vilija Blinkevičiūtė. ČR pak zastupuje Michaela Šojdrová, jako místopředsedkyně výboru. (Frízlová, 2005 - 2018; Trnková, 2006; Blinkevičiūtė)

Evropský institut pro genderovou rovnost

Evropský institut pro rovné postavení žen a mužů (EIGE) je nezávislým orgánem EU. Úkolem tohoto orgánu je posílení podpory rovnosti žen a mužů včetně začlenění rovnosti do všech politik EU. Snaží se bojovat proti diskriminaci na základě pohlaví a zvýšit povědomí o genderové rovnosti u občanů EU, usiluje o to, aby se rovnost žen a mužů stala skutečností v EU i mimo ni.

Za tímto účelem realizuje výzkum a poskytuje k dispozici údaje a osvědčené postupy, jako jsou např.:

- shromažďuje statistické údaje a vypracovává studie o rovnosti žen a mužů v EU;
- monitoruje, jak EU plní své mezinárodní závazky, týkající se rovnosti žen a mužů a vypracovává o pokroku v této věci roční zprávu;
- bojuje proti násilí páchanému na ženách a koordinuje evropskou kampaň Bílá stužka, pomocí ní se snaží, aby se muži zapojovali do řešení tohoto problému.

Jedním z produktů EIGE je Gender Equality index neboli index rovnosti žen a mužů, který je souhrnným ukazatelem, měřícím komplexní koncepci rovnosti žen a mužů a prostřednictvím politického rámce EU pomáhá sledovat pokrok v oblasti rovnosti žen. (Evropa. Eu, 2018; EIGE, 2018)

Jako další produkt EIGE lze označit tzv. Gender mainstreaming, což by se dalo přeložit jako jakási platforma pro začleňování hlediska rovnosti žen, byl na mezinárodní úrovni přijat jako strategie k realizaci genderové rovnosti. Znamená, že při všech rozhodovacích procesech se jako jedno z hodnotících měřítek používá hodnocení pozitivního či negativního dopadu rozhodnutí na muže a ženy. Tento institut byl zřízen v roce 2010, sídlí ve Vilniusu v Litvě a nynější ředitelkou je Virginija Langbakk. (Evropa. Eu, 2018; EIGE, 2018)

Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je jeden ze tří strukturálních fondů EU, který je klíčovým nástrojem pro realizování politiky zaměstnanosti. Jeho hlavním posláním je rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost, podporovat sociální začleňování osob a rovné příležitosti se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Fond investuje do rekvalifikace a odborného vzdělávání hlavně v těch oblastech, v nichž se vyskytují problémy s vysokou nezaměstnaností. Nezabývá se však pouze politikou zaměstnanosti, ale má se aktivně podílet na dosahování sociálních a hospodářských cílů EU. V programovém období 2014 - 2020 půjde z pro ČR z tohoto fondu 3,43 mld. €. (Frízlová, 2005 - 2018; MMR, 2012)

2 GENDER A JEHO VLIV NA POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

Slovo gender pochází z řečtiny, kde znamená rod, bylo převzato do spousty evropských jazyků, a stalo se tak jejich nedílnou součástí. V češtině má mnoho významů, může být vysvětlováno nejen jako pohlaví, ale i jako rod a rodina. Pojem gender v angličtině zahrnuje především společensky podmíněné kulturní a sociální rozdíly, očekávání, předsudky a specifika v postavení mužů a žen. Je také sociální kategorií díky, které lze sledovat a interpretovat rozdíly mezi muži a ženami v různých sociokulturních kontextech, zároveň i formy porušování lidských práv v demokratických státech. Pojem pohlaví se používá v případě, pokud je pojednáváno o základních fyziologických rozdílech mezi muži a ženami (Věšíňová-Kalivodová, Maříková, 1999). Jak Koldinská (2010, s. 20) uvádí: „*Z právního hlediska se vztahuje k biologickým a geneticky podmíněným rozdílům týkajících se např. těhotenství, kojení a obvyklým rozdílům ve fyzické síle.*“

2.1 Genderová rovnost

Je opakem generové nerovnosti, nikoliv však genderových rozdílů. Cílem genderové rovnosti je podporovat plnou účast mužů i žen na společenském dění. Po dlouhou dobu byl tento termín definován jako stav, když jsou garantována rovná práva, rovné příležitosti, rovné podmínky a rovné zacházení chlapcům a dívkám a mužům i ženám a to ve všech oblastech života a ve všech sférách společnosti. Podle Štangové (2010, s. 54) tento pojem znamená: „*vyrovnané zastoupení, kompetence a zviditelňování obou pohlaví ve všech sférách veřejného i soukromého života.*“

V současnosti už je na genderovou rovnost pohlíženo jinak. Je důležité brát v potaz, že životní podmínky žen i mužů se liší, a to hlavně v důsledku mateřské funkce ženy. Hlavním problémem není existence těchto rozdílů, ale právě to, že by tyto rozdíly neměly mít negativní vliv na životní podmínky žen i mužů, neměly by být na základě nich diskriminováni. Měly by přispívat k vyrovnané dělbě moci ve společnosti, ekonomice a při tvorbě politiky. Aby byla možná genderová rovnost je nejprve třeba přijmout a hodnotit rozdíly mezi muži a ženami stejným způsobem. Genderové rovnosti zatím nebylo dosaženo a její dosažení je nepřetržitým procesem. (Štangová, 2010)

Jedním z mnoha zásadních problémů mezi diskriminací z důvodu pohlaví a diskriminací např. z rasového či etnického původu je, že si nikdo rozumný nedovolí říct, že by např. mozek Afričana byl menší nebo méně vyvinutý než mozek bělocha. Byl by totiž s největší pravděpodobností označen za rasistu. Ale naproti tomu většina lidí bez problému přijme fakt,

že žena a muž mají odlišný mozek, který jinak funguje atd. Obě pohlaví se totiž opravdu navzájem liší, a proto je těžké rozlišit ty rozdíly, které by měli být uznány a proti, kterým vystoupit. Ve společnosti je o pohlaví a genderu zažito spousta stereotypů neboli zjednodušených a iracionálních představ o skutečnosti. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

2.2 Genderové stereotypy

Genderové stereotypy jsou zobecněné představy odrážející přesvědčení o tom, jak se chovat, oblékat, jak vypadat. Na jejichž základě lidé oceňují ostatní, ale také podle nich jednají, mluví nebo dokonce myslí. (Kedron, 2014)

Z hlediska fyzické charakteristiky se předpokládá, že žena bude mít jemný hlas, lehkou chůzi a půvabný zevnějšek a z psychologického hlediska, že bude laskavá, hodná na děti, upovídaná, slabá, emocionální. Každý má kulturou stanovená stejná očekávání, a to co znamená „být ženou“ nebo „být mužem“. (Kedron, 2014)

A jak se vlastně vytváří a dostávají do vědomí? Genderová výchova začíná již od raného dětství. Informace o genderu je možné sdělovat např. prostřednictvím oblečení např. holčičky nosí sukýnky a oblečení v růžové barvě, na rozdíl od chlapečků, kteří jsou většinou oblečení do modré a zelené barvy. Dále pak pomocí hraček, různého chování dospělých k dívkám a chlapcům. Pomocí jazyka se předávají „genderová poselství“, pomocí nichž se pak formují hodnoty a normy vypovídající o genderu. Když se dítě učí jazyk, tak se zároveň učí i jak má myslet, jak se chovat. Je možné že větší citlivost a emocionalita žen oproti mužům se zakládá již od útlého dětství. Rodiče totiž v rozhovorech s dívkami používají více slov vyjadřujících emoce. Naopak při rozhovoru matky se synem zaznívá např. „Přece se nerozbrečíš kvůli takové prkotině. Buď chlap“ či „Přece nebudeš fňukat, nebuď jako holka, vždyť jsi chlap!“ Představy o genderu se tedy vytvářejí již v dětství a „doprovází“ nás po celou délku našeho života, a aniž bychom si to uvědomovali, ovlivňují naše chování. (Kedron, 2014)

S genderovými stereotypy se lze setkat po celou dobu života. Ženy jsou od jakživa spojovány s domácností, mateřskou rolí a péčí o rodinu, a tak je na ně i pohlíženo. Uchází-li se mladá žena o zaměstnání, budoucí zaměstnavatel předpokládá, že jednou bude chtít založit rodinu a mít děti. Často jí pak kvůli tomuto důvodu vůbec nepřijme nebo zvolí pracovní smlouvu na dobu určitou, což jí dostává do prekérní situace. A pokud jí zaměstná má obvykle nižší ohodnocení než opačné pohlaví na stejné pozici. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

Nižší plat je i jeden z důvodů proč častěji zůstávají na rodičovské dovolené, partner má většinou plat vyšší a předpokládá se, že rodinu lépe zajistí. Když však odejde na rodičovskou

dovolenou žena, „výpadek“ pak zbrzdí její kariérní postup a možnost ucházet se o lépe placené pozice. Protože, kdyby na rodičovskou nešla tak během té doby by mohla lépe kariérně růst a dostat se k lukrativnějším postům. K rozhodnutí tomuto rozhodnutí vedou ženu různé na ní působící faktory. Např. předsudečná rozhodnutí zaměstnavatele, který tvrdí že by měla být předně matkou, dále pak předsudky společnosti a představy, že žena nemá na to, aby se ucházela o lépe placená a výše postavená místa či na práci v určitých sektorech. Dalším faktorem může být tlak partnera či okolí, a to právě v otázce odchodu na rodičovskou dovolenou. Často se však limitují i samy říkají si, že by byly špatné matky, kdyby nebyly se svým dítětem první roky života. Stereotypy mají vliv na rozdělení trhu práce, a především na rozdělení na „mužskou“ a „ženskou práci“, toto dělení je označováno jako genderová segregace. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

2.3 Genderová segregace na trhu práce

Genderová segregace na trhu práce je společenská dělba práce mezi muži a ženami zjednodušeně se dá říct, že se trh dělí na ženskou a mužskou práci. Hlavním faktorem segregace jsou již výše zmiňované genderové stereotypy. Ty byly vytvářeny již od počátků vytváření trhu práce. Ženy „nositelky života“ se měly starat o rodinu, zatímco muž „hlava rodiny“ rodinu zaopatřoval. Z dnešního pohledu byla nerovnost zapojení do pracovního procesu poměrně logická hlavně v dobách války, protože ženy neměly takové fyziologické dispozice potřebné pro válčení anebo fyzicky náročnou práci. Proto jejich úkolem byla výchova dětí, péče o domácnost a „udržování tepla rodinného krbu“. (Jarkovská, Lišková, Šmídová, 2010; Šikel, 2015)

Genderová segregace je ukazatelem, pomocí něhož lze provádět analýzu struktury a kvality postavení mužů a žen na trhu práce. Lze jí dělit na segregaci horizontální a vertikální. (Jarkovská, Lišková, Šmídová, 2010; Šikel, 2015)

2.3.1 Horizontální genderová segregace

Horizontální genderová segregace znamená vysoký podíl mužů či žen v určitém sektoru či v určitém povolání. Největší koncentrace mužů je zejména v technických oborech a u žen převážně ve zdravotnictví, vzdělávání, sociálních službách atd. Toto rozložení závisí, ale hlavně na rozhodnutí a zájmech jedinců o obor. Problémem jsou však různé platové podmínky pro „ženská“ a „mužská“ povolání. Kdy muži mají v průměru o 25 % vyšší plat na než ženy na stejné pozici než ženy. (Jarkovská, Lišková, Šmídová, 2010; Šikel, 2015)

2.3.2 Vertikální genderová segregace

Lze ji popsat jako nerovnoměrnost zastoupení mužů či žen na různých stupních zaměstnání např. v top managementu či na pozicích, které vyžadují určitou míru odpovědnosti. Oproti ženám mají muži více možností a větší důvěru, a to hlavně při vedení týmu s podřízenými. Předpokládá se, že budou kvalitněji fungovat v pracovním procesu z tohoto důvodu jsou na vedoucích pozicích častěji muži než ženy. (Jarkovská, Lišková, Šmídová, 2010; Šikel, 2015)

2.4 Harmonizace práce a rodiny z genderového aspektu

Nejčastější příčinou ekonomické neaktivity žen je péče o děti a rodinu, což tvoří značný limit pro uplatnění v pracovní sféře a znesnadňuje jim přístup k vedoucím či řídicím funkcím, tudíž působí jako brzda pro jejich kariérový rozvoj. (Čermáková, 2002)

Ženy si většinou volí taková zaměstnání, aby byly pro ně časově dostupná ideálně i v blízkosti bydliště, a to často i za cenu přijetí méně kvalifikované a finančně méně ohodnocené práce. Muži pak právě z rodinných důvodů přijímají lépe ohodnocená místa nebo ta kde je možnost „přivýdělků“ a to i za cenu delší nepřítomnosti v rodině. Častěji pracují v zaměstnáních, která se vyznačují netradičně uspořádanou pracovní dobou např. různou délkou denní pracovní doby, směnným či turnusovým provozem atd. Tato situaci jim sice znesnadňuje jejich „pravidelnou“ participaci v rodině, avšak by to nemělo omlouvat jejich „únik“ před rodinnými povinnostmi, ani vyhýbání se zodpovědnosti za rodinu a zabezpečení chodu domácnosti. (Čermáková, 2002)

Genderová segregace trhu práce sice utužuje stereotyp žena - matka a pečovatelka a muž - živitel rodiny, ale na druhou stranu právě tyto stereotypy ovlivňují výběr povolání většiny žen a mužů. V souvislosti těchto skutečností se pak stává požadavek sladění pracovního a rodinného života značně problematický. (Čermáková, 2002)

Formy harmonizace práce a rodiny v České republice

V České republice je jednou z možností a jedním z nejschůdnějších řešení sladění práce a rodiny kombinace různých forem rozložení pracovní doby nejlépe u obou rodičů (Čermáková, 2002). Mezi formy rozložení pracovní doby lze zařadit:

2.4.1 Pružná (klouzavá) pracovní doba

Pojem pružná pracovní doba je zakotven v zákoníku práce, kde je rozdělena na základní pracovní dobu, kterou určuje zaměstnavatel a volitelnou, kterou si určuje zaměstnanec (rozsah určí zaměstnavatel). To, že si zaměstnanci mohou spolurozhodovat o posunech pracovní doby,

jim umožňuje lépe sladit výkon v zaměstnání s péčí o rodinu. Lze, ale pouze zavést tam, kde tomu nebrání provozní důvody, nelze zavést například tam kde jsou vícesměnné provozny. (Čermáková, 2002; Kopeckova, 2016)

2.4.2 Zkrácený úvazek

Ve všech evropských zemích je obecně pokládán za jednu z nevhodnějších strategií pro harmonizaci práce a rodiny. Zaměstnanci možnosti zkrácených úvazků využívají stále více je totiž výhodná pro studenty, kteří se snaží skloubit studijní povinnosti s možností výdělků a pak i pro rodiče, kteří potřebují více času na péči o rodinu. Ženy této možnosti využívají více než muži, a to právě kvůli péči o děti případně o staré rodiče. Ovšem přináší to výhodu i zaměstnavatelům, kdy např. se pracovníci z rodičovské dovolené vrací dříve. Rozsah závisí na domluvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Avšak jsou tu i méně pozitivní stránky o kterých zaměstnanci nemusí vědět. Částečný úvazek může ovlivnit např. výši starobního důchodu. Většinou totiž lidé se zkrácenými úvazky dosahují nižších příjmů, a tudíž musí počítat i s nižším důchodem. Dalším příkladem může být i méně dovolené, pokud totiž bude zaměstnanec pracovat jen několik dní v týdnu musí počítat s tím, že úměrně k tomu bude nižší počet dní dovolené v rámci nároku na 4 týdny, vzhledem k tomu, že i jejich pracovní týden je kratší. (Kotýnková, 2006; Brancuzká, 2017; Sirovátka, Winkler, Žižlavský, 2009)

2.4.3 Práce z domova

Práce z domova označovaná také jako „homeworking“ či „homeoffice“, je prací, kterou zaměstnanec pravidelně nevykonává na pracovišti, ale ve svém bydlišti. Tento druh zaměstnání umožňuje zaměstnanci vlastní organizace doby, a to podle svých potřeb a možností a zároveň snižuje náklady zaměstnavatelů. Není však vhodná pro všechny samozřejmě jsou zaměstnání, která se z domu vykonávat nedají, ale i ten, který by zaměstnání z domu vykonávat mohl se k tomu vždy hodí. Je potřeba mít značnou dávku sebekázně a soustředění, protože je zaměstnanec vystaven rušivým faktorům jako je např. televize. (Čermáková, 2002; Kučerová, 2015; Seemanová, 2012)

Práce z domova může být výhodná právě při harmonizaci práce a rodiny, avšak může to být náročné, a to hlavně pro ženy. Musí si umět velice dobře zorganizovat práci, jelikož u žen v daleko větší míře dochází k prolínání péče o děti a domácnost s jejich prací, což může být výhodou, ale i nemusí. Hlavně v případě, když druhý partner není ochoten převzít na část dne péči o domácnost a děti díky tomu může dojít k nesystematickému výkonu práce z něhož je pak člověk více nervózní a vzrůstá i napětí. Navíc neohrazená pracovní doba splývá s péčí

o rodinu a děti a prolínání práce s „volnem“, s dobou, kdy ostatní většinou nepracují (večery, víkendy, noci) může vést až k pocitu nespokojenosti a dokonce přetíženosti. (Čermáková, 2002; Kučerová, 2015; Seemanová, 2012)

2.4.4 Práce na dálku

Práce na dálku je další možností, která by měla pomoci k harmonizaci práce a rodiny. Není vykonávána na pracovišti zaměstnavatele a většina zaměstnavatelových pokynů je zadávána prostřednictvím telekomunikace. Zaměstnanec si rozvrhuje svojí pracovní dobu sám, avšak zaměstnavatel mu může uložit kdy práci nesmí vykonávat a rovněž stanovit konkrétní úkol, který naruší „volné“ rozvrhování pracovní doby. (Mendrok, 2013; MPSV, 2008)

2.4.5 Sdílené pracovního místa

Sdílení pracovního místa neboli „job sharing“ spočívá v tom, kdy na jednom pracovním místě působí více zaměstnanců. Většinou se jedná o zaměstnance, kteří pracují na částečný úvazek. Zaměstnanci sdílející jedno pracovní místo se domluví tak, že v průběhu pracovního týdne se budou střídat na pracovišti tak, aby pokryli celou pracovní dobu. O tom, jak se budou střídat je pouze na jejich dohodě mohou se třeba domluvit, že se vymění v polovině pracovního dne nebo, že jeden odpracuje půl týdne a druhý druhou půlku. Díky job sharingu dochází k maximálnímu využití pracovní doby další výhodou je, že zaměstnavatel může získat více odborníků na jedno místo. (Fleximetr, 2015; Mendrok, 2013; MPSV, 2008)

Tabulka 1: Výhody sdíleného pracovního místa

Výhody pro zaměstnavatele	Výhody pro zaměstnance
Zastupitelnost zaměstnanců	Sladění profesního a rodinného života
Vyšší spokojenost a loajalita zaměstnanců	Možnost řešit individuální potřeby, a přitom budovat kariéru
Je odvedené větší množství práce než za dva částečné úvazky	Oproti částečnému úvazku díky zastupitelnosti odpadá stres z nepřítomnosti na pracovišti a práce přes čas.
Podpora diverzity a spolupráce	Vzájemné učení
Přilákání vysoce kvalifikovaných zaměstnanců, kteří chtějí pracovat jinak	Možnost rozdělit si činnosti dle silných stránek obou sdílejících zaměstnanců

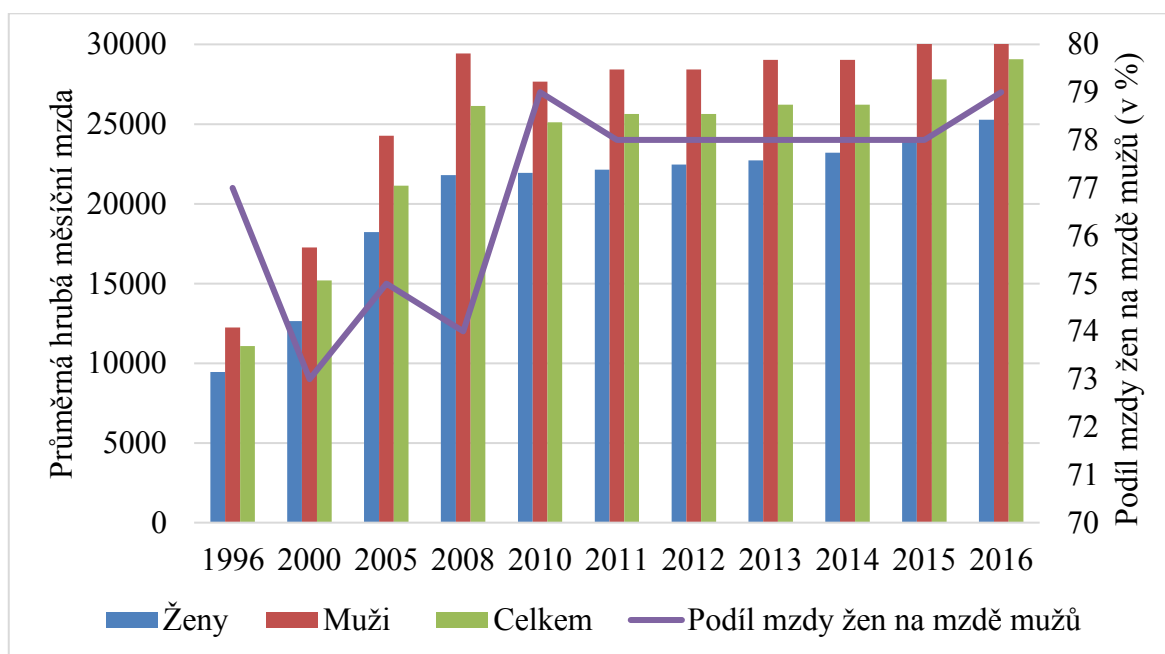
Zdroj: upraveno dle (Fleximetr, 2015)

Toto je jen pár příkladů možností, jak sladit pracovní a rodinný život a je na každém zaměstnanci, který se s tímto problémem potýká, jaký si z řady možností vybere přesně tak, aby mu vyhovoval.

2.5 Rovnost v odměňování žen a mužů

Od doby, kdy se ČR stala demokratickou zemí se zvyšuje rozdíl mezi odměňováním žen a mužů. Jak již bylo dříve zmíněno v roce 2017 si ženy v soukromém sektoru vydělávaly v průměru o 24 % méně než muži. Ve veřejném sektoru tento rozdíl činil v průměru 17 %. Rozdíl v odměňování se promítá napříč všemi vzdělanostními i věkovými skupinami a úrovněmi pracovního zařazení.

Graf na obr. 2 ukazuje vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy za vybrané roky za posledních 20 let. Z grafu vyplývá, že rozdíl v odměňování má stoupající tendenci. Největší rozdíl mezi mzdami žen a mužů je v roce 2008, kdy činil 7 631 Kč. Od té doby mírně klesl a v roce 2016 se pohyboval okolo 6 800 Kč.

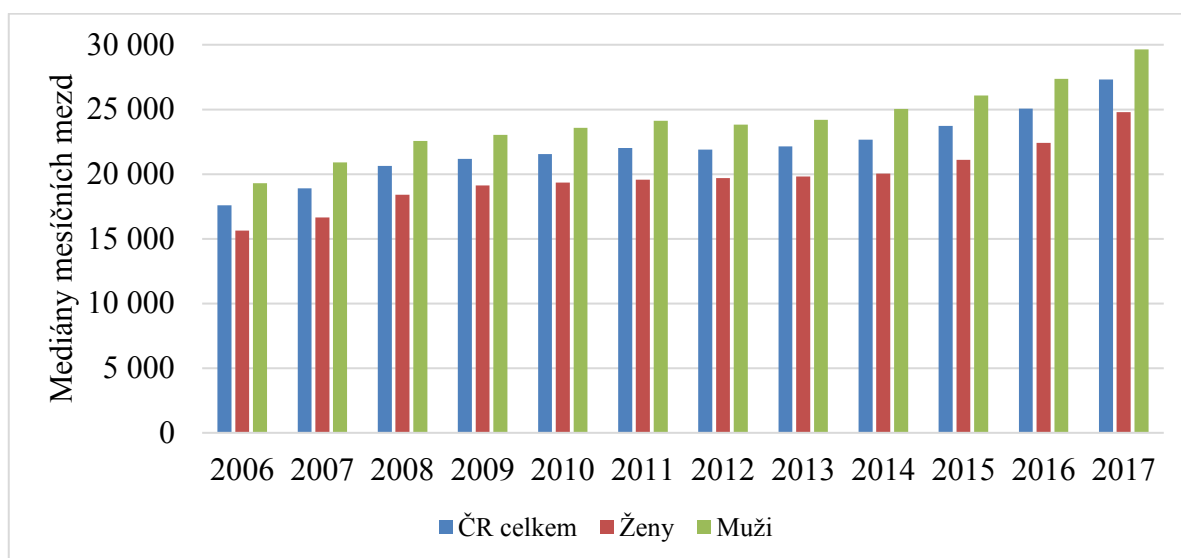


Obrázek 2: Graf vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy 1996 - 2016 (v Kč)

Zdroj: vlastní zpracování dle (Český Statistický Úřad, 2017)

Další možností, jak pozorovat rozdíly mezd mužů a žen je porovnávat jejich mediány. Medián mzdy vypovídá o mzdě „průměrného“ zaměstnance. Je to reálná extrémními hodnotami nezkrácená střední hodnota úrovně mezd jednotlivých zaměstnanců. Na obr. 3 je na grafu znázorněn vývoj mediánu hrubých měsíčních mezd v období 2006 - 2017. Z grafu vyplývá, že medián mezd neustále stoupá, a to u obou pohlaví. Je však viditelný i značný rozdíl mezi mzdou

mužů a žen největší rozdíl v mediánech byl v roce 2015 a to o 4 976 Kč. V roce 2017 rozdíl lehce klesl a to na 4 849 Kč. (Český Statistický Úřad, 2017; Český Statistický Úřad, 2018)



Obrázek 3: Vývoj mediánu hrubých měsíčních mezd žen a mužů 2006 - 2017

Zdroj: vlastní zpracování dle (Český Statistický Úřad, 2018)

Na to, proč k těmto rozdílům dochází se lze dívat ze dvou pohledů, a to buď z individualistického nebo institucionálního. Podle individualistické teorie je rozdíl odměňování jako důsledek produktivní charakteristiky, tj. ženských postojů, charakteristik a preferencí. Trh práce je zde vnímán jako neutrální prostředí, kde cenu určuje práce. Jako důvod, proč jsou muži více placeni se uvádí, že trhem jsou vyhodnoceni jako produktivnější. Hlavním příčinou je rozdílná úroveň vzdělání a zkušeností poté také menší účast žen na školeních, které pořádá zaměstnavatel. Dalším důvodem je rozdílné pracovní úsilí, kdy muži jsou více ochotni pracovat přesčas či jezdit na služební cesty. Zastánci této teorie tvrdí, že řešením tohoto problému by byla změna rozhodování na trhu práce a nikoli zásahem státu. (Havelková, 2007)

Teorie institucionální však upozorňuje na fakt, že ne všechny rozdíly lze takto vysvětlit. Protože i když si žena zdánlivě zvolí nejlepší strategii podle výše odměny tzn. dosáhne nejvyššího možného vzdělání, bude zaměstnána na vedoucí pozici a pracuje déle, než kolegové pořád si bude vydělávat méně než muž, který by pracoval na stejné pozici. Podle této teorie určité mechanismy a struktury na pracovním trhu omezují účastníku ve svobodném rozhodování tak, že pokud nedojde k jejich odstranění nedojde ani ke snížení rozdílu v odměňování. Zastánci teorie zejména poukazují za to, že trh práce je segmentován podle odvětví, typů zaměstnavatelů, profesí. (Havelková, 2007)

Dalším faktorem ovlivňujícím nerovné odměňování je, že je trh práce segregován. Proč, ale zaměstnavatelé rozdílně odměňují ženy a muže? Má to jednoduché řešení cena ženské práce je hodnocena jako levnější než práce mužů, a to dovoluje zaměstnavatelům tyto dvě skupiny odlišně odměňovat. Druhým vysvětlením je pak existence genderových stereotypů. Zaměstnavatelé totiž často usuzují podle příslušnosti k pohlaví o kvalitách jednotlivce jako je například asertivita nebo organizační schopnosti. S tímto souvisí pojem skleněný strop a skleněný výtah. (Havelková, 2007)

2.5.1 Skleněný strop

Je jedním ze základních genderových pojmů a označuje jakousi neviditelnou bariéru v kariéřním postupu ženy. Ta je vytvářena na základě tradičních postojů, stereotypů, kdy je u žen předpokládána absence určitých charakteristik. Jednou z příčin nízkého zastoupení žen v řídicích pozicích je podle feministek právě skleněný strop. Ženy se dostanou jen do určité výše ve firemní hierarchii a pak je jejich postup ztížený nebo až nemožný. Avšak často bývá tzv. skleněný strop i v hlavách žen, které se obávají, že by nemohly nabídnout vysoké nasazení, které se od nich očekává. (Havelková, 2007; Bartošová, 2007; Economia, 2015)

2.5.2 Skleněný výtah

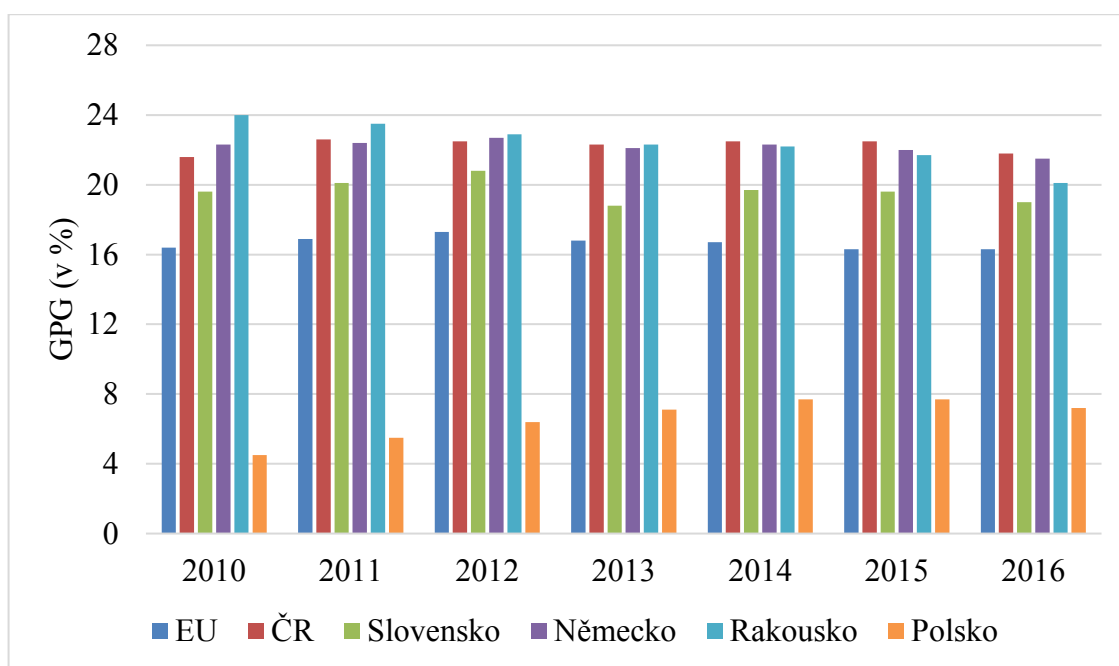
Dá se definovat jako náhlé povýšení člena privilegované skupiny na manažerskou pozici na jiného zaměstnance, a to zpravidla v takové oblasti kde má nepriviligovaná skupina vyšší zastoupení. Jinak řečeno v dnešní době už neohrožuje ženy jen pojem skleněný strop, který jím brání se dostat do manažerských pozic, ale i skleněný výtah kdy muži jsou i v ženských odvětvích povyšování rychleji než ženy. Do typicky ženských pracovních odvětví jako je školství či ošetrovatelství totiž vstupuje stále více mužů. Motivací pro ně může být snaha získat stabilní práci, finanční zabezpečení a také více času pro rodinu. Pro muže a jejich rodiny je to spíše pozitivní trend, ale ženám opět ztěžuje jejich situaci na trhu práce. (Bartošová, 2007; HR NEWS, 2012)

2.5.3 Gender pay gap

V překladu mzdový rozdíl mezi muži a ženami je jedním ze strukturálních ukazatelů díky kterému má být sledován např. pokrok k plnění cílů lisabonské strategie. GPG je jedním z klíčových ukazatelů kvality práce. Je počítán jako rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztažený k mediánu mzdy mužů a vyjadřuje se v procentech. (Mysíková, 2007; Český Statistický Úřad, 2017)

V roce 2016 byla hodnota vypočteného GPG vypočteného z mediánových mezd 16 % a z průměrných mezd 21 %. Na obr. 4 můžeme vidět vývoj GPG od roku 2010 po rok 2016. Pro porovnání byly vybrány země, které s námi sousedí a pak údaj za celou Evropskou unii.

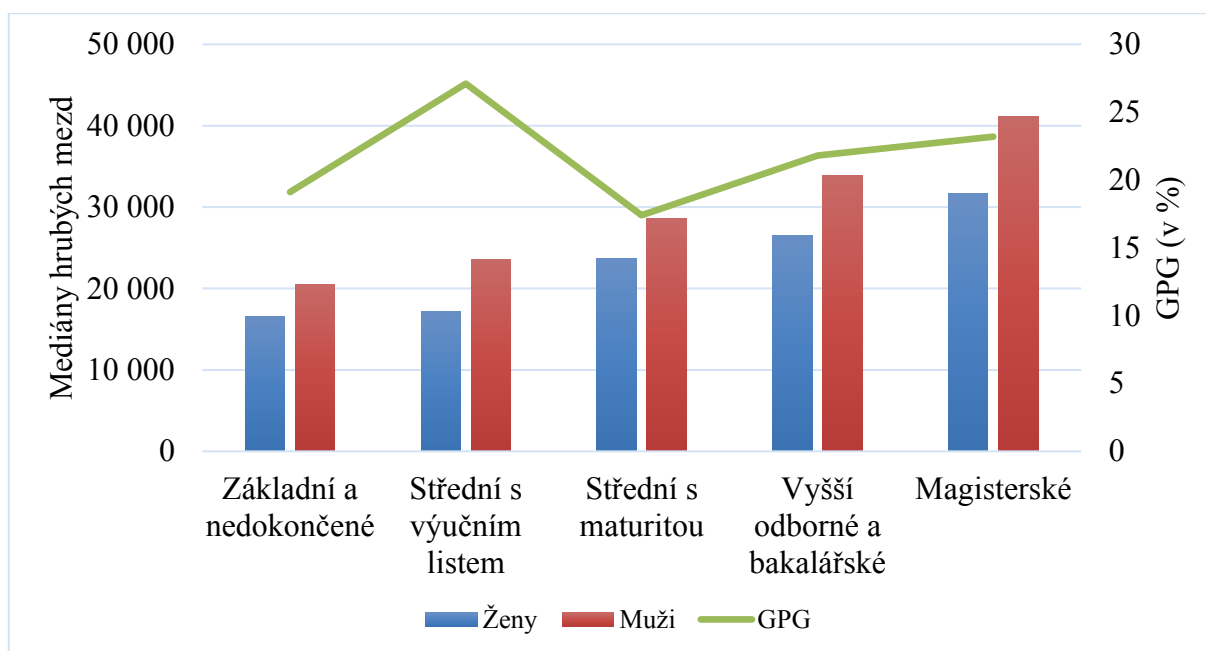
Z grafu vyplývá že Česká republika je s rozdílným odměňováním mužů a žen na podobné úrovni jako Německo a Rakousko, Slovensko je na tom o něco lépe a Polsko se pohybuje v nízkých hodnotách mezi 4,5 % - 7,5 %. U Polska lze na grafu vidět mírný, ale stálý růst, na rozdíl od Rakouska, kde je GPG rok od roku nižší a o asi o 1 % za každý rok. ČR, Slovensko a Německo se pak pohybují stále v podobných hodnotách a nedochází u nich k nějakým výrazným změnám. (Mysíková, 2007; Český Statistický Úřad, 2017)



Obrázek 4: Graf vývoje GPG ve vybraných zemích EU 2010-2016

Zdroj: vlastní zpracování dle (Český Statistický Úřad, 2017)

Jak už bylo zmíněno v kapitole 1 ženy si oproti mužům vydělávají méně, a to bez ohledu na úroveň vzdělání, věk či pracovní zařazení. Na obr. 5 můžete vidět mediány mezd mužů a žen podle úrovně vzdělání i s výše zmiňovanými procenty GPG.



Obrázek 5: Graf mediánů hrubých mezd podle dosažené úrovně vzdělání v roce 2016

Zdroj: vlastní zpracování dle (Český Statistický Úřad, 2017)

V roce 2016 byly podobně jako v minulých letech největší rozdíly u středoškolského vzdělání bez maturity, kde je výrazně více mužů hodnota GPG zde představovala 27 %. I když už je v dnešní době vysokoškolské vzdělání spíše doménou žen tak je hodnota GPG relativně vysoká. U bakalářského a vyššího odborného studia 21 % a v případě pětiletého a vyššího ukončeného studia na univerzitě 23 %. Nejnižší rozdíl byl pak zaznamenán u zaměstnanců se středoškolským vzděláním s maturitou a to 17,4 % GPG v neprospěch žen. (Český Statistický Úřad, 2017)

3 VÝVOJ POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ VE SPOLEČNOSTI A NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

V 19. století, kdy byla Česká republika součástí habsburské monarchie se postavení českých žen nelišilo od postavení žen v západní Evropě: ženy nebyly plnohodnotnými subjekty práva. Jak v západní Evropě, tak i v českých zemích vznikaly ženská hnutí např. Americký klub dam (1865 - 1948), Ženský výrobní spolek český (1871), či Výbor pro volební právo žen (1905). Tato hnutí usilovala především o zrovnoprávnění žen a mužů v manželství, dále o zajištění plných majetkových práv, o rovný přístup ke vzdělání a zaručení aktivního a pasivního volebního práva. Tyto snahy byly účinné a v roce 1897 bylo dívkám umožněno se vzdělávat na vysokých školách. V roce 1920 bylo ústavně zakotveno pro muže i ženy všeobecné volební právo. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007)

Významnou osobností první poloviny 19. století byla Magdalena Dobromila Rettigová, která je dnes hlavně spojována s její kuchařskou knihou. Avšak ve své době organizovala besedy, kde se dívky a ženy učily, jak se vyznat veřejných záležitostech o kterých s nimi pak debatovala, dále je motivovala ke vzdělávání. V této době vstupují ženy i do literatury mezi prvními ženskými spisovatelkami byly Božena Němcová, Eliška Krásnohorská, Sofie Podlipská a Karolina Světlá. Tyto ženy si moc dobře uvědomovaly, že možnosti ve vzdělávání žen jsou nedostatečné. Díky Vojtovi Náprstkovi se začínají v 60. letech 19. století do Českých zemí dostávat první ohlasy o ženských hnutích v Americe. Uvědomoval si, jaké je postavení žen ve společnosti, všiml si jejich práce a toho jaké mají sociální podmínky. Také, že touží po vzdělání, a právě proto založil v roce 1865 spolu s Karolinou Světlou Americký klub. Ženy se potkávaly v domě U Halánků (dnes je na tomto místě Náprstkovo muzeum). Konaly se tam různé přednášky např. o medicíně, psychologii, právu atd., které vedli vždy odborníci jako byli např. Jaroslav Goll, Jan Evangelista Purkyně nebo také T. G. Masaryk. V tomto klubu si stanovili čtyři hlavní úkoly:

- vzdělávat se, aby každá členka tohoto klubu byla schopná se o sebe v nezbytných případech postarat;
- podporovat dobročinnost;
- podporovat nové nápady či stroje a jejich používání v domácnostech;
- starat se o děti a mládež.

V roce 1871 byl založen výrobní spolek český. Tento spolek Karoliny Světlé, je označován jako první ženský spolek v Čechách. Učil dívky a ženy prakticky a ekonomicky k výdělečné činnosti. V roce 1890 se podařilo Elišce Krásnohorské založit první dívčí gymnázium ve střední

Evropě tzv. Minervu. Již v tomto roce byla podaná petice, k povolení studia žen na vysokých školách. Avšak tento požadavek se jim podařil prosadit až v roce 1897, kdy ženy dostali povolení ke studiu na filosofické fakultě a o 3 roky později i studia medicíny a farmacie. (Věšíňová-Kalivodová, Maříková, 1999)

Ženy se také začaly angažovat v politice i navzdory tomu, že politika byla považována za mužskou záležitost a rakouský společovací zákon zakazoval ženám vstup do politických stran. Debatovaly o tom, jak by se mohly zapojit do politiky a také začaly vymáhat všeobecné volební právo. V roce 1912 se v českém zemském sněmu objevila první žena, a to Božena Víková - Kunětická. A již v roce 1920 získávají české ženy volební právo. (Valdrová, 2006)

V druhé polovině 19. století a začátku století následujícího se oblastech trhu práce řešily otázky týkající se zejména ochranného zákonodárství, tj. ochrana žen a dětí, zákaz práce žen v období šestinedělí, zákaz noční práce a maximální pracovní doba. V platnost byl uveden např. zákon č. 91/1918 Sb. o osmihodinové době pracovní. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

3.1 Postavení žen a mužů po první světové válce

Po vzniku Československé republiky v roce 1918 bylo jasné, že se postavení žen zásadně změní. V §106 Ústavy Československé republiky byla právně zakotvena zásada že, „*ženy budou postaveny politicky, sociálně a kulturně naroveň mužům*“. Od této doby již mohly ženy studovat na všech fakultách vysokých škol a díky tomu začaly pracovat v oborech, v kterých dříve pracovali jen muži. Ohodnocení žen bylo ovšem nižší než mužů a v době hospodářské krize byly propouštěny jako první a také jen se značnými obtížemi se dostávaly do státních služeb. V ústavě byla sice rovnoprávnost ustanovena, ale skutečnost byla jiná. (Věšíňová-Kalivodová, Maříková, 1999)

Proto v roce 1923 vzniká Ženská národní rada pod vedením Františky F. Plamínkové, která ve své době patřila k nejaktivnějším političkám. Rada sdružovala různé ženské organizace po celé zemi a dala si za cíl zavést rovnoprávnost zaručenou ústavou do praxe. Ženská národní rada řešila otázky zrovnoprávnění žen a jejich sociální ochranu. Znamenalo to neustálou součinnost s Národním shromážděním, vládou a dalšími orgány veřejné správy, které mohly mít vliv na postavení žen. Ženská národní rada nepůsobila pouze na národní úrovni, ale angažovala se i na mezinárodní úrovni v řadě ženských organizací. V období mezi válkami rada vedla aktivity proti Hitlerovskému nástupnickému režimu, varovala před nebezpečím totalitního režimu, který neohrožuje jen Československo, ale celý svět. Plamínková zorganizovala řadu přednášek v zahraničí, a dokonce napsala i dopis Hitlerovi. Později byla

však Plamínková zatčena gestapem a deportována do koncentračního tábora Terezín, kde ji 30. 6. 1942 nacisté zastřelili. Což mělo za následek rozpuštění Ženské národní rady. (Věšínová-Kalivodová, Maříková, 1999)

3.2 Vývoj postavení po druhé světové válce a za období komunistického režimu

Po druhé světové válce vznikla Rada československých žen, jejíž předsedkyní se stala JUDr. Milada Horáková, která byla téměř 5 let vězněna nacisty. Rada navázala na program Ženské národní rady a díky ní byly upřesněny části týkající se rovnosti žen v Ústavě 9. května 1948. Před tím byl muž v zákonech brán jako hlava rodiny, který řídil domácnost a mohl manželce zakázat, aby si sama vydělávala.

V únoru 1948 se k moci dostala komunistická strana začala potlačovat svobodu a Československo se přestalo demokraticky vyvíjet. Dr. Horáková a další její spolupracovnice už nemohly dále pracovat v Radě, často byly pronásledovány, a dokonce některé i vězněny. Dne 27. 6. 1950 byla Dr. Horáková komunisty popravena. (Věšínová-Kalivodová, Maříková, 1999; Valdřová, 2006)

S komunistickou vládou byla spojena i potřeba udržet výkonost ekonomiky a byly velké nároky na výrobu. Z tohoto důvodu začali zaměstnavatelé více zaměstnávat ženy, aby toho dosáhli tak sáhli po jednoduchém nástroji. Při první mzdové reformě v roce 1946 zavedli tak nízké mzdy, že museli vydělávat v domácnosti oba rodiče, aby uživili rodinu. Ženy pracovaly i v odvětvích těžkého průmyslu např. v železárnách, těžebním průmyslu. Začalo se jím přezdívat „socialistické ženy - údernice“, pracovaly na plný úvazek a své děti odváděly do předškolních zařízení. Avšak díky tomuto tempu byly ženy přepracovány a stresovány a často jim nezbývala energie na společenský život nebo boj za svá práva. (Koldinská, 2010)

Tabulka 2: Ženy pracující v národním hospodářství v období České socialistické republiky

Rok	1948	1950	1960	1970	1980	1984
%	37,4	38,0	42,8	46,7	45,6	46,0

Zdroj: upraveno dle (Koldinská, 2010)

Tabulka 2 znázorňuje, jak zaměstnanost žen v socialistickém Československu rostla a podařilo se ji dostat na velmi vysokou úroveň srovnatelnou např. i se Sovětským svazem nebo NDR.

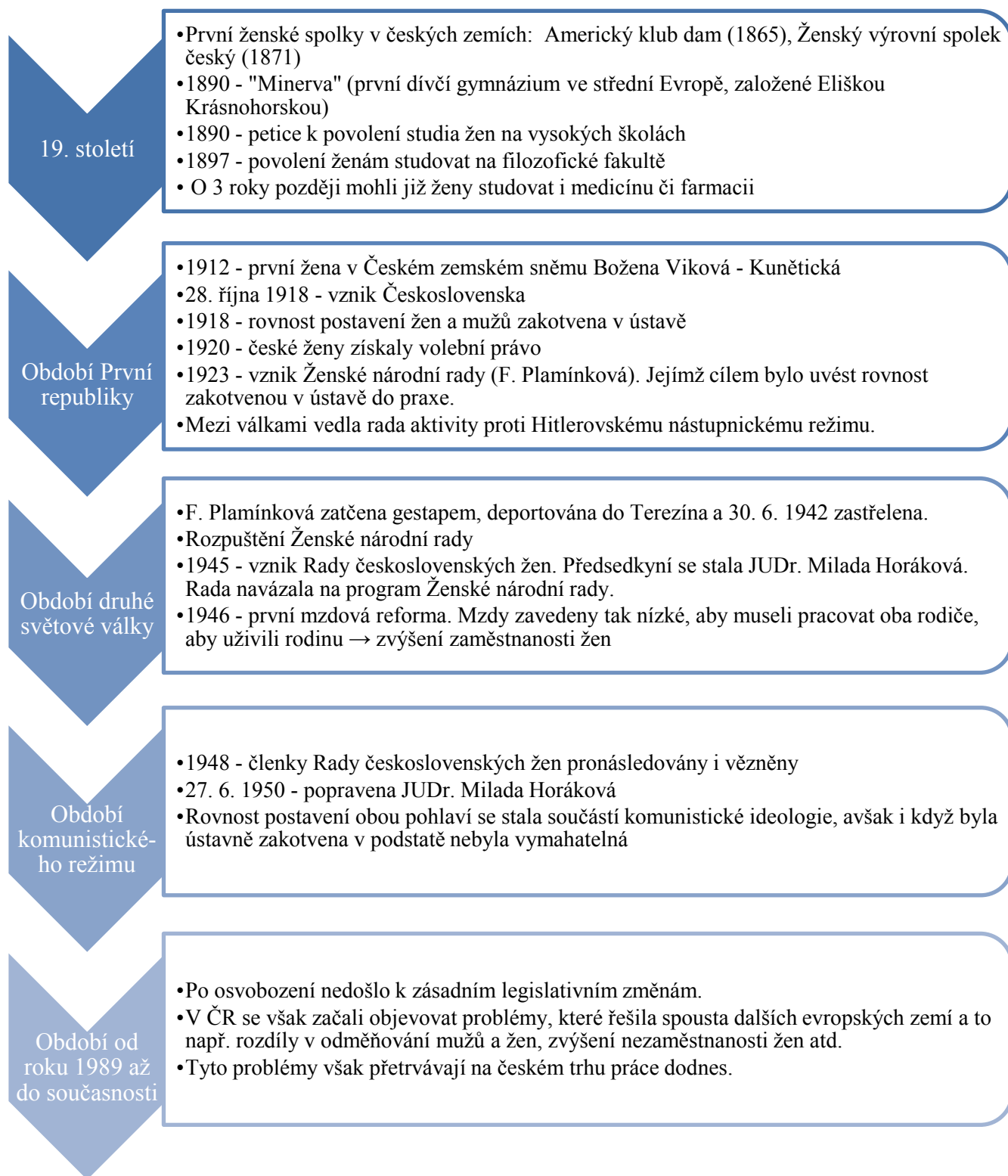
V období socialismu došlo podle Koldinská (2010) k „modernizaci bez osvobození“, i když mužům a ženám byly odepřeny některé základní svobody. Rovnost postavení obou

pohlaví se stala součástí komunistické ideologie i když byla ústavně zakotvena v podstatě nebyla vymahatelná.

Po osvobození v roce 1989 nedošlo k zásadním legislativním změnám. Začali se v ČR objevovat problémy, které už řešila spousta dalších evropských zemí a to např. rozdíly v odměňování mužů a žen zvýšila se nezaměstnanost žen a začalo se objevovat i diskriminační chování vůči ženám. A bohužel některé z těchto problémů přetrvávají na českém trhu práce stále. (Koldinská, 2010)

3.3 Časová osa vývoje postavení žen a mužů

Na obr. 6 lze vidět časovou osu, která slouží k lepšímu znázornění vývoje postavení žen a mužů ve společnosti a také na trhu práce. Je rozdělena jí do 5 kategorií a to na 19. století, období První republiky, období druhé světové války, období komunismu, období od roku 1989 až do současnosti.



Obrázek 6: Časová osa vývoje postavení žen a mužů v České republice

Zdroj: vlastní zpracování

4 ANALÝZA GENDEROVÉ PROBLEMATIKY NA TRHU PRÁCE

Tato analýza byla zpracována kvantitativním výzkumem prostřednictvím dotazníkového šetření. Cílem výzkumného šetření bylo získat názory, zkušenosti a postoje k problematice rovnosti mužů a žen a na základě výsledků dotazníkového šetření si ověřit teoretické poznatky z odborné literatury. Pro sběr dat byl vybrán kraj Vysočina.

4.1 Cíl výzkumu a metodika

Hlavním cílem výzkumu je pomocí dotazníkového šetření získat názory, zkušenosti a postoje mužů a žen z různých pracovních oborů ke genderové problematice na trhu práce.

Výzkum má dále za úkol zjistit i tyto dílčí cíle:

- v jaké míře se na trhu práce objevuje diskriminace na základě pohlaví;
- v jaké míře jsou zaměstnanci informováni o této problematice;
- zda zaměstnavatelé vycházejí vstříc zaměstnancům při harmonizaci pracovního a rodinného života.

Pro dotazníkové šetření byl využit dotazník, skládající se z šesti částí. První část (otázky č. 1 - 5) je zaměřena na zjištění informací o zaměstnání respondenta a jestli by měl zájem o částečný úvazek. Další část (otázky č. 6 - 10) otázek zkoumá názory mužů a žen na tuto problematiku a zda o ní byli někdy informováni. Třetí část (otázky č. 11 - 16) se zabývá zkušenostmi respondentů s diskriminací na základě pohlaví. Následující celek (otázky č. 17 - 18) otázek je zaměřen na zjištění, zda mají muži a ženy stejné podmínky v zaměstnání. Pátá část (otázka č. 19) se zabývá tématem harmonizace pracovního a rodinného života a závěrečná série otázek (otázky č. 20 - 22) slouží k identifikaci respondenta.

Dotazník byl doplněn krátkou úvodní zprávou, která měla za úkol informovat respondenty o cílech dotazování. V úvodní zprávě byl respondent také nabádán, aby dotazník vyplňoval svědomitě a samostatně. Respondenti byli upozorněni na to, že jejich vyplněná data budou zpracována anonymně. Celkově se dotazník skládá z 22 otázek z toho 4 otevřené, 3 polouzavřené a 18 uzavřených.

4.2 Fáze výzkumu

Podle Nový a Suryňka (2006) lze rozdělit sociologický výzkum do třech částí, a to na přípravnou etapu ve, které se především autor seznamuje s odbornou literaturou a stanovuje si cíle výzkumu. Dále pak na realizační, ve které se realizuje sociologický výzkum např. se rozešle dotazník a etapu zpracování výsledků a jejich interpretaci.

4.2.1 Přípravná etapa

První fází přípravné etapy bylo seznámení se s odbornou literaturou popisující genderovou problematiku, popř. zabývající se rovným postavením mužů a žen. Dále byl stanoven cíl a dílčí cíle dotazování. V třetí fází byli zvoleni jako výzkumný vzorek zaměstnanci kraje Vysočina. V další fází přípravné etapy již byly sestaveny jednotlivé otázky, následně přetvořené do elektronické podoby v Google formuláři.

Následně bylo provedeno tzv. pilotní šetření ve kterém byl dotazník sdílen na facebookové skupině ve které jsou studenti místní univerzity. Studenti byli požádáni o vyplnění s upozorněním, že jde pouze o pilotní šetření a dotazník měla vyplňovat pouze zaměstnaná osoba. Dalším požadavkem pro studenty bylo zaslání případných připomínek na dotazník. Na dotazník odpovědělo 32 místních studentů a někteří zaslali i připomínky podle kterých byl následně dotazník upraven.

Poslední fází přípravné etapy byla konzultace dotazníku se sociologem Mgr. Janem Mandyssem, Ph. D.. Dotazník byl prokonzultován a zkontrolován. Sociolog seznámil autorku práce s častými chybami v dotaznících, kterým by se měla vyvarovat. Zkontroloval otázku po otázce a u některých autorce doporučil, jak je předělat, popřípadě čím je doplnit. Po upravení otázek podle připomínek sociologa, byl dotazník připraven k rozeslání.

4.2.2 Realizační etapa

Sociologický výzkum byl proveden v březnu a dubnu 2018. Pro výzkum autorka zvolila šíření dotazníků elektronickou formou pomocí emailu. V emailu našel adresát průvodní zprávu, ve které byl požádán o šíření dotazníku dalším lidem. Byl upozorněn, aby dotazník vyplňovali pouze lidé zaměstnaní v kraji Vysočina. Výběr respondentů tímto způsobem je označován jako metoda „nabalováním“ také označovaná jako „metoda sněhové koule“. Dále byl rozeslán pomocí emailu 24 náhodným podnikům, které byly vybírány náhodně. Většina podniků se nachází v okrese Žďár nad Sázavou a Třebíč. Na dotazník odpovědělo 116 respondentů a návratnost dotazníku byla přibližně 23 %.

4.2.3 Vyhodnocovací etapa

V první fázi vyhodnocovací etapy byla sesbíraná data nejprve rozříděna a následně porovnávána v rámci jednotlivých otázek. Pomocí programu Microsoft Office Excel byla data uspořádávána do přehledných tabulek a grafů. Získaná data byla tříděna v závislosti na pohlaví. Z vyhodnocených dat byly deduktivně vyhodnoceny závěry.

4.3 Analýza dat

Analýza dat bude provedena podle jednotlivých otázek. U každé otázky budou vyhodnocené a zpracované odpovědi okomentovány a popř. doplněny grafickým aparátem.

Otázka č. 1 - Jaké je Vaše pracovní zařazení

Z tabulky č. 3 vyplývá, že na dotazník odpovídali nejvíce řadový pracovníci a to 76 % ze všech dotázaných na druhém místě pak zaměstnanci středního managementu a to 13 % a nejméně bylo osob z vrcholového managementu a to 5 %. Tento výsledek odpovídá organizační struktuře jednotlivých podniků, protože vždy je řadových pracovníků o dost více než lidí ve vedení podniku.

I když je v celkovém počtu žen o tolik více ve vrcholovém managementu už v tom takový rozdíl není, znamená to, že mužů je na vyšších pozicích mnohem více, a dokonce ve středním managementu je procento zastoupení žen o 10 % menší než u mužů. Jak již bylo objasněno v kapitole 2 (viz pojem skleněný strop a výtah) ženy mají větší problém dostat se do vyšších pozic než muži.

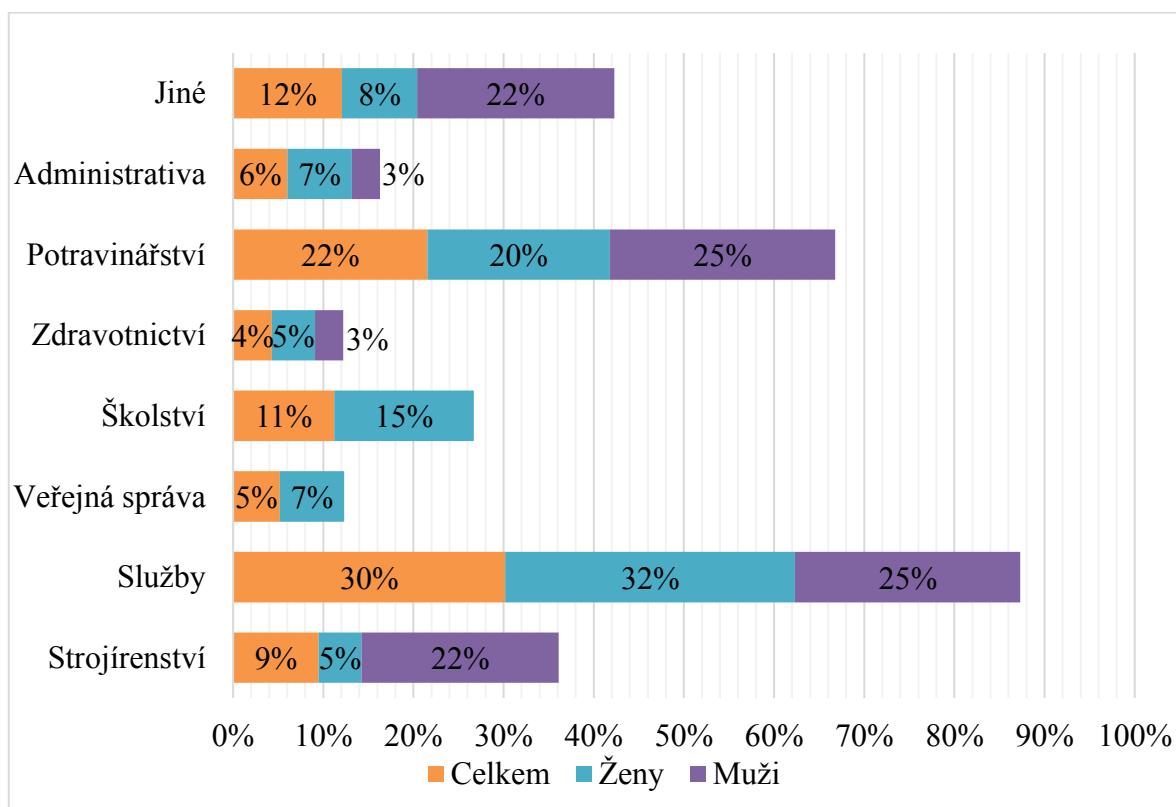
Tabulka 3: Pracovní zařazení

Pracovní zařazení	Celkem		Muži		Ženy	
	počet	%	Počet	%	počet	%
Řadový pracovník	82	71	18	56	64	76
Střední management	19	16	8	25	11	13
Vrcholový management	9	8	5	16	4	5
Jiné	6	5	1	3	5	6
Celkem	116	100	32	100	84	100

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 2 - V jakém oboru pracujete?

Z celkového počtu 116 respondentů jich nejvíce pracuje ve službách (30 %). Jak lze vidět na obr. 7 další velké procento zastupuje obor potravinářství (22 %). Ostatní obory už mezi sebou nemají takový procentní rozdíl, nejméně respondentů pak pracuje v zdravotnictví (4 %) a veřejné správě (5 %).



Obrázek 7: Pracovní obory mužů a žen

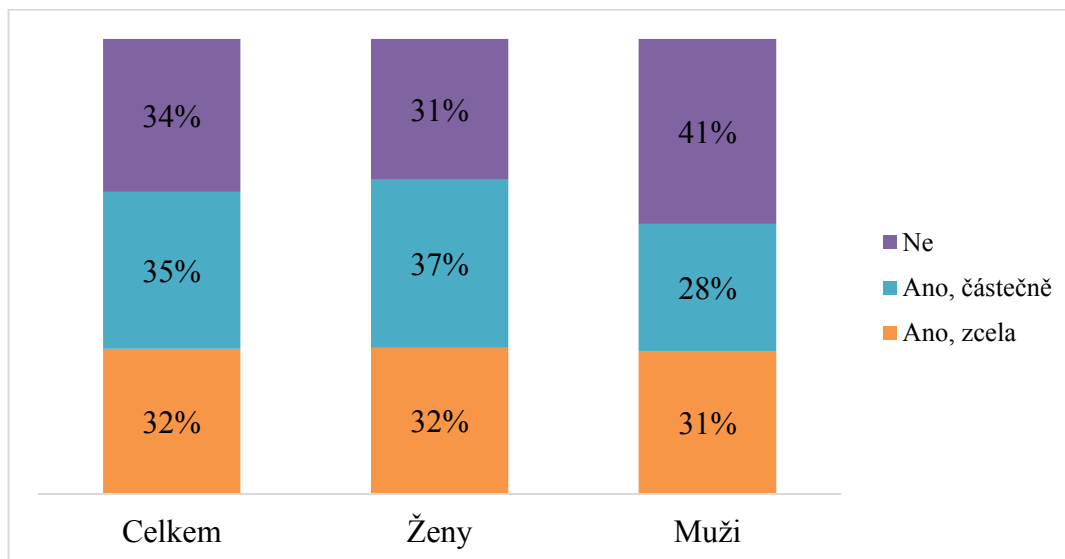
Zdroj: vlastní zpracování

Největší zastoupení žen je v oboru služeb (32 %) a poté v potravinářství (20 %). Z 84 dotázaných žen pracuje 15 % ve školství, poté po 7 % v administrativě či veřejné správě. Nejméně respondentek je zaměstnáno ve strojírenství a zdravotnictví (5 %).

Více jak polovina dotázaných mužů pracuje v potravinářství a službách. Ve strojírenství pracuje další necelá čtvrtina respondentů (22 %). V oborech jako je administrativa, zdravotnictví, školství či veřejná správa mají vyšší zastoupení ženy. Naopak u strojírenství a u služeb mají vyšší procento zastoupení muži.

Otázka č. 3 - Pracujete v oboru odpovídající Vašemu vzdělání?

Z obr. 8 vyplývá že muži častěji pracují v oboru, který neodpovídá jejich vzdělání (41 %), zatímco ženy často pracují ve svém oboru částečně (37 %). Nejmenší procento (28 %) mužů pak oproti ženám pracuje v oboru, který odpovídá částečně jejich vzdělání. Ženy pak nejméně pracují mimo svůj obor vzdělání (31 %). U celkových výsledků však tak velký rozdíl vidět není, pouze v rádech procent.

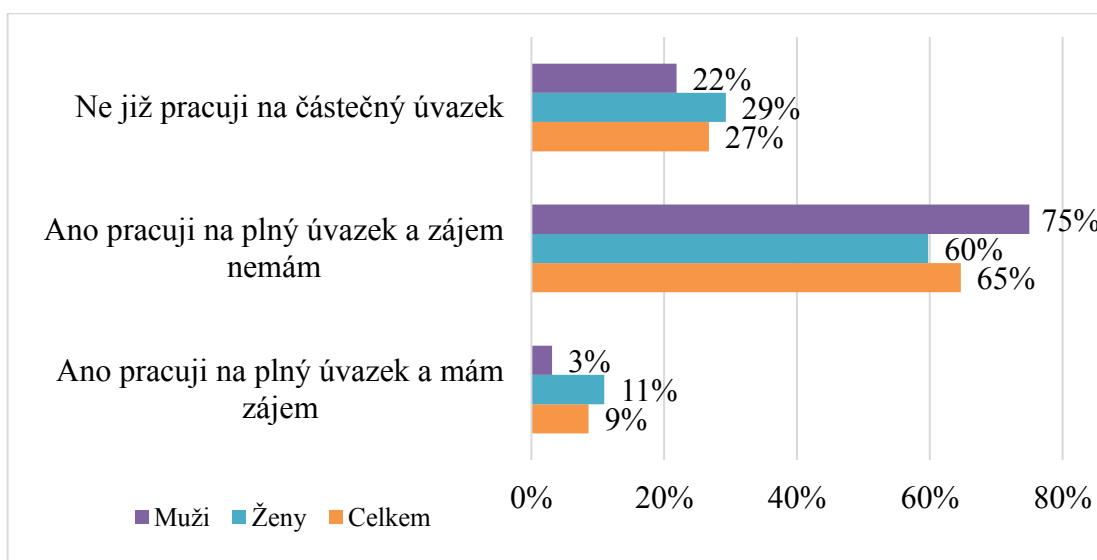


Obrázek 8: Graf znázorňující, zda respondenti pracují v oboru odpovídající jejich vzdělání

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 4 - Pracujete-li na plný pracovní úvazek, měl/a byste zájem o úvazek částečný?

Nejčastější odpovědí všech respondentů bylo, že o částečný úvazek zájem nemají a to celých 65 %. Tuto odpověď volili častěji muži (75 %), u opačného pohlaví to bylo o 15 % méně. Dalších 27 % respondentů uvedlo, že již na částečný úvazek pracují a to 22 % mužů a 29 % žen. Ti, co volili odpověď „Ano pracuji na plný úvazek a mám zájem“ byli přesměrováni k otázce č. 5, kde byli požádáni o zdůvodnění své odpovědi.



Obrázek 9: Graf zájmu o částečný úvazek

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 5 - Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a, že máte zájem o částečný úvazek můžete svoji odpověď zdůvodnit?

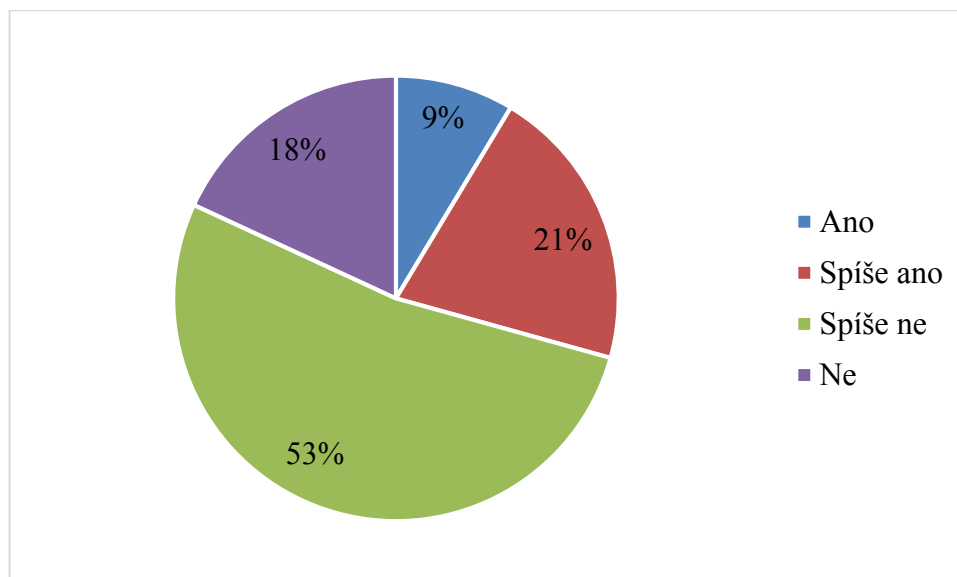
Na tuto otázku odpovědělo 9 % respondentů z toho byl 1 muž a 9 žen. Nejvíce uváděným důvodem byla péče o rodinu a děti, jedním z dalších důvodů bylo „někdy je třeba zkusit něco nového“ tyto odpovědi uváděly ženy. Muž uvedl, že by potřeboval více času na studium, jelikož při zaměstnání studuje dálkově vysokou školu.

Otázka č. 6 - Byl/a jste někdy informován/a o genderové problematice?

Účelem této otázky bylo zjistit jaké procento dotázaných bylo o této problematice informováno. Z výsledků dotazníku vyšlo, že více než polovina respondentů (64 %) odpověděla, že o genderové problematice byla někdy informována a pouze 36 % odpovědi bylo záporných. Z pohledu pohlaví jsou procenta odpovědí velice podobná u žen kladně odpovědělo 64 % a záporně 36 %. U mužů 63 % respondentů uvedlo, že o problematice informování byli a 38 % odpovědělo záporně. Z tohoto zjištění lze usoudit, že muži i ženy jsou o genderové problematice informování na stejné úrovni.

Otázka č. 7 - Domníváte se, že je genderové problematice v ČR věnována dostatečná pozornost (např. v novinách, médiích)?

Pouze 30 % odpovídajících se domnívá, že je v České republice v médiích a novinách genderové problematice věnována dostatečná pozornost. Možnost spíše ne volila více než polovina respondentů (53 %). A necelých 20 % se domnívá, jí dostatečná pozornost věnována není.

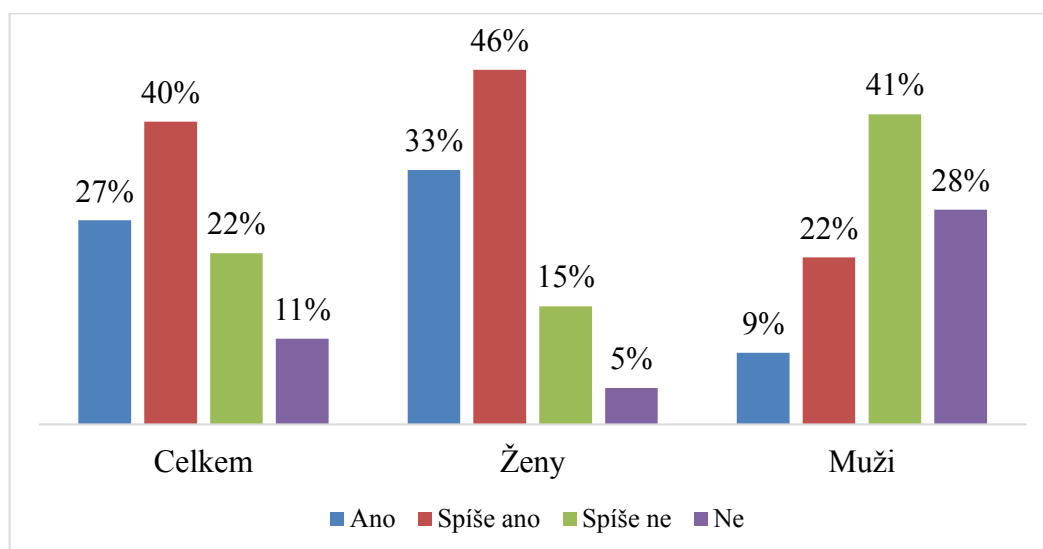


Obrázek 10: Graf názoru na pozornost věnovanou genderové problematice v ČR

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 8 - Jsou podle Vašeho názoru ženy na trhu práce znevýhodňovány?

Z celkového počtu všech odpovídajících 67 % souhlasí s tvrzením, že jsou ženy na trhu práce znevýhodňovány. Nečastější odpovědí bylo spíše ano (40 %) a nejméně častou ne (11 %). Z obr. 11 vyplývá, že se ženy jsou na trhu práce znevýhodňovány celých 33 % jich odpovědělo ano a dalších 46 % zvolilo možnost spíše ano. Muži se s tímto tvrzením tolik neztotožňují pouze 9 % jich s ním souhlasilo, zatímco více než 65 % je proti.

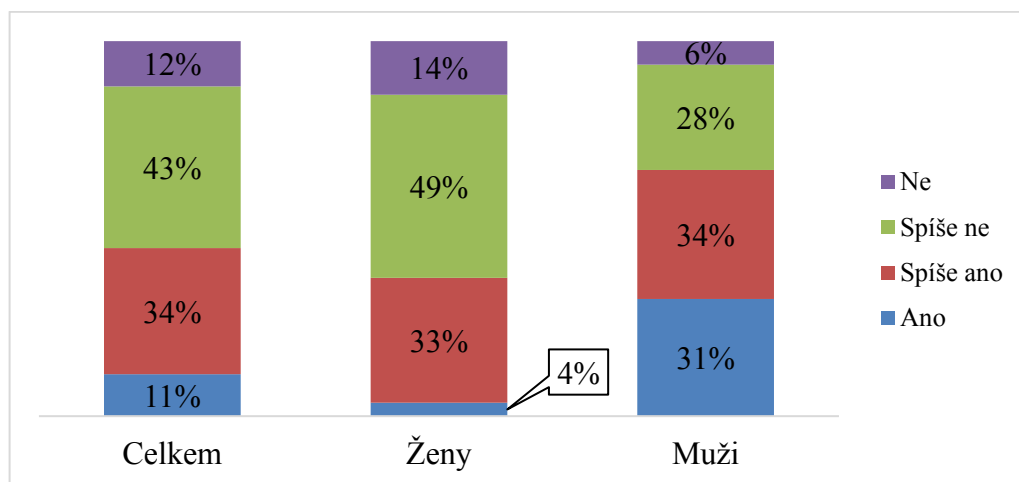


Obrázek 11: Graf názoru na znevýhodnění žen na trhu práce

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 9 - Myslíte si, že je rovnost mezi muži a ženami na trhu práce v legislativě ČR dostatečně upravena?

Více než polovina žen si nemyslí, že by rovnost mezi muži a ženami na trhu práce byla v legislativě České republiky dostatečně upravena. Stejný názor na to má 34 % mužů, avšak přes 60 % jich si myslí, dnešní úprava této problematiky v legislativě je dostatečná. Nebudou-li odpovědi rozlišovány podle pohlaví tak 45 % dotázaných zastává názor, že je legislativní úprava dostačující, oproti tomu 55 % s tímto názorem nesouhlasí.

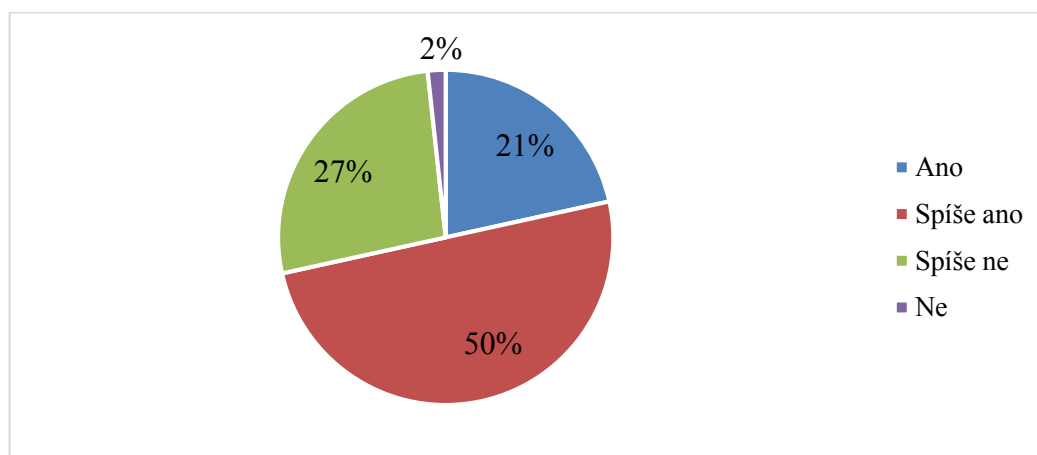


Obrázek 12: Graf názoru na úpravu rovnosti mužů a žen v legislativě České republiky

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 10 - Domníváte se, že se situace postavení žen na trhu práce v ČR zlepšuje?

S tvrzením, že se situace postavení žen na trhu práce v ČR zlepšuje nesouhlasí pouze 2 % dotázaných, dalších 27 % zvolilo odpověď spíše ne. Nejčastěji vybranou možností se stala možnost spíše ano, tu zvolila polovina respondentů a 21 % s tímto tvrzením souhlasí.



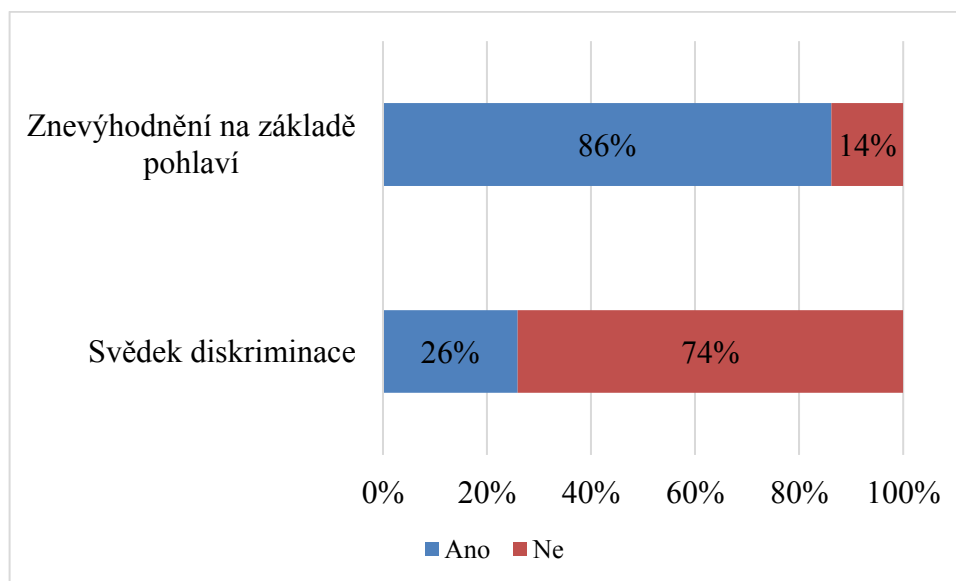
Obrázek 13: Graf zhodnocení situace postavení žen na trhu práce v České republice

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 11 a 12 - Máte pocit, že jste byl/a při přijímání do zaměstnání znevýhodněn/a na základě Vašeho pohlaví?

Setkal/a jste se vy osobně nebo jste byl/a svědky diskriminace na pracovišti z důvodu pohlaví?

Na otázku č. 11 většina respondentů uvedla, že se při přijímání do zaměstnání setkala se znevýhodněním na základě pohlaví. Pouze 16 tj. 14 % dotazovaných se s touto situací neseťkalo.



Obrázek 14: Graf znevýhodnění a diskriminace na základě pohlaví

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 12 je podobná jako otázka 11, avšak se týká diskriminace již přijatého zaměstnance. Z celkového počtu 116 odpovídajících se jich 74 % s diskriminací na pracovišti neseťkalo. Zbytek 24 % zvolilo odpověď ano a následně byli přesměrováni na otázku č. 13, která byla určena pro ty, co byli svědky diskriminace na pracovišti.

Otázka č. 13 - Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a Ano popište prosím situaci, v níž jste se s diskriminací na základě pohlaví setkala.

Na tuto otázku odpovědělo 26 % respondentů, měli k ní přístup pouze ti, co v předchozí otázce odpověděli ano. Otázka byla otevřená, takže v ní respondenti mohli popsat situaci kdy se s diskriminací na základě pohlaví setkali. Často se objevovala odpověď týkající se platu např. „ženy mají na stejné pozici nižší platy než muži“, další zajímavá odpověď jedné ženy: „V minulém zaměstnání kolega na stejném postu měl vyšší plat, mohl jezdit na školení

a pracovní schůzky. Mně to bylo zakázáno z důvodu, že jsem žena, a to by prý nedělalo dobrotu.“

Jako další problém bylo uváděno „neobjektivní hodnocení zaměstnanců dle výkonu“ nebo, že „stejná činnost (muž i žena) se stejnými výsledky byla u muže vedením firmy oceněna pochvalou a ženě nebylo ani poděkováno. Problém s rozdílným a neobjektivním hodnocením zaměstnanců podle pohlaví se objevil u 22 % odpovědí.

Dalších 22 % uvádělo, že se setkali s diskriminací u pracovního pohovoru, kdy se žen ptaly na těhotenství, děti. Jedna žena uvedla, že se jí při výběrovém řízení ptali, jestli má přítele, zda plánuje svatbu a děti, poté co odpověděla na tyto otázky ano následovala odpověď: „No my, ale chceme nějakou, co už má děti velký a žádný jiný nechce. Neshledanou“

Objevovali se tam však i zarážející odpovědi jako např. „Při zametání podlahy ženu mlátili koštětem.“ nebo „S kolegy se jedná normálně, zatímco kolegyně jsou nazývány blondýnami a slepicemi.

Ale na základě pohlaví jsou samozřejmě diskriminováni i muži u této otázky se např. objevila odpověď „Paní šéfová nepřijímá do svého obchůdku žádné muže“ či „Na dohodu byla přijata žena protože.... vzhled prodává“. Diskriminace je sice zákonem zakázána, ale se s ní zaměstnanci stále setkávají. Stále jsou lidé u přijímacích pohovorů či již v zaměstnání hodnoceni na základě předsudků a různých představ, že něco zvládne lépe žena a něco jiného zase muž i když to pravda být nemusí.

Otázka č. 14 - Ukončil/a byste pracovní poměr, pokud byste v zaměstnání byl/a znevýhodňován/a na základě Vašeho pohlaví?

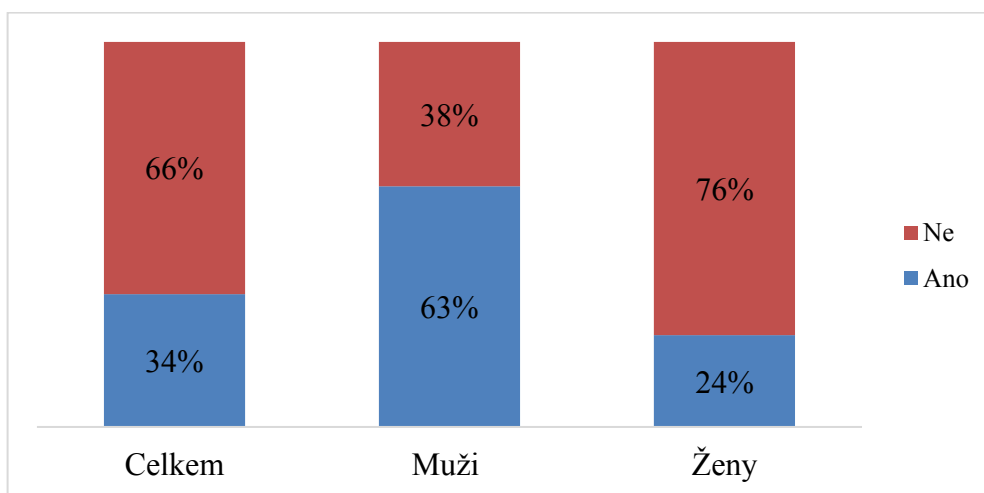
Tato otázka byla polootevřená, respondenti si mohli zvolit jednu z uvedených možností nebo napsat svoji vlastní. Nejčastější odpovědí, a to bez ohledu na pohlaví byla „Ano pokud bych měl/a jistotu zaměstnání jinde“, zvolilo jí 64 % všech dotazovaných, žen potom 73 % a mužů 41 %. Druhou nejčastější odpovědí byla „Ano, protože takovéto chování nestrpím“, tu volili častěji muži 28 % než ženy, kterých takto odpovědělo 15 %. Odpověď „Ne, jsem na takovéto jednání zvyklý/á“ byla ze všech možností volena nejméně pouze 3 % respondentů ji uvedli.

Z výsledků vyplývá, že většině dotázaných by znevýhodnění vadilo na tolik, že by ukončili pracovní poměr, avšak pro 64 % je důležitější jistota zaměstnání. Na dotazník odpovídali především osoby ve věku 25 - 49, ti mají většinou rodinu, kterou musí zabezpečit, popř. mají

děti, které chodí do školy a mnoho dalších výdajů, proto jejich odpověď, že by ukončili poměr pouze kdyby měli jistotu v zaměstnání je pochopitelná.

Otázka č. 15 - Myslíte si, že žena na stejné pracovní pozici bere stejný plat jako muž?

Z odpovědí, které jsou znázorněny v grafu na obr. 15 vyplývá, že 63 % mužů zastává názor, že muž i žena mají stejný plat. Zatímco ženy jsou opačného názoru, přes 70 % se cítí být oproti mužům méně finančně ohodnoceny i když jsou na stejné pozici.



Obrázek 15: Graf názoru mužů a žen na stejné odměňování

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 16 - Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a Ne, ve které profesi se podle Vás tak děje nejčastěji?

K této otázce byl umožněn přístup těm, kdo v předchozí otázce uvedli, že podle jejich názoru neberou ženy na stejné pozici stejný plat. Otázka byla otevřená, tudíž každý mohl napsat svůj názor. Nejčastější odpovědí především vedoucí funkce či střední a vrcholový management, takto odpovědělo přes 27 % respondentů. Druhou nejčastější odpovědí bylo, že nerovné odměňování je hlavně u dělníků, v technických oborech či zdravotnictví (14 % respondentů). Přes 14 % respondentů pak uvedlo, že se tak děje všude bez ohledu na profesi.

Otázka č. 17 - Domníváte se, že ženy a muži mají stejné podmínky pro kariérní postup?

Ze všech odpovědělo 45 % respondentů, že ženy spíše mají pro kariérní postup stejné podmínky. Myslí si to i velké procento žen (46 %), ale s tímto tvrzením se ztotožňuje pouze 7 % žen. Muži převážně zastávají názor, že muži i žena mají stejné podmínky, odpovědělo jich takto přes 80 %. Na rozdíl od 16 % mužů, kteří s tímto tvrzením nesouhlasí. Žen nesouhlasí o dost více a to přes 45 %. Respondenti, co zvolili možnost spíše ne nebo odpověď ne byli přesměrováni k 18. otázce, kde mohli svoji odpověď zdůvodnit.

Tabulka 4: Stejně podmínky pro kariérní postup

Stejně podmínky	Celkem		Ženy		Muži	
	Počet	%	počet	%	počet	%
Ano	20	17	6	7	14	44
Spíše ano	52	45	39	46	13	41
Spíše ne	34	29	30	36	4	13
Ne	10	9	9	11	1	3
Celkem	116	100	84	100	32	100

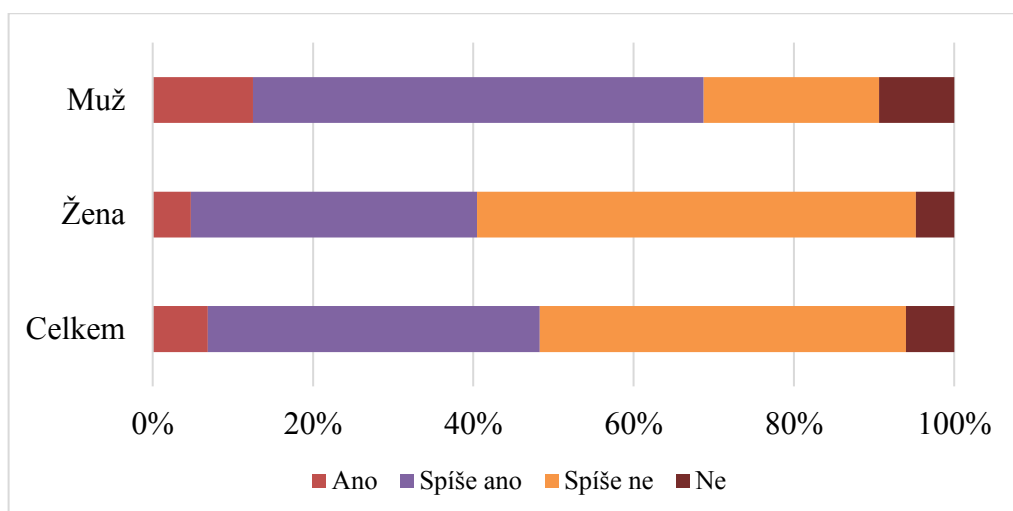
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 18 - Mohl/a byste prosím zdůvodnit, proč podle Vašeho názoru nemají ženy a muži stejné podmínky pro kariérní postup?

K této otázce mělo přístup 38 % respondentů, byla otevřená a každý mohl odůvodnit proč si myslí, že muži a ženy nemají stejné podmínky pro kariérní postup. Přes 70 % jich uvedlo, že hlavním důvodem je mateřství, mateřská dovolená, péče o děti a rodinu. Zajímavá odpověď byla: „Z chytřejších, žen mají leckdy muži strach.“ Další často opakovaná odpověď byla, že: „žena se bere jako méně cenná, muži mají více síly, žena není tolik schopná jako muž“. Podobné odpovědi se týkali zaměstnání v top managementu, kde jsou podle názoru respondentů preferováni muži nebo, že muži jsou zvýhodňováni z hlediska pracovních úkonů. Avšak někteří respondenti uvedli, že se tyto trendy poslední dobou potlačují nebo že se postavení žen rapidně zlepšuje.

Otázka č. 19 - Domníváte se, že organizace umožňují (pomáhají) ženám skloubit jak pracovní, tak rodinný život?

Cílem bylo zjistit, zda zaměstnavatel umožňuje a pomáhá nějakým způsobem skloubit pracovní a rodinný život. Jak je zřejmé z obr. 16 muži odpovídali pozitivně přes 65 % uvedlo, že jejich zaměstnavatel jim nějakým způsobem umožňuje harmonizaci pracovního a rodinného života. Ženy již tak pozitivní nebyly 36 % jich zvolilo odpověď spíše ano a pouze 5 % si je jisto tím, že jim zaměstnavatel umožňuje harmonizaci pracovního a rodinného života. Ženy se s touto problematikou setkávají častěji a mají s ní více zkušeností oproti tomu muži spíše odpovídali na základě své domněnky. Přesto, ale výsledek této otázky dopadl celkem pozitivně, avšak vždy je co zlepšovat.



Obrázek 16: Graf názoru na harmonizaci pracovního a rodinného života

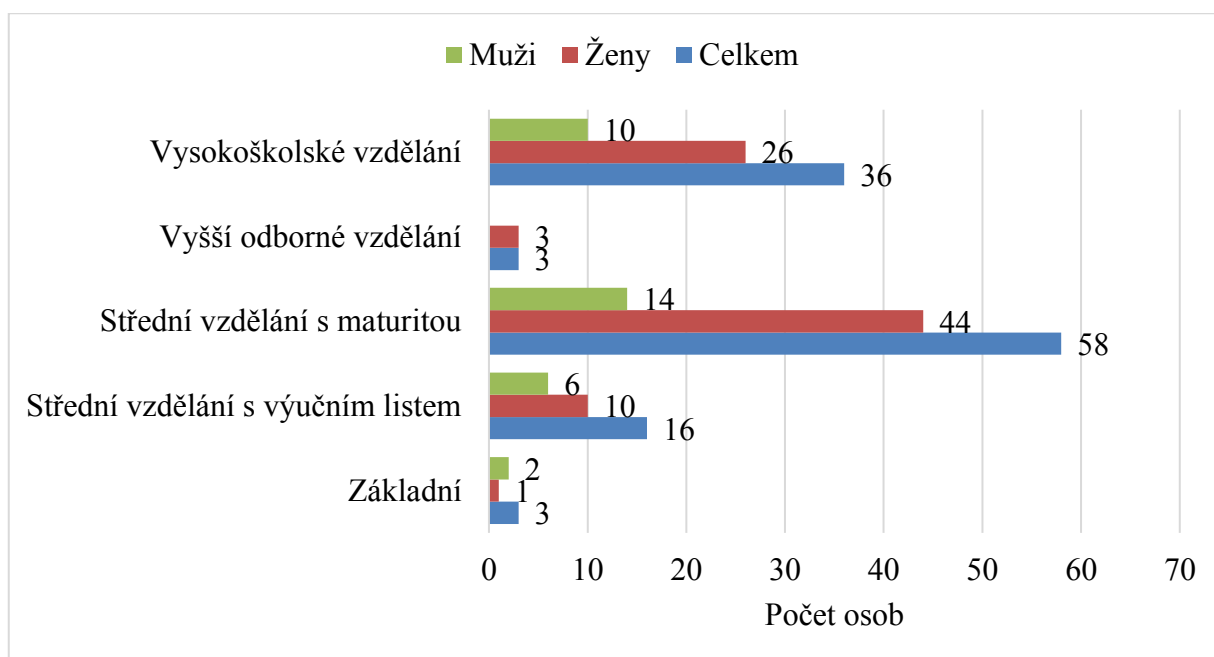
Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 20 - Nejvyšší dosažené vzdělání

Jak je možné vidět z obr. 17 nejvíce respondentů má střední vzdělání s maturitou celkem 50 % a z toho 76 % ženy a 21 % muži, na dalším místě pak osoby s vysokoškolským vzděláním, kterých bylo celkem 36 osob (31%). Třetí nejpočetnější skupinou jsou pak osoby se středním vzděláním s výučním listem. Nejméně pak bylo osob s vyšším odborným vzděláním a se vzděláním základním.

Je logické, že výsledky žen budou vždy vyšší, protože na dotazník odpovídaly převážně ženy. Ze všech dotázaných žen jich 52 % má středoškolské vzdělání s maturitou. Vysokoškolsky vzdělaných je mezi respondenty 31 % a 12 % je žen s výučním listem. Zbytek už jsou zanedbatelná procenta, protože pouze 3 ženy mají vyšší odborné vzdělání a 1 žena vzdělání základní.

U mužů je tento trend podobný jediný rozdíl je neodpověď, žádný muž s vyšším odborným vzděláním, se základní školou jen 3. Poté s výučním listem to bylo 19 %, s vysokoškolským vzděláním 31 % a nejvíce respondentů má střední vzdělání s maturitou a to 44 %.



Obrázek 17: Graf nejvyššího dosaženého vzdělání

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 21 a 22 - Pohlaví a věková struktura respondenta

V dotazníkovém šetření odpovědělo celkem 116 respondentů z toho 84 žen (72,4%) a 32 mužů (27,6%).

Z hlediska věkové struktury bylo nejvíce respondentů z věkové skupiny 25 - 49 let a to 55 osob (47,4 %) z toho bylo 39 žen a 12 mužů. Druhou nejpočetnější skupinou pak byli osoby ve věku 15 - 24 let bylo jich 45 a tvořili 38,8 % z celku. Z pohledu pohlaví odpovědělo 33 žen a 12 mužů ve věku 15 - 24 let. Nejméně početnou skupinou byli pak respondenti starší 50 let a to 16 osob (13,8 %). V této skupině jako v obou předchozích bylo mezi také více žen a to 12 což je 14,3 % z celkového počtu žen a pouze 4 muži, kterých bylo jen 12,5 %.

Tabulka 5: Věková struktura

Věk	Celkem		Ženy		Muži	
	počet	%	počet	%	Počet	%
15-24	45	38,8	33	39,3	12	37,5
25-49	55	47,4	39	46,4	16	50,0
50 a více	16	13,8	12	14,3	4	12,5
Celkem	116	100,0	84	100,0	32	100,0

Zdroj: vlastní zpracování

4.4 Shrnutí a doporučení

Z provedeného výzkumu vyplývá, že názory na genderovou problematiku se u mužů a žen výrazně liší, muži problematiku rovnosti, popř. znevýhodňování na základě pohlaví vidí optimističtěji než ženy. Více než polovina respondentů mužského pohlaví zastává názor, že jsou ženy stejně hodnoceny jako oni, zatímco více jak polovina žen si myslí pravý opak.

Podobně je to i u podmínek pro kariérní růst podle výsledků z dotazníkového šetření přes 40 % dotazovaných žen nemá rovnocenné podmínky pro kariérní růst, jako hlavní důvod uvádějí mateřskou dovolenou, kdy na rozdíl od muže, který v zaměstnání setrvá tak žena ho na 3 roky opustí, což má za následek to, že povýšení dostane přednostně muž, protože byl 3 roky mimo zaměstnání.

Avšak většina respondentů (86 %) uvádí, že se při přijímání do zaměstnání setkala se znevýhodněním na základě pohlaví a nezáleželo na tom, zda to byla žena či muž. U žen bylo hlavním problémem plánované mateřství a děti, ale také byly hodnoceny jako slabší, či méně schopné oproti mužům. Muži uváděli, např. že místo nich byla přijatá žena díky vzhledu, nebo nebyli do zaměstnání přijati pouze kvůli tomu, že jsou muži.

Informovanost o generové problematice vidí respondenti, kladně a více než polovina uvedla, že informování někdy byli. Pokud by se to hodnotilo na základě pohlaví muži i ženy byli o problematice informování přibližně stejně. Na rozdíl od dostatečné pozornosti genderové problematiky v médiích, tam ji více než polovina dotazovaných hodnotí jako spíše nedostatečnou a přes 20 % dokonce jako nedostatečnou. Ženy hodnotí úpravu genderové problematiky v legislativě České republiky spíše záporně připadá jim nedostatečná, na rozdíl od mužů, kteří jí hodnotí jako spíše dostačnou.

V otázce harmonizace práce a rodinného života odpovídali muži převážně kladně. Domnívají se, že jim zaměstnavatel umožní a pomůže rodinný a pracovní život zharmonizovat. Pouze necelých 40 % žen s tímto názorem souhlasí, zbytek zastává názor, že jim zaměstnavatel spíše nepomůže skloubit pracovní a rodinný život.

Doporučení pro stát:

- osvěta a propagace principů rovných příležitostí.

Doporučení pro zaměstnavatele:

- při přijímání nového zaměstnance by neměli uchazeče hodnotit podle předsudků, ale podle jeho skutečných kvalit;
- umožnit zaměstnancům snadnější harmonizaci práce a rodinného života;

- zaměřit se na dodržování rovných příležitostí mužů a žen.

Doporučení pro zaměstnance:

- pokud má zaměstnanec pocit, že by byl znevýhodňován na základě pohlaví, měl by zkusit svůj problém nejprve vyřešit se svým zaměstnavatelem;
- jestliže, se mu však nepodaří problém vyřešit se zaměstnavatelem měl by se obrátit na odborovou organizaci nebo jinou instituci, zabývající se genderovou problematikou.

Z výsledku dotazníkového šetření vyplývají tato souhrnná zjištění:

- typicky mužským oborem je strojírenství a potravinářství;
- typický obor pro ženy je zejména školství, veřejná správa či administrativa;
- muži spíše pracují mimo svůj obor vzdělání (41 %), zatímco ženy (37 %) nejčastěji pracují částečně v oboru pro který se vzdělaly;
- o 10 % více mužů pracuje oproti ženám mimo obor pro který se vzdělali;
- informovanost o genderové problematice je na dobré úrovni přes 60 % respondentů uvedlo, že někdy o ní informováni byli;
- podle 53 % respondentů je genderové problematice nedostatečně věnovaná pozornost v médiích či novinách;
- 75 % žen souhlasí s tvrzením, že jsou na trhu práce ženy znevýhodňovány, zatímco 69 % mužů se s tímto tvrzením neztotožňuje;
- s tím, že se postavení žen na trhu práce zlepšuje souhlasí většina respondentů a pouze 2 % jich zastává názor opačný;
- většina respondentů se byla znevýhodňována na základě pohlaví
- více jak polovina mužů (63 %) se domnívá, že mají obě pohlaví na stejné pozici stejný plat, avšak 76 % žen je opačného názoru;
- k nerovnosti v odměňování dochází nejčastěji ve středním a vrcholovém managementu, ve vedoucích funkcích, dále pak u dělníků, v technických oborech či zdravotnictví
- většina mužů zastává názor, že ženy i muži mají stejné podmínky pro kariérní postup, ale skoro polovina žen s tímto tvrzením nesouhlasí.

ZÁVĚR

Genderová problematika je stále jedním z velmi diskutovaných témat. Dosáhnout rovnosti na trhu práce je cílem nejen České republiky, ale i Evropské unie. I když jsou rovnost a zákaz diskriminace na základě pohlaví zakotveny v Listině základních práv a svobod České republiky i v základních pramenech Evropského práva, mají muži a ženy na trhu práce nerovné postavení a dochází ke znevýhodňování na základě pohlaví.

Cílem bakalářské práce bylo pomocí analyzování trhu práce České republiky objasnit genderovou problematiku. Práce se skládala ze čtyř částí, v první byly popsány legislativní a nelegislativní nástroje podporující rovné příležitosti na trhu práce a vysvětlen pojem rovnost a diskriminace. Další kapitola byla zaměřena již konkrétně na genderovou problematiku, byly zde definovány základní pojmy a problémy související s touto problematikou. V třetí kapitole byl popsán vývoj postavení žen a mužů ve společnosti a na trhu práce. A v závěrečné kapitole byla kvantitativním výzkumem pomocí dotazníkového šetření zaměřeného na kraj Vysočina provedena analýza trhu práce.

Cílem dotazníkového šetření bylo získat šetření získat názory, zkušenosti a postoje mužů a žen z různých pracovních oborů ke genderové problematice na trhu práce. Ze získaných názorů, zkušeností a postojů vyplývá, že přes 80 % respondentů bylo někdy znevýhodněno na základě pohlaví. Ženy se však cítí být znevýhodněny na základě pohlaví oproti mužům více. Podle provedeného výzkumu si většina žen nemyslí, že by měla oproti mužům rovnocenné podmínky pro kariérní růst. Dalším a jedním z hlavních důvodů diskriminace je nerovné platové ohodnocení přes 70 % žen zastává názor, že na stejné pozici mají muž i žena rozdílný plat. Avšak nejsou to jen ženy, které by byly diskriminovány na základě pohlaví. Muži uváděli, že např. při výběrovém řízení si raději vybrali ženu, a to jen kvůli vzhledu nebo že nebyli přijati vůbec jen z důvodu, že jsou muži.

Jedním z dílčích cílů dotazníkového šetření bylo zjistit informovanost o genderové problematice. Z výsledků vyplývá, že více než polovina respondentů byla o této problematice informována, avšak zastávají názor, že jí není věnovaná dostatečná pozornost např. v novinách či médiích.

Třetí dílčí cíl se týká harmonizace práce a rodinného života, protože jednou z nejčastějších příčin ekonomické neaktivity žen je péče o děti a rodinu, což tvoří značný limit pro uplatnění v pracovní sféře a znesnadňuje jim přístup k vedoucím či řídicím funkcím, tudíž působí jako brzda pro jejich kariérový rozvoj. Cílem bylo zjistit, zda zaměstnavatelé umožňují či pomáhají skloubit pracovní a rodinný život. Muži na tuto otázku odpovídali převážně kladně avšak pouze

necelých 40 % žen souhlasí s tím, že by jim zaměstnavatel umožnil a pomohl skloubit pracovní a rodinný život, zbytek s tímto názorem nesouhlasí.

Dotazníkové šetření by mohlo být rozšířeno o další kraje, být předmětem hlubšího výzkumu a získat tím celkový obraz problematice rovnosti na trhu práce v České republice.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BARTOŠOVÁ, Margita, 2007. *Participácia mužov a žien v rozhodovacích pozíciách* [online]. Bratislava, Pros, 2007 [cit. 2018-03-29]. 136 s. Dostupné z: <https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2007/Barosova/BAROSOVA-2007.pdf>
- [2] BLINKEVIČIŪTĚ, Vilija. Uvítání. *Evropský parlament výbory: FEEM Práva žen a rovnost pohlaví* [online]. [2018-03-24]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/committees/cs/femm/home.html>
- [3] BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KŮHN, 2007. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7179-584-1.
- [4] BRANCUZKÁ, Ivana, 2017. Čtete, jaké otázky a problémy se nejčastěji vážou k práci na částečný úvazek. *E15 FinExpert.cz* [online]. List 30, 2017. [cit. 2018-03-23]. ISSN 1213-8991. Dostupné z: <http://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/ctete-jake-otazky-a-problemy-se-nejcasteji-vazou-k-praci-na-castecny-uvazek-1336572>
- [5] ČERMÁKOVÁ, Marie, 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Akademie věd České republiky, Sociologický ústav. ISBN 80-7330-026-5.
- [6] ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. 2004. In: *Sbírka zákonů České republiky*. částka 143, s. 8382-8444. ISSN 1211-1244. Dostupné z: http://ftp.aspi.cz/opispdf/2004.html#castka_143
- [7] ČESKO. Usnesení č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod. 1993. In: *Sbírka zákonů České republiky*. částka 1, s. 17-24. ISSN 1211-1244. Dostupné z: http://ftp.aspi.cz/opispdf/1993.html#castka_1
- [8] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2018. Průměrné mzdy – 4. čtvrtletí 2017. In: Český Statistický úřad. [online]. Bře 09, 2018 [cit. 2018-03-24]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvtleti-2017>
- [9] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2017. Zaostřeno na muže a ženy – 2017. In: Český Statistický úřad. *4. Práce a mzdy* [online]. Pros 29, 2017 [cit. 2018-03-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-fjzbzofacnx>
- [10] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2017. Ženy a muži v datech – 2017. In: Český Statistický úřad. *4. Práce a mzdy* [online]. Led 03, 2018 [cit. 2018-03-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2017>

- [11] ČTK, 2017. Ženy berou v Česku výrazně méně než muži, potvrdila nová statistika. *Aktualně.cz* [online]. Bře 07, 2017 [cit. 2018-03-23]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/zeny-berou-v-cesku-vyrazne-mene-nez-muzi-potvrdila-nova-stat/r~f615c520034511e798c20025900fea04/?redirected=1521796676>
- [12] ECONOMIA, a. s., 2015. Brání ženám v postupu skleněný strop?. *Hospodářské noviny IHNED.cz* [online]. Bře 21, 2015, 9:59 [cit. 2018-03-29]. ISSN 1213-7693. Dostupné z: <https://kariera.ihned.cz/c1-63710810-brani-zenam-v-postupu-skleneny-strop>
- [13] EIGE, 2018. Gender Equality index. *European Institute for Gender Equality* [online]. [2018-03-24]. Dostupné z: <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>
- [14] EIGE, 2018. What is Gender Mainstreaming. *European Institute for Gender Equality* [online]. [2018-03-24]. Dostupné z: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>
- [15] EVROPA. EU, 2018. Evropský institut pro rovnost žen a mužů. *Evropská unie* [online]. Dub 14, 2018. [2018-03-24]. Dostupné z: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_cs
- [16] FERRAROVÁ, Eva, 2007. *Průručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies. ISBN 978-80-86520-03-2.
- [17] FLEXIMETR, 2015. Job Sharing. *Fleximetr* [online]. [2018-03-24]. Dostupné z: <http://fleximetr.cz/job-sharing>
- [18] FRÍZLOVÁ, Iveta, 2005-2018. Zaměstnanost a sociální věci. *Euroskop.cz* [online]. [2018-03-23]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci/>
- [19] HAVELKOVÁ, Barbara, 2007. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-903786-2-9.
- [20] HR NEWS, 2012. Co je skleněný výtah. [online]. Květ 22, 2012 [cit. 2018-03-29]. ISSN 2464-5184. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/nabor-id-2698717/co-je-to-skleneny-vytah-id-1624578>
- [21] HUBÁLEK, Michal, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Ladislav ZAMBOJ, 2008. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva. ISBN 978-80-254-2662-3

- [22] JARKOVSKÁ, Lucie, Kateřina LIŠKOVÁ a Iva ŠMÍDOVÁ, 2010. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON),. ISBN 978-80-7419-030-8.
- [23] KEDRON, Katerina, 2014. *Genderové aspekty ve slovanské frazeologii: (na materiálu běloruštiny, polštiny a češtiny)*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-2221-7.
- [24] KOLDINSKÁ, Kristina, c2010. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-343-1.
- [25] KOPECKOVA, Martina, 2016. Co přináší pružná pracovní doba. Zeewa. [online]. Zář 05, 2016[cit. 2018-03-23]. Dostupné z: <http://zeewa.cz/pruzna-pracovni-doba/>
- [26] KOTÝNKOVÁ, Magdalena, 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica. ISBN 80-245-1149-5.
- [27] KUČEROVÁ, Dagmar, 2015. Klady a zápory práce z domova. Nepodceňujte pracovní smlouvu. *Podnikatel.cz*[online]. Kvě 25, 2015. [cit. 2018-03-23]. ISSN 1802-8012. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/klady-a-zapory-prace-z-domova-nepodcente-pracovni-smlouvu/>
- [28] MENDROK, Eva, 2013. Práce na dálku neboli “teleworking“. Vozáb & Co [online]. Lis 04, 2013 [2018-03-24]. Dostupné z: <http://law.vozab.com/czech-cs/106-prace-na-dalku-neboli-teleworking>
- [29] MMR, 2012. Programové období 2014-2020. *Evropské strukturální a investiční fondy* [online]. [2018-03-24]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020>
- [30] MPSV, 2008. Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Říj 20, 2008 [2018-03-24]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/5793>
- [31] MYSÍKOVÁ, Martina, 2007. *Trh práce: Gender pay gap a jeho determinanty*. [online]. Praha: Institut ekonomických studií FSV UK, [cit. 2018-03-29]. 21 s. Dostupné z: <http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5402>.
- [32] NOVÝ, Ivan a Alois SURYNEK, 2006. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada. ISBN 80-247-1705-0.

- [33] SEEMANOVÁ, Jana, 2012. Práce z domova z pohledu legislativy. *Práce na dálku.cz* [online]. Led 01, 2012 [cit. 2018-03-23]. Dostupné z: <https://www.pracenadalku.cz/Default.aspx?TabId=278>
- [34] Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování. In: *Úřední věstník*, L 373/37, 21. 12. 2004. ISSN 1977-0626. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32004L0113>
- [35] SIROVÁTKA, Tomáš, Jiří WINKLER a Martin ŽIŽLAVSKÝ, 2009. ed. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice. ISBN 978-80-7326-172-6.
- [36] ŠIKEL, Lukáš, 2015. Genderová segregace na pracovním trhu. *Právní prostor* [online]. Pros 07, 2015. [cit. 2018-03-21]. ISSN 2336-4114. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/genderova-segregace-na-pracovnim-trhu>
- [37] ŠTANGOVÁ, Věra, 2010. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-277-6.
- [38] TRNKOVÁ, Jana, 2006. „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“: Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem. *Gender studies, o. p. s.*
- [39] VALDROVÁ, Jana, 2006. *Gender a společnost: [vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií]*. Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně. ISBN 80-7044-808-3.
- [40] VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, Eva a Hana MAŘÍKOVÁ, 1999. *Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender, pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]*. Praha: Open Society Fund. ISBN 80-238-4770-8.
- [41] VOHLÍDALOVÁ, Marta, 2006. Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci? *Gender a výzkum/Gender and Research*. [online]. [cit. 2018-02-22]. roč. 7, č. 1/2006, s. 26. ISSN 2570-6586. Dostupné z: <https://www.gendersonline.cz/cs/issue/5-rocnik-7-cislo-1-2006-gender-a-zivotni-styl/42>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - <i>Dotazník k bakalářské práci</i>	- 55 -
--	--------

Vážený respondente,

Jsem studentkou 3. ročníku na Univerzitě Pardubice a tímto si Vás dovoluji oslovit s prosbou o vyplnění dotazníku. Ve své bakalářské práci se věnuji genderové problematice na trhu práce, a proto je cílem tohoto dotazování zjistit, zda mají muži a ženy na trhu práce rovné postavení. Věnujte, proto prosím několik minut Vašeho času k vyplnění dotazníku, vaše poskytnutá data budou zpracována anonymně. Vyplňujte jej prosím svědomitě a samostatně.

Předem děkuji za vyplnění dotazníku.

1. Jaké je vaše pracovní zařazení

- Řadový pracovník
- Střední management (např. vedoucí oddělení, útvaru, manažer kvality, vývoje, ...)
- Vrcholový management (např. ředitel společnosti, finanční, obchodní, provozní ředitel, ...)
- Jiné:

2. V jakém oboru pracujete

- Strojírenství
- Služby
- Veřejná správa
- Školství
- Zdravotnictví
- Stavebnictví
- Zemědělství
- Jiné:

3. Pracujete v oboru odpovídající Vašemu vzdělání?

- Ano, zcela
- Ano, částečně
- Ne

4. Pracujete-li na plný pracovní úvazek, měl/a byste zájem o úvazek částečný?

- Ano pracuji na plný úvazek a mám zájem
- Ano pracuji na plný úvazek a zájem nemám
- Ne již pracuji na částečný úvazek

5. Pokud jste v přechodí otázce odpověděl/a, že máte zájem o částečný úvazek můžete svoji odpověď zdůvodnit?

6. Byl/a jste někdy informován/a o genderové problematice?

- Ano
- Ne

7. Domníváte se, že je genderové problematice v ČR věnována dostatečná pozornost (např. v novinách, médiích)?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

8. Jsou podle Vašeho názoru ženy na trhu práce znevýhodňovány?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

9. Myslíte si, že je rovnost mezi muži a ženami na trhu práce v legislativě ČR dostatečně upravena?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

10. Domníváte se, že se situace postavení žen na trhu práce v ČR zlepšuje?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

11. Máte pocit, že jste byl/a při přijímání do zaměstnání znevýhodněn/a na základě vašeho pohlaví?

- Ano
- Ne

12. Setkal/a jste se vy osobně nebo jste byl/a svědky diskriminace na pracovišti z důvodu pohlaví?

- Ano

- Ne

13. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ano popište prosím situaci, v níž jste se s diskriminací na základě pohlaví setkala.

14. Ukončil/a byste pracovní poměr, pokud byste v zaměstnání byl/a znevýhodňován/a na základě vašeho pohlaví?

- Ano, protože nestrpím takovéto chování
- Ano, pokud bych měla jistotu zaměstnání jinde
- Ne, nevidím to jako důvod pro ukončení zaměstnání
- Ne, jsem na takovéto jednání zvyklý/á
- Ne, z obavy, že nenajdu další zaměstnání
- Jiné:

15. Myslíte si, že žena na stejné pracovní pozici bere stejný plat jako muž?

- Ano
- Ne

16. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a Ne, ve které profesi se podle vás tak děje nejčastěji?

17. Domníváte se, že ženy a muži mají stejné podmínky pro kariérní postup?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

18. Mohl/a byste prosím zdůvodnit, proč podle Vašeho názoru nemají ženy a muži stejné podmínky pro kariérní postup?

19. Domníváte se, že organizace umožňují (pomáhají) ženám skloubit jak pracovní, tak rodinný život?

- Ano
- Spíše ano

- Spíše ne
- Ne

20. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Střední vzdělání s výučním listem
- Střední vzdělání s maturitou
- Vyšší odborné vzdělání
- Vysokoškolské vzdělání

21. Kolik Vám je let?

- 15-24
- 25-49
- 50 – více

22. Jste?

- Muž
- Žena