

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**

**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**

**Institut mezioborových studií Brno**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Brno 2009**

**Bc. Magdaléna Kožuchová**

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**

**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**

**Institut mezioborových studií Brno**

**Role muže očima žen a role ženy očima mužů**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Vedoucí diplomové práce:  
PhDr. Geraldina Palovčíková, CSc.**

**Vypracovala:  
Bc. Magdaléna Kožuchová**

**Brno 2009**

## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Role muže očima žen a role ženy očima mužů“ zpracovala samostatně a použila jen literaturu uvedenou v seznamu literatury.

Brno 15.3.2009

.....  
Bc. Magdaléna Kožuchová

## **Poděkování**

Děkuji tímto vedoucí diplomové práce paní PhDr. Geraldině Palovčíkové, CSc. za laskavé poskytnutí cenných rad a užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Bc. Magdaléna Kožuchová

# OBSAH

<b>Úvod</b>	<b>2</b>
<b>1. Problematika muže a ženy z pohledu genderu v ČR</b>	<b>4</b>
1.1 Základní genderové pojmy	4
1.2 Biologické a psychologické rozdíly mužů a žen	6
1.3 Vytváření genderových stereotypů u mužů a žen	10
<b>2. Role muže a ženy v rodině</b>	<b>13</b>
2.1 Historický pohled na vývoj rolí muže a ženy v rodině	13
2.2 Rozdělení rolí muže a žen v rodině	15
2.3 Rodičovství a výchova dětí	18
<b>3. Role muže a ženy v zaměstnání</b>	<b>23</b>
3.1 Práce a kariéra muže a ženy	23
3.2 Segregace a nerovnosti na trhu práce podle pohlaví	27
3.3 Možnosti sladění práce a rodiny	31
<b>4. Vlastní průzkum zaměřený na postoj mužů a žen k problematice rozdělení rolí muže a ženy v rodině a zaměstnání</b>	<b>38</b>
4.1 Realizace diplomového projektu	38
4.2 Vyhodnocení výsledků průzkumu	42
4.3 Shrnutí a doporučení plynoucí ze zjištěných poznatků	77
<b>Závěr</b>	<b>84</b>
<b>Resumé</b>	<b>88</b>
<b>Anotace</b>	<b>89</b>
<b>Seznam použité literatury</b>	<b>91</b>
<b>Seznam příloh</b>	<b>93</b>

# Úvod

Tato diplomová práce se zabývá „rolí muže očima žen a rolí ženy očima mužů“. Jak jsou posuzovány role muže v rodině a zaměstnání očima žen a mužů, a naopak jak jsou posuzovány role ženy v rodině a v zaměstnání očima mužů a žen. Do jaké míry podléhá rozdělení rolí ženy a muže v rodině a v zaměstnání tradičním společenským vlivům. Jak ovlivňuje všudypřítomnost tradičních sociálních stereotypů genderové role muže a ženy jak jsou posuzovány z pohledu mužů a žen. Toto téma je neustále aktuální, neboť genderové vztahy jsou proměnlivé v čase, proto je zajímavé sledovat jejich vývoj mezi jednotlivými generacemi.

Myslím si, že „role muže očima žen a role ženy očima mužů v souvislosti s rodinou a zaměstnáním“ je problémem sociálním, přetrvávající genderové stereotypy se postupně mění, ale v současné společnosti zůstává mnoho oblastí kde nerovné postavení muže a ženy ovlivňuje náš každodenní život. Domnívám se, že ženy i muži dokážou víc, než se od nich pod vlivem těchto zažitých mylných představ očekává a právě zde, při odstraňování genderových stereotypů ve společnosti, má nezastupitelné místo sociální pedagogika.

V naší společnosti existuje mnoho předsudků o mužích a ženách, jejich postavení ve společnosti. Každý mi dá za pravdu, že muži a ženy jsou odlišní. Mnohé v našem chování má své kořeny v biologické podstatě, která je určena pohlavím. Každému člověku je ihned po narození podle jeho pohlaví přiřazena určitá role a očekávání, jak se má správná žena či správný muž chovat a my se musíme přizpůsobit nebo naopak se snažíme překonat nastavené stereotypy. Uznání rovnocennosti žen a mužů dochází až v posledních letech. Po mnoho let byli muži a ženy vnímání odlišně a stejně tak byly vymezeny odlišné životní role. Člověk je prostě člověk, bytost ne muž nebo žena.

Hlavním cílem práce je zjistit jak jsou posuzovány role muže a ženy v rodině a zaměstnání z pohledu mužů a žen, zda přetrvávají stále genderové stereotypy tedy představy jakí mají být muži nebo jaké mají být ženy a jak se chovat nebo se postupně mění v oblasti rodiny a zaměstnání.

Respondenti jsou různého věku, neboť sleduji postoje mezi jednotlivými generacemi, zda se může od nastupující generace očekávat změna v rozdělení rolí muže a ženy k rovnosti obou pohlaví. Průzkum zjišťuje vnímání rolí muže a ženy

pouze v postojové rovině, jak jsou skutečně uspořádány vztahy v rodině a zaměstnání je otázkou.

První kapitola definuje základními pojmy. K jakým biologickými a psychologickými rozdíly dochází mezi pohlavími. Biologická podstata člověka, je přesně stanovena, že jestliže se spárují chromozomy X, bude to žena a spojí - li se chromozom X s chromozomem Y, bude to muž. Vznik a vývoj pohlavních rozdílu muže a ženy v psychice nesouvisí pouze kognitivním vývojem, ale působí na ně i sociální okolím. Pohlaví určuje i směr, jak se bude ubírat výchova. Mění se postupně stereotypní představy o mužích a ženách nebo zůstávají neměnné.

Druhá kapitola je věnována rozdělení rolí muže a ženy v rodině. Rodina z historického pohledu byla spojována se ženou a domovem, žena byla vnímána jako strážkyně domova osoba vykonávající důležitou funkci. Muž zajišťoval materiální stránku. Z historického hlediska byla role muže a ženy rozdělena tak, že muž měl na starosti záležitosti vně a žena uvnitř. Jak jsou rozděleny role muže a ženy v dnešní rodině, přetrvává stále tradiční model - muž jako živitel rodiny tudíž záležitosti vně a žena pečující o děti a domácnost tudíž záležitosti uvnitř. Po dlouhé období byl muž hlavou rodiny, autoritou a rozhodoval o výchově dětí, jaká je situace v dnešní rodině, kdo je odpovědný za výchovu dětí z pohledu muže a ženy.

Třetí kapitola popisuje problematiku zaměstnání muže a ženy. Práce se stala pro ženy důležitou hodnotou jako pro muže a v tomto důsledku dochází ke střetu genderových stereotypů. Stále společnost vnímá pracovní sféru v první řadě jako mužskou doménu a ženám je stále přisuzována sféra soukromá. Trh práce je v ČR charakterizovanou vysokou zaměstnaností žen, přesto dochází k nerovnostem, jenž spočívá zejména v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, nižších výdělcích žen a jejich mzdovém znevýhodňování. Možným způsobem jak lze změnit zažitě stereotypy je spolupráce obou partnerů a zaměstnavatelů sladit rodinný a pracovní život mužů a žen, neboť žena je stále stavěna do konfliktu před nutností volby „bud“ a „anebo“.

Ve čtvrté empirické části je realizován průzkum, jak jsou vnímány role muže a ženy v rodině a zaměstnání z pohledu mužů a žen. Jak tyto postoje ovlivňuje věk respondentů a zda lze očekávat změnu postojů respondentů k rovnosti obou pohlaví v oblasti rodiny a zaměstnání. Na získaných poznatcích chci ukázat, kde přetrvávají genderové stereotypy a kde se již postupně mění směrem k rovnému postavení mužů a žen.

# 1. Problematika muže a ženy z pohledu genderu v ČR

## 1.1 Základní genderové pojmy

### Gender

Gender je pojem, který odkazuje na sociální rozdíly (v protikladu k biologickým rozdílům) mezi muži a ženami, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované, tj. mohou se v čase měnit. Různí se jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami, jsou předmětem socializace. Závaznost těchto rozdílů tedy není přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.<sup>1</sup>

### Pohlaví

Biologická kategorie vymezující fyziologické rozdíly mezi muži a ženami, zejména rozdíly týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic.<sup>1</sup>

### Rovné příležitosti pro ženy a muže

Koncept, který říká, že všechny lidské bytosti mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a využívat příležitostí bez omezení, které by představovaly genderové role nebo jakékoliv bariéry pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví.<sup>1</sup>

### Rovné zacházení pro muže a ženy

Zajištění neexistence přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví.<sup>1</sup>

### Genderová rovnost

Hovoří-li se o genderové rovnosti, myslí se tím, že všechny lidské bytosti by měly mít svobodu rozvíjet své osobní schopnosti a činit vlastní rozhodnutí bez omezení, která představují striktní genderové role, že rozdílným chováním, aspiracím a potřebám žen a mužů je přisuzována stejná hodnota a že jsou považovány za stejně přijatelné. Formální rovnost je pouze prvním krokem ke skutečné rovnosti.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> ČERMÁKOVÁ, M., *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*, Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002, s. 134 - 138.



## **Skleněný strop**

Neviditelná bariéra, která vzniká v organizacích ovládaných muži. Působí jako komplex neviditelných struktur, které ženám komplikují až znemožňují postup na vyšší místa.<sup>2</sup>

## **Genderová segregace zaměstnání horizontální**

Koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech zaměstnání, přičemž možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů. Tato segregace je často doprovázena odlišným finančním ohodnocením jednotlivých zaměstnání a sektorů.<sup>2</sup>

## **Genderová segregace zaměstnání vertikální**

Koncentrace žen a mužů na odlišných hierarchických stupních a pozicích řízení. Ženám v tomto ohledu zůstávají nepřístupné zejména vrcholová manažerská místa.<sup>2</sup>

## **Maskulinita**

Soubor genderových vlastností připisovaných muži danou společností/kulturou v určitém čase. Tyto vlastnosti bývají vymezeny komplementárně k femininním charakteristikám a vesměs vycházejí z interpretace mužského sexuálního chování a z hormonálně podmíněné pohotovosti k agresivitě a útoku.<sup>2</sup>

## **Feminita**

Soubor genderových vlastností připisovaných ženě danou společností/kulturou v určitém čase. Tyto vlastnosti bývají vymezeny komplementárně k maskulinním charakteristikám a vesměs vycházejí z interpretace ženského sexuálního chování a ze schopnosti rodit a pečovat o potomky.<sup>2</sup>

## **Genderové schéma**

Souhrn stereotypních charakteristik přisuzovaných jednomu pohlaví bez ohledu na individuální rozdíly. V souvislosti s ním dochází ve společnosti a organizacích k tzv. statistické diskriminaci, kdy jsou na všechny ženy automaticky přenášeny charakteristiky spojované s feminitou (odchod na mateřskou dovolenou apod.).<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENDEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, 1. Vyd., Praha: Management Press, 2004, s. 143 - 146

## 1.2 Biologické a psychologické rozdíly muže a ženy

Tělesné rozdíly mezi mužem a ženou jsou nápadné na první pohled i poslech. Jen málokdy si nejsme jisti, ke kterému pohlaví náš protějšek patří – a pak nejspíš trochu znejistíme.

Biologické pohlavní rozdíly se utvářejí v časově pevně stanovených krocích. Jestliže se spárují chromozomy X, bude nový človíček pohlaví ženské, spojí-li se chromozom X s chromozomem Y, bude to muž.

Přisouzením pohlaví se určuje směr, jakým se bude ubírat výchova. Dnes převládá názor, že převážná část psychosexuálního vývoje probíhá teprve po narození, a to díky učení, výchově a ovlivňování. Filozofické představy jako např. Platonův model původní koule, z níž pocházejí muž a žena jako dvě její poloviny, byly až donedávna empirickými vědami pouze pozvolna nahrazována výsledky nových výzkumů: stereotypy pohlavních rolí v naší společnosti přiřazují muži a ženě typické vlastnosti, které se vzájemně doplňují jako protiklady, určují naše očekávání vůči jednotlivým ženským a mužským jedincům i naše jednání vůči nim v konkrétních sociálních situacích. Seznam vlastností, které se stereotypně opakují, charakterizující „typicky ženské“ a „typicky mužské“ chování např.:

<i>ženy jsou:</i>		<i>muži jsou:</i>
bezmocné	x	agresivní
emocionální	x	autoritativní
slabé	x	silní a energičtí
toužící po jistotě	x	stateční a smělí

a – muži nepláčou

Stereotypy pohlavních rolí jedinců znesnadňují přístup k povolání, zařízením a skupinám daným společností. Dodnes nacházíme ženy většinou sociální sféře a muže v technických povoláních a v přírodních vědách. Přesto však pozorujeme i vyrovnání stereotypů pohlavních rolí zmírněním pohlavně specifické diskriminace (ženy jsou méněcenné protože, atd...). Dnes se setkáváme se ženami i v oblastech, které byly vyhrazeny pouze mužům – vykonávají i funkce v politice, kultuře a hospodářství.<sup>3</sup> Jednorozměrný model muže a ženy je nahrazován dvojrozměrným

---

<sup>3</sup> KARSTEN, H., *Ženy a muži: genderové role, jejich původ a vývoj*, 1. Vyd., Praha: Portál, 2006, s. 9 – 30

nebo dualistickým modelem, jehož základní teze zní: *každá osoba může mít znaky jak maskulinní, tak femininní, nezávisle na svém biologickém (!) pohlaví.*

Výzkumy již nepátrají po nějakých absolutních vlastnostech specifickým pro jedno nebo druhé pohlaví, nýbrž po relativních rozdílech a odstupňovaných osobních vlastností mužů s žen. Obsahují stupnici Ž a stupnici M. Na stupnici Ž jsou společensky žádané vlastnosti přisuzované ženám jako typické a na stupnici M atributy typicky mužské. Podstatou je, že výsledky vyvracejí tradiční chápání mužskosti a ženskosti jako vzájemně se doplňujících nebo vylučujících se vzorců chování a vlastností.<sup>4</sup>

Psychologické teorie, které se zabývají rozdíly a upevňováním pohlavně specifického chování se týkají převážně raných vývojových stupňů. Zanedbávají se biologické a sociologické faktory.

Rozlišujeme čtyři psychologické teorie vzniku a vývoje pohlaví: teorie utvrzování, teorie napodobování (imitační), teorie ztotožnění (identifikace) a teorie poznávací (kognitivní).

Teorie utvrzování: počítání pochval a trestů spočívá v utvrzování chlapců a děvčat již od útlého dětství v takových způsobech chování, které společnost považuje za přiměřené jejich pohlaví. Dostávají pochvaly, odměny, souhlas nebo uznání a na opak způsob chování, který se přisuzování opačnému pohlaví může jít o kritiku, nesouhlas. Od chlapců a dívek se již od dětství očekává rozdílné chování jako např. správný kluk nepláče a u dívek se slzy tolerují. Rodiče i blízké osoby se chovají jinak k chlapcům a jinak k dívkám. Chlapci jsou pobízení, aby skrývali slabost, byli tvrdí a dívky naopak se chovaly jako správné holčičky byly slušné, mazlivé a citlivé. Přesto, že již někteří rodiči snaží odmítat tradiční klišé o pohlaví, celá řada výzkumů přináší doklady o tom, že toto platí, alespoň částečně nebo omezeně. Psychologické bádání přináší rozporná zjištění, která platnost teorie utvrzování omezují. Zdá se, že skutečně existují rozdílná očekávání vůči chlapcům a dívkám.

Teorie napodobování (imitační) tvrdí, že chlapci a dívky získávají chování typické pro své pohlaví tím, že pozorují vzory téhož pohlaví a jejich pohlavně typické chování napodobují a přejímají. Konkrétně tato teorie tvrdí, že chlapci napodobují své otce a další mužské vzory, zatímco děvčata napodobují matky a ostatní ženské vzory. Bádání ukazuje, že děti začínají teprve kolem šestého roku projevovat větší zálibu ve vzorech

---

<sup>4</sup> KARSTEN, H., *Ženy a muži: genderové role, jejich původ a vývoj*, 1. Vyd., Praha: Portál, 2006, s. 9 – 30

svého pohlaví. Podle vývojového psychologa L.Kohlberga musí mít dítě nejprve vybudováno vědomí vlastní pohlavní identity, aby bylo schopno si vybrat a přejímat takové způsoby chování, které se chodí k jeho chování. Imitační teorie nedokáže objasnit jak je možné, že chlapci dokáží se utvrdit ve své pohlaví roli dříve než dívky, ačkoliv se v prvních šesti letech života setkávají podstatně méně z mužskými vzory než se ženskými.

Teorie identifikační: přejímání vnitřních postojů tvrdí, že pro ustanovení pohlavně specifických způsobu chování mají ústřední význam takzvané primární vztahy. V prvních letech života je to zpravidla otec a matka. Přesné vymezení identifikace je velmi obtížné. V praxi můžeme pozorovat určité připodobnění a přizpůsobení dítěte blízké osobě. Rozdíl spočívá v tom, že zastánci teorie identifikace předpokládají nejen napodobování a přejímají způsobu chování, ale zároveň přejímání odpovídajících vnitřních postojů a hodnotové orientace.

Kognitivní teorie: vkládání smyslu formuloval v šedesátých letech minulého století L.Kohlberg, který částečně potvrdil vlastní výzkumy. Podle něj se vývoj pohlavních rolí děje následujícím způsobem. V průběhu 3. roku začíná dítě chápat, ke kterému pohlaví náleží. O rok později dojde k částečnému upevnění pohlavní identity. A teprve mezi 6. a 8. rokem se odehrává neměnnost vlastní pohlavní identity. Základním předpokladem je vytváření psychologických pohlavních rozdílů a ustanovení pohlavní role. Teorie utvrzovací, napodobovací a ztotožnění mají jen podružný význam. Dějí se jen tehdy, jestliže je ustanoven kognitivní předpoklad, povědomí o neměnné příslušnosti k tomu či onomu pohlaví. Pohlavní role a vznik a vývoj pohlavních rozdílů v psychice nesouvisí jen s kognitivním vývojem, ale také na něj působí po celou dobu sociální okolí.<sup>5</sup>

Určitě mi dá každý za pravdu, že muži a ženy jsou odlišní. Stereotypní pohledy na muže a ženy žijí a odrážení se v každodenní životě kolem nás. Ženy se někdy samy brání zkoumání přirozených rozdílů mezi pohlavími, dokonce i ty, které odvážně bojují za práva žen. Domnívají se totiž, že to, co by bylo odhaleno, by mohlo být použito proti nim s tím, že překrucují vědecké výzkumy.<sup>6</sup>

Jak všichni víme, mnohé v našem chování má své kořeny v biologické podstatě, která jak víme je určena pohlavím. Nicméně, některé nové vědecké objevy dokazují,

---

<sup>5</sup> KARSTEN, H., *Ženy a muži: genderové role, jejich původ a vývoj*, 1. Vyd., Praha: Portál, 2006, s. 31 – 46

<sup>6</sup> LEGATOVÁ M, *Proč si muži nic nepamatují a ženy nic nezapomínají*, Euromedia Group 2007, s. 11 – 37.

že zkušenosti, které mají všechna stvoření s nervovým systémem s okolním světem, zásadně mění strukturu jejich mozku.

Muži a ženy se mohou a mají učit jedni od druhých a to je určitě pravda. Mnoho věcí jsem se naučila od mužů: od otce, od spolužáků až pro profesory na vysoké škole, jimiž jsou převážně muži.

Muži a ženy jsou odlišní. Je to pravda? Zajímavé poznatky získala lékařka Marianne J. Legato v rámci výzkumu genderové medicíny (Columbia University) při zkoumání rozdílů mezi muži a ženami. U jejího výzkumu uvádím několik odpovědí na otázky, které pokládala svým pacientům a posluchačům na vysoké škole.

Co je pravda a co omyl?

- Mezi mozkem muže a ženy jsou zřetelné rozdíly? *Pravda*, anatomie mozku i způsob, jakým funguje, jsou u muže a ženy odlišné.
- Pohlaví je dáno již v okamžiku početí? *Pravda*, je dáno a je nezměnitelné.
- Mužský mozek je větší? *Pravda*, mužským mozkem je větší a o 10% těžší než ženský. Velikost však není všechno. Ženy mají v mozku více šedé hmoty, jež umožňuje složitou a rozsáhlejší komunikaci mezi mozkovými buňkami.
- Ženy zvládají více věcí najednou, zatímco muži se dokážou lépe soustředit na jednu věc od začátku do konce? *Pravda*, ženy při zpracovávání několika verbálních a prostorových vjemů používají více částí mozku. Ne vždy je tento způsob práce nejefektivnější.
- Zacházíme jinak s dívkami a jinak s chlapci? *Pravda*, na výchovu chlapců i dívek má obrovský vliv společnost, v níž vyrůstá. Ženy mají tendenci šišlat na miminka oblečená do růžového, zatímco muži vyhazují modře oděná miminka do výšky.
- Muži a ženy se orientují v prostoru stejným způsobem? *Omyl*, muži a ženy se orientují odlišně, aktivovali jiné oblasti mozku, ale používali i odlišné strategie.

Muži vynikají v představitosti.

*„Přestože, dochází k rozdílům mezi pohlavími, neznamena to nadřazenost jednoho nad druhým. Jestliže se budeme učit jeden od druhého, pak se rozdíly mezi námi nestanou dělící čarou, ale příležitostí.“<sup>7</sup>*

Domnívám, že určitě každý z nás ví, že muži a ženy jsou odlišní. Ženám byl vložen dar rodit děti, a to nikdy nezměníme. Samozřejmě si žena sama může rozhodnout zda bude mít děti a muž se na tomto rozhodnutí nemusí podílet. Stereotypní

---

<sup>7</sup> LEGATOVÁ M, *Proč si muži nic nepamatují a ženy nic nezapomínají*, Euromedia Group 2007, s. 11 – 37.

představy o mužích a ženách nás obklopují v každodenním životě. Jakým směrem se budou ubírat záležitosti čistě jen na nás.

### 1.3 Vytváření genderových stereotypů u muže a ženy

V naší společnosti existuje mnoho předsudků o ženách a mužích, jejich postavení ve společnosti a jejich vzájemných vztazích, které nám poskytují jistou základnu pro hodnocení života ostatních i životů našich. Pokud něco nezapadá do stanovených stereotypů jeví se to jako podezřelé.

Genderové stereotypy jsou představy o tom jací mají být muži nebo jaké mají být ženy a jak se chovat. Snažíme se udržet muže a ženy v určitých rolích, které některým vyhovují a jiným naopak jsou překážkou, aby si mohli zařídit život podle toho jak sami touží, nikoliv jak si to představuje společnost a okolí.

Tyto stereotypy známe všichni a setkáváme se s nimi na každém kroku – v reklamách, pohádkách, ve škole, v našem jazyce i našich zákonech. Lidé jsou různí a proto mohou být přece šťastni, i když žijí úplně jinak než většina. Další záležitostí je to, že skutečně nevíme jak žije většina. Do soukromí nevidíme a jsme odkázáni pouze na ty informace, které člověk či rodina prezentuje. U mnohých lidí stále převládá názor, že domácí práce = ženské práce, a muž, který je vykonává, musí být určitě „pod pantoflem.“ Lidé s tímto názorem, si nedokáží představit, že by muž pral, vařil dobrovolně. Nechápu, že muž něco takového dělá, že respektuje svou ženu, že má žena stejné právo na volný čas jako on. A to do konce i v případech, kdy vydělává více peněz než žena. Avšak málo těchto mužů, by něco takového vykládali svým kamarádům, před nimi se tváří „silácky“.

Zamýšlet se nad stereotypními názory na ženy a muže je důležité proto, abychom mohli žít spokojeně a nestresovaně představou, že správná žena či správný muž se chová tak a tak, a my se musíme přizpůsobit.<sup>8</sup>

Uznání rovnocennosti žen a mužů je výdobytkem až posledního století, ne-li posledního desetiletí. Po mnoha staletích byli muži a ženy považováni téměř za jiný živočišný druh, a byli jim vymezeny naprosto odlišné životní role. Člověk je prostě člověk, bytost ne muž nebo žena. Můžeme také říci, že to co spojuje ženy a odlišuje od mužů a to co spojuje muže a odlišuje od žen je spíše určitá životní zkušenost. Naše představy o tom jaké jsou a ženy a muži, nám někdy brání v tom,

<sup>8</sup> *ABC feminismu*, Brno: NESEHNUTÍ, 2004, s. 19 - 21

abychom si všimli důležitého faktu, o tom, že muži mají mnoho ženských vlastností a naopak ženy se mnohdy chovají mužsky.

Genderově stereotypní uvažování, předpokládá, že ženy se chovají a myslí odlišným způsobem než muži, nám klade kapky na oči. Nevšímají si např. že i muži jsou citliví, empatičtí a dokážou naslouchat druhým, a že i ženy jsou odvážné, silné, přičemž takové chování neubírá nic ženám na jejich ženskosti a mužům na jejich mužnosti.<sup>9</sup>

Institucionálním východiskem rozdělení genderových rolí je systém dělby práce mezi muži a ženami. Toto rozdělení se odvíjí od vztahů mezi sférou placené práce a sférou neplacené práce v domácnosti. Celá ekonomická sféra je doposud i přes významnou a nezbytnou přítomnost žen definována jako svět mužů, zatímco svět domácnosti a rodiny jako svět žen. Neplacená práce v domácnosti bývá ceněna podstatně níž, než práce konaná za peníze. Ženy jsou charakterizovány jako pečující a muži bývají považováni za nedostatečně schopné péče o děti domácnost.

Dále rozdělení oborů zaměstnání na ženské a mužské a s tím související rozdíly v odměňování mužů a žen. Velký vliv zde má jednak nižší status ženské práce jako takové a na druhé straně stereotypní mužská role v rodině a to role živitele, která mu předurčuje vyšší výdělky. Role mužů a žen v práci i rodině jsou tedy stereotypně vymezeny.

Stereotypy a skutečná praxe genderových vztahů se liší, protože stereotypy se mění pomaleji než chování lidí. Tento rozpor ilustrují data z výzkumu Rodina 2002 (ISSP, 2002), kdy 47 % žen a 50 % mužů souhlasilo s výrokem „Je-li žena zaměstnána na plný úvazek, rodinný život tím zásadně trpí“. Realitou a zároveň jednou z hlavních podmínek udržení životní úrovně rodin v naší společnosti je zaměstnanost většiny ekonomicky aktivních žen, které již ukončily studium, na plný úvazek. Zároveň ve stejném výzkumu 88 % žen a 87 % mužů souhlasilo s výrokem: „Do rodinného rozpočtu by měli přispívat muž i žena.“<sup>10</sup>

Ženám a mužům připisujeme různou práci a různou hodnotu, jiné povinnosti a odpovědnosti. Ženy jsou znevýhodňovány především, tím, že nejvýše ceněná pracovní místa jsou připisována a reálně přidělována většinou mužům. Ženy jsou hůře

---

<sup>9</sup> *ABC feminismu*, Brno: NESEHNUTÍ, 2004, s. 21 - 27

<sup>10</sup> KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENDEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, Praha: Management Press, 2004, s. 67– 68.

hodnoceny, a bývají považovány za méně schopné, výkonné a očekává se větší angažovanost v rodině.

Naopak příkladem znevýhodňování mužů je praxe rutinního svěřování dětí do péče matek. Znevýhodnění mužů je zde chápáno jako daň za jejich nepřítomnost v rodině v důsledku angažovanosti v práci a jako důsledek jejich stereotypně chápané neschopnosti starat se o dítě. Dále mohou být muži znevýhodněni v pracovní oblasti, protože se od nich očekává jednoznačný důraz na pracovní výkon a kariérní růst. Muži, kteří se rozhodnou více angažovat v rodinných vztazích, např. být doma s nemocným dítětem nebo využít rodičovskou dovolenou, se setkávají s kulturními bariérami od posměchu a nepochopení až po izolaci v pracovním prostředí i v okolí známých a přátel.

Tyto sankce však mají zcela jinou podobu než u žen, protože přednost péče o děti a rodinu je od žen na rozdíl od mužů v rámci nastavení genderových rolí očekávána.

V poslední době se projevují stále větší snahy vytvořit podmínky k tomu, aby muž i žena mohli lépe kombinovat své pracovní a rodinné role a aby angažovanost v rodinných vztazích nebyla handicapem v práci a naopak.

Pozvolna se bourají tradiční genderové stereotypy. Zejména jde o dva zásadní posuny:

1. Pro život velké části žen se stala práce stejně důležitou životní hodnotou jako pro muže a v důsledku toho dochází ke střetu s genderovými stereotypy, který byly touto změnou ovlivněny jen nepatrně.
2. Narůstá variabilita ženských, ale i mužských životních strategií (nesezdané soužití, bezdětnost, homosexualita apod.), která znesnadňuje udržování genderových stereotypů a očekávání.<sup>11</sup>

Ať chceme či nikoliv genderové stereotypy jsou a budou okolo nás – v reklamách, pohádkách, ve škole a v knihách apod. Nejvíce se mi nelíbí reklamy na prací prostředky, muž nabízí prací prostředek ženě. Vždyť není nic špatného na tom, když muž pere prádlo. Pere ho přeci pračka a to je technický prostředek. Představy o tom jaký má být muž a jaká mají být ženy, a jak se mají chovat jsou zakotveny již po dlouhou dobu. Měnit něco již tak zažitého je velmi složité.

---

<sup>11</sup> KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENDEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, Praha: Management Press, 2004, s. 66 – 69.



## 2. Role muže a ženy v rodině

### 2.1 Historický pohled na vývoj rolí muže a ženy v rodině

Rodinný krb, nebo ještě lépe udržované ohniště patří mezi základní atributy domova. Domov bychom mohli definovat jako místo, kde je teplo, bezpečí, jídlo, a oheň v krbu, který se stal logickým symbolem. Oheň vytváří teplo, díky kterému je člověk v bezpečí před dravou zvěří, a může tedy odpočívat a také v neposlední řadě může také vařit a tedy jíst.

Ženy jsou často spojovány „s teplem domova“ jde o ztotožnění ženy a domova. Má udržovat oheň, vařit na něm a má tvořit a udržovat domov pro sebe i pro muže, případně pro děti. Z minulosti lze tedy vyvodit základní důležitost a úctu, k roli ženy jako tvůrkyně a strážkyně domova, jako k osobě vykonávající důležitou funkci.

Všechno by bylo dosud v pořádku, až do okamžiku, kdy se v běžné komunikaci bez jakéhokoliv záměru vyměnili slova domov za termín domácnost. Říkáme: „žena se stará o domácnost – nikoliv domov“. Vzniklo silné podhodnocení její funkce. Domov je spojován s prvkem ženství, na druhé straně je však důstojnost a důležitost tohoto údělu a úkolů zlehčována záměnou domova a domácnosti. Domácnost je torzo pojmu domov. Z čistě ženského hlediska je to souhrn povinností. Z čistě mužského hlediska tento pojem vlastně neexistuje. Proto se stává synonymem ženského údělu či úkolů.

Oheň dnes netvoří základní součást domova a domácnosti. V bytech dnes máme sporáky, nicméně ženy se starají o účty za elektřinu, plyn, nájem atd. O tzv. rodinné finance se ve většině případů starají ženy stejně jak o to zda je ve spíži a lednici dostatek jídla. Z historického hlediska je důležité si uvědomit, že role byly rozděleny takto: Muž měl na starosti záležitosti vně a žena uvnitř.

V životě běžného středověkého člověka až už vesnického či městského, byla faktická rovnost rolí muže a ženy, ovlivněna teologickými důkazy ženské méněcennosti. Teologické zpochybňování důležitosti a důstojnosti ženství mělo na běžný život pramalý vliv, mohlo s promítnou např. prostřednictvím právních norem, které zakazovaly v některých zemích ženám svědčit u soudu. To vše však nemůžeme generalizovat, neboť právní normy se v jednotlivých zemích lišily.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> VODÁKOVÁ A., *Rod ženský, kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme*, Praha: Sociologické nakladatelství 2003, s. 83 -87

Budeme - li hodnotit mužské a ženské role v naší, západní, křesťanské civilizaci, zjistíme, že ke zmýlení a zmatení důležitostí rolí došlo zřejmě tehdy, když vznikly vynálezy jako pračka, lednička. Velice zajímavé je, že my ženy neustále slyšíme, co musely naše prababičky a my už nemusíme. Přitom rozdělíme – li činnosti na vně a uvnitř, tedy jako mužské a ženské, zjistíme, že se neříká např. ty nemusíš za prací 10 kilometrů jako dědeček, ty máš auto! Nebo ty nemusíš řezat stromy tři hodiny, ty máš motorovou pilu. Problém bude asi v záhadné kategorii „zaměstnání“. Např. běžný středověký člověk tento termín neznal, buď byl zemědělec nebo měl řemeslo a do této činnosti byla stejně konzistentně zabudována i činnost manželky.

S pravidelnou pracovní dobou se otevřely nesmírné propasti. Přirozený cyklus práce a odpočinku byl porušen. Čas ukázal, že pro více jak polovinu lidstva je tento systém neakceptovatelný – pokud má lidstvo přežít a mají se rodit děti. Ženské role v myslí mužů jsou do určité míry způsobeny „nemožností“ odpoutání se od biologických cyklů a přizpůsobit se novým pořádkům - rodit nebo kojít apod. po pracovní době, o dovolené či o večerech. Špatné je, že se ženy nepokusily vnutit mužům své chápání času jako plnohodnotné, byť odlišné, ale rezignovaly a vrátily se na počátek k rodinným krbům, ačkoliv věděly, že z hlediska nového chápání času přiznávají porážku a uznávání svou méněcennost. Péče současné ženy o rodinný krb je totiž srovnatelný s péčí prababiček, naopak zaměstnání muže není srovnatelné s prací pradědečka. Čas zavedl dříve neznámé chápání života, zavedl stereotyp.

Vědeckým rozbořením rodinné skupiny podle sociologa a antropologa není snadné vysvětlit proč si evropská rodina udržela značnou hodnotu v očích společnosti. Vysoký kurz rodiny jako takové by měl i předpokládat i neotřesitelnou pozici ženy jako matky a budovatelky rodinného hnízda. V klasickém pojetí se jí říká „tradiční“ rodina v níž je obsazeno pojetí reprodukce, předávání biologického, materiálního a symbolického dědictví z generace na generaci také se stala nástrojem přežití v tvrdých přírodních podmínkách. Avšak toto uskupení mělo i svá negativa v podobě možných mezigeneračních konfliktů, v citových vztazích mezi manželi či mezi rodiči a dětmi.<sup>13</sup>

Tradiční rodinu nahradila v dnešní sociologii rodina „moderní“ jejíž základem není pouze předávání mezi generacemi, nýbrž se jedná o dosažení harmonie

---

<sup>13</sup> VODÁKOVÁ A., *Rod ženský, kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme*, Praha: Sociologické nakladatelství 2003, s. 92 -97

mezi blahem, kterou by měla rodina poskytovat jedinci a blahem obecným. Nebylo nutno vyřešit otázku: „Jak pospolu přežít? Nýbrž: Jak pospolu žít?

Pokud dnes mluvíme o rolích v rodině, dojdeme k závěrům, že jsou velmi neurčité a nepevné. Složitost vyplývá ze sdružování nesourodých prvků různých pohlaví a generací. Neustále se mísí pudy, city a rozum.<sup>14</sup>

## 2.2 Rozdělení rolí muže a ženy v rodině

Jednou ze základních institucí garantujících sociální a kulturní soudržnost je rodina, která tradičně zajišťovala strukturaci soukromého života jednotlivců a byla základním kamenem sociálního řádu a společenské reprodukce. Právě tato instituce prodělává v posledních padesátých letech, v České republice i v ostatních modernizovaných společnostech, natolik zásadní transformaci, že se objevuje otázka, zda lze o rodině v tradičním smyslu vůbec hovořit. Aktivita žen na pracovním trhu, ústup významu instituce manželství, a rozšíření nesezdaných soužití, rostoucí počet rozvodů a potažmo neúplných rodin, odkládání rodičovství a zvyšující se podíl lid žijící bez partnera jsou nejviditelnějšími důsledky těchto změn.<sup>15</sup>

Intimní vztah muže a ženy tvoří velice křehká sociální jednotka zvaná manželství (rodina). Někdy se nám může zdát, že se naše soukromé vztahy a vazby jeví jako nezávislé na vnějším prostředí, ale opak je pravdou. Můžeme říct, že v dnešní moderní společnosti vstupujeme do manželství svobodně – na základě vlastního svobodného rozhodnutí, nám vyplývají práva a povinnosti, které jsou určující v rámci existujících genderových vztahů – vztahů mezi muži a ženami.

Podle Carole Pateman, nemohou manželské páry uniknout sociálním a právním důsledkům manželské smlouvy, protože muž i žena uzavírají tuto smlouvu jako svobodní jedinci a jsou zcela rovnocennými a rovnoprávními subjekty. V 19. stol. a v první polovině minulého století bylo muži v českých zemích garantováno právo na „tělo ženy“, ale zároveň mu byla uložena povinnost finance zabezpečit manželku i děti. Muž byl stanoven jako živitel rodiny i jako nejvyšší autorita v rodině. Tzv. institut hlavy rodiny, platil v našem právním řádu od roku 1811 až do roku 1948, kdy byl zrušen Zákonem o rodině. Tento právní institut garantoval muži plnění práv a příkazů, které vyřkl. Ženě bylo jednoznačně určeno místo ve společnosti rodina

<sup>14</sup> VODÁKOVÁ A., *Rod ženský, kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme*, Praha: Sociologické nakladatelství 2003, s. 92 -97

<sup>15</sup> GENDER, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, VÝZKUM, časopis oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav AV ČR, ročník 6, číslo 1/2005, s. 1.

a domácnost a povinnost péče o děti i manžela, starat se o chod domácnosti na základě jejích schopností daných od přírody.

Zákon o rodině vymezuje stejná tedy rovná práva a povinností manželům. Jak to tedy vypadá s rozdělením rolí muže a ženy v rodině dnes? Základní rozdělení rolí v domácnosti a rodině, podle něž je muž živitel rodiny a žena se má starat o chod domácnosti je pro většinu populace přijatelná, přestože se tento model vyskytuje z pravidla pouze nějaké časové období, kdy žena nepracuje je na mateřské nebo rodičovské dovolené. Lidé bez ohledu na věk, vzdělání ba dokonce pohlaví se přiklánějí většinou k tomuto modelu uspořádání rolí jako něco co fungovalo dříve. Tímto postojem lidé vyjadřují podvědomě nějaké tradiční rozdělení, které přetrvává z minulosti. Podle výzkumu, která byly prováděny v 90. letech, se nejvíce mužů zaměřovalo především na práci než na rodinu, zatímco pro ženy platí opak. Rozdílnost orientace přetrvává v české rodině, přestože se v uspořádání rolí muže a ženy mnohé změnilo. Muž již není jediným živitelem rodiny, stává se spoluživitelem, neboť se o toto postavení dělí se svou ženou. Příjem ženy není pouze doplňkovým příjmem, ale je důležitou součástí celkového rodinného rozpočtu.

Přebírá „na oplátku“ muž něco z ženských povinností, jedná-li se zejména o domácí práce? Musíme konstatovat, že spíše nikoli. Žena vykonává nebo organizuje výkon většiny domácích prací. Např. ženskou doménou je praní a vaření. Musíme konstatovat že někteří muži vaří, nebo vařívají spíše ze záliby nebo když oni sami chtějí. Nejenže žena vaří, ale musí také vymyslet, co se bude jíst ten den. Čeští muži ve srovnání s jinými evropskými muži poměrně častěji nakupují. Nesmíme však upřít některým mužům, že pomáhají svým ženám s úklidem i nákupy vždy pravidelně na vánoce či velikonoce, ale jak často myjí okna nebo luxují? Častěji pomáhají s domácími pracemi muži z města než z venkova, mladší muži oproti starším a muži vzdělanější ve srovnání s muži s nižším vzděláním. Někteří z nás mohou namítat, že uvažujeme pouze o ženských pracích, ale přece existují i mužské domácí práce. Je to určitě pravda, ale jak často bývají vykonávány tyto práce s takovou pravidelností jako práce označené jako „ženské“. Mužské domácí práce jsou vázanější se zálibou, koníčkem nebo hobby než výkon nudných zpravidla každý den opakujících se ženských prací. Muži jsou v této sféře spíše pomocníky žen než jejich rovnocennými partnery.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> VODÁKOVÁ A., *Rod ženský, kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme*, Praha: Sociologické nakladatelství 2003, s. 103 – 107.

Lepší situace v rozdělení rolí muže a ženy v rodině je ve sféře rozhodování. Ukazuje se, že ve většině rodin rozhodují muž i žena společně např. o nákupu drahých věcí, zařizování bytu, o počtu dětí, o způsobu trávení dovolené apod. K rozdílu dochází především při hodnocení důležitosti rozhodování. Muži považují sebe sama při rozhodování za důležitější, než jsou ochotni jim přiznat ženy. Příklad: pokud muž nezajímá nákup oblečení nechává to plně na ženě, nemusí to být projevem neschopnosti nebo laxnosti, ale pojem, že se on sám o takové banality nestará. Můžeme tedy říci, že menší účast mužů na rozhodování, může být aktem dominance v rodině.<sup>17</sup>

Můžeme také říci, že postoje k rolím rodině netvoří jednodimenzionální prostor, ale rozpadá se přinejmenším do tří nezávislých dimenzí:

- První dimenze je tradiční model rozdělení rolí v rodině, který připisuje ženě primární odpovědnost za péči o děti a domácnost a zdůrazňuje preferenci rodiny nad profesí realizací v životě ženy.
- Druhou dimenzi tvoří podpora zaměstnání ženy, která v sobě zahrnuje zhodnocení významu ekonomické aktivity ženy z hlediska příspěvku k ekonomickému zajištění rodiny, tak i z hlediska přínosu zaměstnání pro ženu samotnou - jako prostředku, který přináší ženě nezávislost.
- Třetí samostatnou dimenzi nezávislou jak na tradiční prorodinné orientaci, tak na postoji k profesnímu zapojení žen, tvoří postoje k tomu, zda je žádoucí, aby se muži více než dosud zapojovali do péče o děti a domácnost.

Nutno však závěrem říct, že podle výzkumu, které byly prováděny, přetrvává v české společnosti názor, že hlavním živitelem rodiny by měl být muž, a že žena by měla mít, přestože má placené zaměstnání, hlavní odpovědnost za chod domácnosti.<sup>18</sup>

Podle výzkumu Rodina 2002 (ISSP, 2002, Data z mezinárodního výzkumu v rámci International Social Survey Program, který byl v roce 2002 zaměřen na téma rodiny (Rodina 2002) a který v ČR provedl Sociologický ústav AV ČR na reprezentativním vzorku 471 mužů a 818 žen) se ženy věnují domácím pracím týdně v průměru 23 hodin, naproti tomu muži 13 hodin. V 92 % českých rodin pere vždy nebo obvykle žena, v 80 % žena uklízí, v 82 % žena vaří, v 83 % rodin provádí vždy nebo obvykle drobné opravy muž, 58 % rodin nakupuje vždy nebo obvykle žena 36 % rodin nakupují muž a žena společně nebo ve stejné míře. S výrokem“ Muž má vydělávat

---

<sup>17</sup> VODÁKOVÁ A., *Rod ženský, kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme*, Praha: Sociologické nakladatelství 2003, s. 103 – 107.

<sup>18</sup> CHALOUPKOVÁ J., ŠALAMOUNOVÁ P., *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2004, s. 33 - 34

peníze a žena se má starat o domácnost a rodinu“ souhlasilo ve stejném šetření 47 % žen a 55% mužů, 31 % žen a 24 % mužů nesouhlasilo.<sup>19</sup>

S domácími pracemi je v tradičním modelu rodiny spojována výhradně žena. I když v současnosti tradiční model téměř neexistuje, tato oblast se mu velmi přibližuje. Muži se podílejí na domácích pracích málo a jejich práce mívá spíše charakter výpomoci.<sup>20</sup>

## 2.3 Rodičovství a výchova dětí

Matka a otec jsou bezesporu nejdůležitějšími osobami v životech většiny z nás. Bez nich bychom nebyly my – jejich děti. Je pro nás přirozené být matkou či otcem a mít děti.

V evropské rodině měl otec po dlouhé období hlavní slovo. Byl to muž, který fakticky rozhodoval o reprodukci v rodině. Jasně byla stanovena pravidla soužití mezi mužem a ženou. Podle patriarchálních pravidel tehdejší společnosti byla žena – manželka a matka – svému muži podřízena vždy a ve všem.

V 19. století je moc otce v rodině poměrně značná a otec je považován hlavu rodiny. Zastupoval manželku i své děti před právem, měl v rukou moc nad výchovu dětí. Avšak na druhé straně byl za tuto výchovu zodpovědný, tak i za jejich budoucnost. Muž – otec byl živitelem rodiny. Otec ztělesňoval nejen moc a autoritu, ale hlavně jistotu – byl nositelem původu, předpokladem a garantem existence rodiny.

Zatímco po dlouhé historické období byl nejdůležitější postavou v rodině otec, ve 20. století se jí stává matka, mluví se o tzv. mateřském mýtu. Mateřství je často chápáno jako ryze biologický jev, hovoří se o mateřském instinktu či o mateřské lásce, které jsou vnímány jako přirozené a bývají nekriticky přeceňovány. Je to matka, které je činěna zodpovědnou za správnou výchovu dětí daleko více a častěji než muž. Nejen v ideologické rovině, ale i fakticky vzrostla důležitost a moc matky v evropské rodině ve 20. století. Zatímco mateřský mýtus je oslavována mateřskou rolí ženy, otcovská role ve výchově dítěte je odsunuta do pozadí. Muž je z některých dřívějších rolí částečně nebo dokonce zcela nahrazen ženou a snížila se jeho pozice v rodině,

---

<sup>19</sup> KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENDEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, Praha: Management Press, 2004, s. 70.

<sup>20</sup> GENDER, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, VÝZKUM, časopis oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav AV ČR, ročník 7, číslo 1/2006, s. 32 – 36.

byl zbaven autority a značné části pravomocí v rodině. V souvislosti s tím muži z rodin mizí v důsledku rozvodů a druzí jsou fakticky nepřítomni v důsledku vysokého pracovního vytížení i když formálně v rodině figurují – mluví se o krizi otcovské autority.<sup>21</sup>

Pokud se zamyslíme nad tímto nadpisem určitě si většina z nás vybaví ženu starající se o děti, ale co muži? Pokud začneme hovořit o „mateřské výchově“ vybavíme si starostlivou péči a dlouhé hodiny strávené s dítětem v důvěrném kontaktu a co si vybavíme s pojmem „otcovská výchova“ znamená většinou zcela něco jiného: zlobivému dítěti se může dostat během několika vteřin. Otcovství v pravém smyslu je však něco úplně odlišného – je to základní součást výchovy synů i dcer. Přesto umění otcovské výchovy téměř vymizelo.

Položme si otázku: Jsou vůbec otcové zapotřebí? Pro výchovu dětí je důležitá matka stejně tak i otec, oba ve stejné míře. Pokud chtějí dnešní muži uspět musejí se zbavit některých starých vzorců chování. Popíšeme si zde čtyři typy špatného otce podle Johna Lee z knihy *At My Fathers' Wedding*:

*Muž – král*: typ otce, který celý den pracuje, potom přijde večer domů a čeká, že všichni doma budou kolem něho chodit po špičkách a bude všemi členy obskakován. Většinou se zapojil do výchovy jen při udělování trestů nebo odpuštění. Typ otce, který se dá charakterizovat větou „Počkej, až přijde otec domů“.

*Kritický otec*: lze jej charakterizovat jako typ otce, který je v rodině sice dost aktivní, avšak naprosto záporným způsobem. Časté věty: „Líp už to neumíš? nebo Cožpak nedokážeš udělat nic dobře?. Vše co ho deprimovalo ať práce nebo vlastní otec ničilo pohodu v rodině.

*Pasivní otec*: tento typ můžeme charakterizovat takto všechny úkoly, povinnosti či kompetence přenechal na své ženě rovněž dětem či jiným. Vlastně se nikdy nezapojil do rodinného života. Děti ho nenáviděli kvůli jeho pasivitě.

*Nepřítomný otec*: můžeme charakterizovat jako otce, který je schopný i mocný muž, ne však v kruhu rodiny. Ráno brzy odchází, pozdě večer se vrací. Nikdy neměl čas se podívat na nějaké školní akce atd.<sup>22</sup>

„Dnes se od otce očekává příliš mnoho: Aby stál na vlastních nohou, byl dobrým partnerem své ženy a aktivním zapojeným otcem svých dětí.“ Rodičovská péče

---

<sup>21</sup> *ABC feminismu*, Brno: NESEHNUTÍ, 2004, s. 41 – 45.

<sup>22</sup> BIDDULP, S., *Mužství – Jak zvládat všechny mužské role*, 1. vyd., Praha: Portál, 2007, s. 89 – 117.

totiž znamená nejen citové pouto, ale také nejrůznější nudné povinnosti: vodit děti do školy, udělovat zákazy a nařízení, stanovovat pravidla a také je kontrolovat, aktivně mu naslouchat.

Jak je to tedy s muži – otci dnes, jaká je situace? Otcové dnes sice pracují v čistějším prostředí a bezpečnějším, ale dopad na rodinu je stejný možná dokonce horší. Přiblížíme si to na příkladu, v polovině sedmdesátých let minulého století začala hračkářská společnost Mattel, uvádět na trh panenky představující rodinu. Rodina se skládala s otce, matky a dvou dětí. V průzkumu se sledovalo jak budou děti na tyto hračky reagovat. Zjistili že děti vzaly panenku - otce a odložili jí stranou a hráli si jen s dětmi a matkou. Na otázku Co tatínek?, odpověděly je přece v práci! A nechávaly hračku ležet dál stranou. Otcova práce pro ně neměla žádný obsah a smysl. Posléze se začaly panenky – otcové prodávat zvlášť – měly vyvinuté svaly, bojové vozidlo a zbraň. Dívky se učí být ženou od své maminky – ale kluci se od ní nemůžou naučit být otcem, byť by byla sebelepší.

S touto situací se musíme vyrovnat společně. Otec, který je zaměřen na profesní dráhu, ukazují svou lásku tím, že dlouho a těžce pracuje, ale děti to neocceňují, netouží po penězích, ale po jejich přítomnosti. Ženy musí také jasně vyjádřit, co od svých mužů očekávají, neboť automaticky muži předpokládají, že je to schopnost vydělat peníze.<sup>23</sup>

Zajímavý výzkum mužů na mateřské dovolené dělal psychiatr Kyle Pruett, který zaznamenal u malých dětí pokrok v motorických funkcích, řeči, sociálních dovednostech a schopnosti řešit problémy. Zkoumal děti, o které pečují otcové, a byl skeptický, zda budou vykazovat stejně dobré výsledky jako děti z tradičních rodin. Byl však šokován zjištěním, že naopak si ve všech oblastech vedly lépe. Nebyl si jist co tento zdar ovlivnilo, ale vyvodil závěr, že nejpravděpodobnějším důvodem je fakt, že do péče o děti se intenzivně zapojili oba rodiče. Matkám na blahu a rozvoji dětí silně záleželo, zatímco v tradiční rodině se otec dětmi obvykle tolik nezabývá. Jedna třetina mužů se stala hlavními opatrovateli, často na přechodnou dobu např. nemocná žena. Nejzřetelnější změna nastala u mužů, kteří byli nuceni se stát základními opatrovateli svých dětí, zpočátku se toho obávali. S novým úkolem se vyrovnali velmi pomalu, ale ve věku dvou let byly děti k nerozeznání od dětí otců, kteří si péči užívali od samého začátku. Pruett tento jev vysvětlil otcovým zaujetím pro dítě. Komunikuje-li s dítětem

---

<sup>23</sup> BIDDULP, S., Mužství – Jak zvládat všechny mužské role, 1. vyd., Praha: Portál, 2007, s. 89 – 117.



už v jeho ranném věku a zapojí-li se do péče o ně, vytvoří si k němu silné citové pouto, jež u většiny tradičních otců patrně chybí.<sup>24</sup>

O tom, že jsou rodiny s otci pečující celodenně o malé děti stále výjimkou, svědčí jak jejich samotný nízký počet (za rok 2005 byl příznám nárok na rodičovský příspěvek 4 050 mužům a 287 710 ženám), tak postoje rodičů malých dětí k možnostem využití rodičovské dovolené otcem. Muži (66 %) dokonce o něco častěji než ženy (61 %) považovali využívání rodičovské dovolené otci za situaci, která není v pořádku.<sup>25</sup>

Z výše uvedených skutečností tedy vyplývá, že se na výchově dětí musejí podílet oba rodiče matka i otec. Oba mají své nezastupitelné místo. Důležitý úkol, který před nimi stojí je především výchova jejich dětí k překonání genderových stereotypů. Je potřebné zajistit, aby s lidmi bylo již od narození zacházeno spíše jako s individuem nežli jako především s muži nebo se ženami. Děti bychom měli vychovávat a soudit podle jejich možností, schopností, preferencí a zásluh a ne na základě biologických předpokladů být nebo se stát „správným“ mužem či ženou. Musíme však dětem vštěpovat myšlenku, že fakt odlišnosti pohlaví má hlavně biologický význam. Rodičovství se v tomto pohledu stává společnou záležitostí.

Významnou součástí výchovy je ovlivňování dětských her jako základnu budoucích dospělých činností a aktivit. Tradice: dívky si mají hrát s panenkami, protože se musí připravovat na roli matky. Chlapci si mají hrát tak, aby dobře zvládli především svoji veřejnou roli tj. na řidiče, vynálezce, vojáky apod. Představa, že by kluci měly vyměnit auta, stavebnice a zbraně za panenky, se jeví jako směšná a nepřirozená. Pokud se na dětskou hru podíváme s genderového hlediska, nezdá se nic nenormální na tom, že obě pohlaví si hrají s panenkami, protože se připravují na roli rodiče, že dívky si hrají s autíčky, protože jednou budou muset umět řídit stejně dobře jako muži atd. Podobná na první pohled divná výchova může postupně zajistit, že muž na rodičovské dovolené ani žena v technickém oboru nebo pozici nebudou okolím vnímána jako exoti a že oni sami nebudou mít pocit žádného nedostatku, případně úchyly.<sup>26</sup>

V dnešní době tedy musíme čelit podstatným změnám ve sféře rodiny a domácnosti. Musí být jasně formulovány nové požadavky, nová očekávání vůči roli otce i matky. Od otce se očekává větší zainteresovanost a angažovanost především

<sup>24</sup> BIDDULP, S., *Mužství – Jak zvládat všechny mužské role*, 1. vyd., Praha: Portál, 2007, s. 89 – 117.

<sup>25</sup> GENDER, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, VÝZKUM, časopis oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav AV ČR, ročník 7, číslo 1/2006, s. 32 – 36.

<sup>26</sup> KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENDEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, Praha: Management Press, 2004, s. 706 – 77.

v citové rovině. A od ženy – matky se očekává samostatnost, rozhodnost, schopnost zabezpečit sebe i své děti. Očekává se i větší míra partnerství mezi rodiči, v požadavku rovnoměrného sdílení rodičovských rolí, a to především u povinností a práv. Nároky na role obou rodičů se k sobě přibližují, matka a otec, muž a žena by měli být ve svých rolích více zástupní.<sup>27</sup>

Tradiční rozdělení rolí muže a ženy v rodině charakterizuje muže jako odpovědného zabezpečit finančně rodinu a naproti tomu úkolem ženy je zajistit chod domácnosti a starat se o děti. Ať si tento model nepřipouštíme, ve většině rodině takhle funguje. Většinou je žena s dětmi doma. U nás doma také, já jsem odešla na rodičovskou dovolenou, starám se o dítě a zajišťuji muži veškerý standard. Manžel nikdy neuvažoval o možnosti zůstat s dcerou doma, stále to považuje za něco nenormálního, aby muž odešel na rodičovskou dovolenou. Domácí práce jsou mou záležitostí, občas muž vysává s pravidelností tak jednou za tři měsíce. Velkým zadostiučiněním pro nás ženy určitě bude, když tyto práce muži uznají a ocení.

---

<sup>27</sup> *ABC feminizmu*, Brno: NESEHNUTÍ, 2004, s. 46 – 47.

## 3. Role muže a ženy v zaměstnání

### 3.1 Práce a kariéra muže a ženy

Práce a kariéra ženy. Podle některých pramenů vznikl genderový problém historicky – zaměstnáváním převážně mužské pracovní síly. Většina pracovních a pracovněprávních norem se tvořila podle schopností mužů a charakteru jimi vykonané práce. V průběhu času se stále více ve vývoji ekonomiky prosazují zručnost, přesnost a další typické projevy ženské pracovní síly, které se do předpisů a norem promítaly dodatečně.

Zaměstnanost žen prochází v ČR po druhé světové podstatnými změnami. V prvních poválečných letech, neodcházejí ženy do domácností, ale tvoří více než třetinu pracovních sil – téměř 37 %.

V 50. letech začínají ženy masově stupovat na český trh práce, některé bez jakékoliv profesní přípravy a to v souvislosti s orientací státu na extrémní hospodářský rozvoj, plnou zaměstnanost, nízkou produktivitu a nízké mzdy – jak mužů, tak žen. Ženy pracují většinou v průmyslu a zemědělství, v 60 letech vstupují do administrativy a služeb. Pro českou společnost vzniká charakteristické rozdělení prací a mzdových úrovní mezi muži a ženami. Muži obsazují preferovaná výrobní odvětví včetně manažerských pozic a ženy se koncentrují do zpracovatelského průmyslu (potravinářství, textil, oděvní průmysl) a do středních a nižších pozic v administrativě a službách s nižšími mzdami. V 70. letech ve větším podílu vstupuje do práce generace středně a vysoce vzdělaných žen, které se prosazují na pozicích odpovídajících jejich dosaženého vzdělání. V 90. letech měly ženy možnost začít podnikat, ale taky se staly prvními, které byly propuštěny při restrukturalizaci podniků.<sup>28</sup>

Pracovní podmínky žen upravuje zákoník práce a ohledem na dva základní faktory:

- *biologický* – kdy fyziologické zvláštnosti činí žen citlivější vůči pracím s velkou fyzickou zátěží či působení škodlivých látek a pracovištím s nadměrnou hlučností, prašností, s velkými výkyvy teploty a tlaku.
- *společenský* – který vychází ze skutečnosti, že u žen spočívá vedle zaměstnání převážná část péče o rodinu a domácnost.

---

<sup>28</sup> FISCHLOVÁ, D., *Analýza rozdílů ve výši příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*, Praha: VÚPSV, 2002, s. 12 – 13.

Práce zakázané ženám stanovuje vyhláška Ministerstva zdravotnictví.<sup>29</sup>

Práce a kariéra muže. Mnoho sociologické analýzy odhalily, že klasický model celoživotní, nepřerušované kariéry na plný úvazek a model živitele rodiny jsou ve své podstatě maskulinní a zdůraznily genderovou povahu mocenských vztahů v soudobých organizacích. Upozornily na fakt, že placená práce je základním zdrojem mužské identity, statusu a mocenské pozice. Placená práce nepřináší jen materiální či sociální pohodlí nebo příležitost, je to základní nástroj pro osobní hledání smyslu sebe sama. Musíme se tedy uvědomit, že placená práce byly historii řízena, organizována a z větší části vykonávána muži. Přes všechny změny, ke kterým došlo v ekonomice a na pracovním trhu 20. století, placená práce vychází stále z představy správného mužství.

I přes současnou vysokou zaměstnanost žen, se ukazuje, že práce má stále pro muže a ženy jiný význam. Zatímco ženy si tvoří svou identitu ve více oblastech zároveň, pro muže je převážným zdrojem identity právě vykonávání placené práce a náležitost k organizaci. Pro mnohé muže je např. otcovství stále chápáno jako povinnost v první řadě ekonomicky zajistit své děti a rodinu, a to i přesto, že je většina rodin v ČR závislá na dvou příjmech. Pokud takový to muž selže v zaměstnání, znamená to pro něj selhání i v osobním životě. Možná i proto je pro většinu mužů těžké přistoupit na zaměstnání na částečný úvazek.

V souvislosti se změnami, ke kterým došlo v posledních letech v organizacích, zvyšují nejistotu, nestabilitu v dominantním postavením mužů v organizaci a proto pro mnohé muže tyto změny představují hrozbu. Muži se přestávají v zaměstnání cítit bezpečně a ta ohrožuje jejich postavení muže živitele rodiny, na nichž je založena jejich identita. Z těchto změn jsou nejvíce obviňovány ženy a programy zajišťující rovné příležitosti obou pohlaví.

V dnešní době se stále uplatňují genderové stereotypy, které bez ohledu na vysokou kvalifikaci i celkovou zaměstnanost žen považují pracovní sféru v první řadě mužskou doménou a ženám je přisuzována sféra soukromá/rodinná péče o děti a o domácnost a často také péče o nemocné.<sup>30</sup>

Pracovní prostředí stále více vyhovuje bezdětnému člověku, který má relativně méně domácích či rodinných povinností. Ačkoliv se chápe pracovní prostředí

---

<sup>29</sup> FISCHLOVÁ, D., *Analýza rozdílů ve výši příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*, Praha: VÚPSV, 2002, s. 12 – 13.

<sup>30</sup> DUDOVÁ R., KŘÍŽKOVÁ A., FISCHLOVÁ D., *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*, Praha: VÚPSV, 2006, s. 22 – 26.

jako neutrální, ve skutečnosti lépe vyhovuje mužům a mužskému stylu života. Ženy se musejí této normě přizpůsobit.

Z existence genderových stereotypů vyplývá, že pro ženy, které se chtějí prosadit v zaměstnání, může být složité sladit všechny životní role, spojené především s rodičovstvím. Zjištění, že na vedoucích místech se častěji setkáváme s muži je fakt, který nemusíme zpochybňovat. Musíme však říci, že počet žen na vedoucích pozicích jednoznačně není ovlivněn pouze motivací a schopnostmi, ale celým souborem bariér, které jsou součástí pracovního prostředí.

*Bariéry pracovního postupu žen:*

- Pracovní prostředí je lépe nastavené pro mužské role. Ženy se musejí přizpůsobovat a jsou často chápány jako méně vhodné, neboť rodinné povinnosti jsou kladeny na ně. Tyto podmínky mohou způsobit rezignaci žen na pracovní realizaci a může se i promítnou do rozhodnutí o počtu dětí. Ženy, které se chtějí i přesto věnovat kariéře, musí se smířit s danými pravidly.
- Další bariérou znesnadňující ženám postup na vyšší pozice je tzv. skleněný strop. Ženám, kterým se podaří vystoupat ve firemní hierarchii relativně vysoko, najednou postup ustane, jako by měly nad hlavou skleněný strop – neviditelnou a přesto existující bariéru. Souvisejícím problémem je horizontální segregace pracovního trhu podle genderu, ženy směřují do typických ženských odvětví a pracují spíše na servisních pozicích než na řídicích.
- Bariéry odlišnosti což znamená že si manažeři vybírají takové uchazeče, kteří se od nich příliš neodlišují.<sup>31</sup>

Podle průzkum, který prováděl Sociologický ústav Akademie věd České republiky v roce 2003, je práce pro většinu českých žen druhou nejvýznamnější hodnotou a ženy se v míře připisované významu práce neliší od většiny mužské populace. Práce představuje pro ženy zejména prostředek finančního zajištění rodiny, domácnosti i vlastní nezávislosti a zabezpečení pro nemoc a stáří. Velmi významnou roli hraje i to, že svou práci považují za zajímavou a důležitou. Až na posledním místě mezi důvody práce je pocit zvyku.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> DUDOVÁ R, KRÍŽKOVÁ A., FISCHLOVÁ D., *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*, Praha: VÚPSV, 2006, s. 22 – 26.

<sup>32</sup> HAŠKOVÁ H, KRÍŽKOVÁ A., Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, Sociologický ústav AV ČR, 2003 pro MPSV s. 3

Příklad názorů: „Většina žen nemá o pracovní kariéru zájem“ (Elaine Bailey 1994):

- *Zdroje názorů:* Tradiční spojování obrazu ženy s rolí matky a materiálně zajištěné pečovatelky o rodinnou pohodu, podporované časopisy, televizí, reklamou a dalšími médii. Existence tzv. „ženských“ zaměstnání (učitelky, zdravotní sestry), ve kterých se s kariérou nepočítá.
- *Praktické důsledky uplatňování názoru v organizacích:* zanedbávání kariérových zájmů a očekávání žen, které nejsou brány jako vážné kandidátky pro určitá zaměstnání a pracovní místa. Negativní dopady na pracovní motivaci a spokojenost žen atd.
- *Jiný úhel pohledu:* kteří lidé, jak muži, tak ženy, skutečně nemají zájem o pracovní kariéru a postup, protože se orientují na jiné hodnoty. Práce však představuje nejen zdroj obživy, ale také významný prostředek uspokojení celé řady lidských potřeb, včetně touhy pro uznání a seberealizaci. Je chybou s domnívat, že orientace na rodinu umožňuje ženám tyto motivy uspokojivě naplňovat. V oblasti řízení kariéry je potřebné vytvořit takové podmínky, aby muži i ženy mohli plnohodnotně uspokojovat své osobní/rodinné i pracovní potřeby a aspirace.

Pokud vše shrneme můžeme říci, že ženy většinou zajišťují organizaci chodu domácnosti a tím vytvářejí podmínky k plné pracovní aktivitě muže – partnera. Domácí servis je doposud podmínkou intenzivní profesní nebo kariérové dráhy mužů.

Sociologické výzkumy mužů a žen v manažerských pozicích dokládají rozdíly v rodinném modelu, který je typický pro manažery a manažerky. Většina mužů na manažerských místech má rodinu jejich partnerka, pokud pracuje, nemá výrazné kariérové ambice. Naproti tomu většina manažerek je rozvedená, svobodná anebo bezdětná. Pokud mají ženy v řídicích pozicích partnera, je také vysoce orientován na pracovní výkon a kariéru. Dále bylo také zjištěno, že ženy v řídicích pozicích často věnují práci v domácnosti zhruba stejný čas jako ženy jinak zaměstnané. V domácnostech těchto žen se většinou nic nemění ani na dělbě práce a péče o děti mezi partnery. Většina těchto úkolů leží stereotypně na ženě, ať již je pracovní zátěž partnera jakákoliv.

Sféra rodinného života a sféra placeného zaměstnání jsou natolik provázány systémem mužských a ženských rolí, že předpokladem rovnosti mužů a žen ve veřejné

sféře je rovnoměrnějším rozdělením práce a odpovědnosti za chod domácnosti mezi partnery.<sup>33</sup>

### 3.2 Segregace a nerovnosti na trhu práce podle pohlaví

Trh práce v České republice je charakteristický vysokou zaměstnaností žen. Postavení žen na trhu práce však stále vykazuje zřetelné nerovnosti, a to v jejich neprospěch. Přetrvávající diskriminace žen spočívá zejména v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, nižších výdělcích žen a jejich mzdovém znevýhodnění, v obtížnějším dosahování řídicích a rozhodovacích pozic jak v podnikatelské, tak veřejné sféře, skryté diskriminaci osob pečujících o děti (vesměs však žen) a v neposlední řadě i v tendenci při snižování počtu zaměstnanců propouštět ženy mezi prvními.

V české společnosti bohužel stále přetrvávají stereotypy o nižší schopnosti ženské pracovní síly v důsledku připsaných sociálních rolí (matky, pečovatelky a hospodyně), které jsou umocňovány tendencí žen k sebepodhodnocování, k rezignaci na rovnoprávné zacházení a odmítání popisu vlastní pracovní situace jako nerovné. Nejzřetelnějším znakem nerovnosti žen a mužů při výkonu zaměstnání zůstává stále faktický rozdíl v odměňování.<sup>34</sup>

V ČR stále převažuje model rodiny – muže jako hlavního živitele rodiny a ženy, která pečuje o rodinu. Přitom je žena současně zaměstnána k udržení životního standardu rodiny, který vyžaduje dva příjmy. Nepříznivé sociální dopady vyvolané výkonem péče o rodinu a děti zasahují především právě ženy, které musejí současně zvládat rodinné i pracovní povinnosti. Žena v ČR věnuje práci v domácnosti včetně péče o dítě téměř třikrát více času než muž. Dvojití břemeno českých žen se negativně promítá na jejich mzdách a příležitostech postupu v zaměstnání. Skutečnou rovnost příležitostí obou pohlaví lze uskutečnit pouze tehdy, pokud existují reálné záruky, že žádné pohlaví nebude při výkonu péče o děti a rodinu diskriminováno. Velký význam má proto propojení roli zaměstnankyně s rolí matky, která spočívá v nemalé míře ve zvýšení prestiže žen ve společnosti, stejně jako v posílení úlohy muže v rodině.

---

<sup>33</sup> KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENDEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, Praha: Management Press, 2004, s. 27, s. 70 – 71.

<sup>34</sup> ASKLÖF C., et al. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*, Praha: 2003, s. 8 – 9.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí provedl v roce 2002 podrobnou analýzu pracovních příjmů mužů a žen v České republice s cílem zjistit míru diskriminačních faktorů způsobující nerovnost příjmů. Bylo potvrzeno, že značná část nerovnosti příjmů je dána dělením povolání na tzv. mužské a ženské. Přičemž ženská povolání vykazovala pravidelně nižší příjmy než povolání mužská (feminizace zdravotnictví a školství - oblast s tradičně nízkými příjmy). Současně byly nerovnosti v příjmech přímo úměrné vzdělání a výši zastávané pozice, tzn. čím vyšší vzdělání tím vyšší propad platů žen oproti mužům, čím vyšší zastávaná pozice tím větší nerovnost ohodnocení v neprospěch žen. Ženy vysokoškolačky většinou pracují ve školství či státní správce obecně, muži vysokoškoláci naopak v průmyslu či v informačních technologiích.

Ženy zastávají minimum vedoucích pozic – opět zde platí, čím vyšší stupeň řízení, tím méně žen. Důležitým faktorem v neprospěch žen při přijímání na vedoucí pozici je obecně rozšířený nesprávný názor o jejich nekompetentnosti k zastávání řídicí pozice, a o absenci vlastností nutných k zastávání této pozice. Vedoucí pozice dále mnohdy sebou nesou vyšší nároky na čas strávený v zaměstnání a ženy, které musí současně se zaměstnáním stíhat péči o domácnost a ostatní členy rodiny, častěji pozici odmítají. Ženy, které už mají děti odrostlé a mohly by se věnovat své kariéře jsou oproti mužským kolegům opět znevýhodněny – péči o děti a domácnost zpomalily svůj profesní růst, důsledkem je potom skutečně jejich nižší kvalifikace či předpoklady pro vykonávání dané pozice.<sup>35</sup>

Při zkoumání genderových nerovností je nutné rozlišovat mezi horizontální segregací, která souvisí se zastoupením mužů a žen v různých povoláních, sektorech a oborech a vertikální segregací, která se vztahuje ke koncentraci mužů a žen na různých úrovních organizačních hierarchií. Kořeny rozdělení žen a mužů do různých oborů a pozic, resp. - segregace trhu práce podle pohlaví, sahají až do období rané výchovy v rodině. Tlak na volbu genderově vhodného pracovního oboru či profese potom v různých podobách provází oficiální výuku a vzdělávání na všech jeho stupních.

Segregace trhu práce z hlediska genderu je feminizací některých odvětví a pozic. S feminizací jsou spojeny další charakteristiky postavení žen na trhu práce - nižší mzdy, nižší prestiž povolání, nižší jistota i méně zaměstnaneckých výhod. Feminizace některých oborů (např. školství) a pracovních míst má řadu důsledků pro genderové vztahy:

---

<sup>35</sup> ASKLÖF C., et al. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*, Praha: 2003, s. 8 – 9.



- V důsledku feminizace některých oborů mají do těchto oblastí muži ztížený přístup. Ti z mužů, kteří mají o feminizovaná místa a obory zájem, bývají od své volby odrazováni. Pokud však vstoupí bývají různě sankcionováni. Takoví muži mohou být označováni za „zženštilé“ nebo za „homosexuální“ – jejich chování totiž neodpovídá obecnému požadavku podle kterého se má „správný“ muž distancovat a vymezovat od všeho ženského.
- Pokud muži vstupují do feminizovaného oboru tak většinou na řídicí místa a jejich mzda bývá v rámci tohoto odvětví netypicky vysoká. Nebo jsou považováni za vzácné pracovní síly, které je třeba si udržet. Statistiky ukázaly, že muži na stejném vedoucím místě v jednom oboru mají často o 100% vyšší mzdu než ženy.
- Jestliže muž nastoupí např. na místo sekretářky, nezmění se chování muže k obrazu typické sekretářky. Obvykle se změní náplň a charakter této práce a jsou mu ukládány nové úkoly odpovědnější a závažnější. Nemusí vařit kávu nadřícenému a celý den se usmívat.
- S feminizovanými obory se pojí tzv. emoční práce. Znamená to, že např. od ženy je vyjadřování emocí vyžadováno jako součást práce. Dobře viditelný je tento jev na profesi letušky nebo zdravotní sestry. Od mužů není emoční práce vyžadována i na stejně vymezených pozicích, neboť vytváření příjemné atmosféry totiž není součástí tradičně vymezených mužských rolí.<sup>36</sup>

Bylo by chybou se domnívat, že segregace oborů podle pohlaví je důsledkem svobodné volby žen a mužů. Segregace povolání je spjata se dvěma typy diskriminačního chování. Jde o genderovou diskriminaci k přístupu k zaměstnání a genderovou diskriminaci v zacházení v zaměstnání. Společným základem diskriminačního jednání je tzv. genderové schéma (Powell, 1993), které představuje soubor stereotypních charakteristik přisuzovaných jednomu pohlaví bez ohledu na individuální rozdíly např. zpochybňování kompetence ženské pracovní síly: předpoklad nižší stability a výpadků v práci kvůli péči o děti, neschopnosti prosadit se atd.

---

<sup>36</sup> KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENDEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, Praha: Management Press, 2004, s. 27, s. 73.

Vedle segregace podle pohlaví je dalším viditelným jevem genderové diskriminace v zacházení v zaměstnání mzdová diskriminace. Průměrný rozdíl ve mzdovém ohodnocení mužů a žen, který v ČR již delší dobu činí zhruba 25 %.<sup>37</sup>

Příčiny nižších platů žen:

- Ženy jsou z rodinných důvodů častěji zaměstnané na částečný úvazek a také nemohou tak běžně jako muži pracovat přesčas nebo na směny.
- Obvykle přerušují výdělečnou činnost když se stanou matkami.
- V zaměstnání jsou málokdy určovány na vedoucí místa a mívají také nižší šance na postup.
- Někdy jsou také méně kvalifikované než muži.
- Často se ocitají v nižších tarifních třídách, tj. na místech méně placených.<sup>38</sup>

Jednou z nejvíce viditelných a pro genderové stereotypy a horizontální segregaci zaměstnání nejvíce významnou skupinou zaměstnání jsou ta zachycující vedoucí a manažery. Podle studií se ukazuje, že ženy v současné době tvoří přibližně 7 % úzkého vedení středních a velkých firem v ČR. Na druhou stranu jsou ženy zastoupeny v řadách středního a nižšího managementu, kde tvoří téměř třetinu této skupiny, a jejich zastoupení zde odráží celkové rozdíly v zastoupení žen v jednotlivých hospodářských odvětvích.

Také se ukazuje, že jakmile už se žena do vedoucí role prosadí, není pravděpodobně platově znevýhodněna o nic více či méně, než když pracovala na nižších firemních pozicích. Relativně velký celkový rozdíl mezi platy manažerů a manažerek je tak zapříčiněn výraznou segregací žen manažerek do typů firem, které platí svým manažerům relativně nižší platy, tj. firem typicky menších a působících v ekonomicky méně úspěšných odvětvích.

Segregace žen do nízko-příjmových zaměstnání, firem a pracovních skupin hraje u nás důležitou roli a dá se jí přičíst asi třetina celkových platových rozdílů mezi podhlavími.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENDEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, Praha: Management Press, 2004, s. 27, s. 71 – 74.

<sup>38</sup> KARSTEN, H., *Ženy a muži: genderové role, jejich původ a vývo.*, Praha: Portál, 2006, s. 133.

<sup>39</sup> SOKAČOVÁ L. (ed.) *Kariéra – rodina - rovné příležitosti Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*, Praha: Gender Studies, o.p.s. 2006, s. 17 – 18.

### 3.3 Možnosti sladění práce a rodiny

Sladění práce a rodiny nelze dosáhnout bez podpory veřejné správy i soukromého sektoru. Změny priorit a hodnot ve vztahu k rodinnému a pracovnímu životu měly za následek vysoký pokles počtu narozených dětí a reálné snížení rodiny.

Veřejná správa se snaží finančně pomáhat ženám v péči o děti, zřizuje zařízení pečující o předškolní děti, základní školy, školní družiny a školní jídelny, úřady práce pořádají kurzy a školení pomáhající v jejich začleňování na trh práce. Ženy tato opatření moc nevyužívají.

Dnešní matky jsou výrazně omezovány ekonomickými faktory. Zůstat doma z dětmi je mnohdy finančně únosnější než jít pracovat a platit si chůvu nebo soukromé hlídací zařízení, protože do veřejné mateřské školy či jeslí není dítě přijato. Ženám často nezbyvá nic jiného než s dětmi zůstat doma.

Některé firmy již pochopily, že je výhodné podporovat rodiče zejména ženy, v řešení jejich rodinné situace. Vkládají finanční prostředky do zřizování dětských koutků v prostorách firmy, vybavování technickými přístroji pro práci doma aj.<sup>40</sup>

Jednou z možností jsou firemní školky. Mezi *výhody* patří: dřívější návrat žen z mateřských dovolených, větší loajalita zaměstnanců, udržení kvalifikovaných zaměstnanců, větší motivace zaměstnanců, snížení absencí, snížení nákladů na školení nových zaměstnanců, zvýšení produktivity morálky a zvýšení prestiže firmy. *Nevýhody*: v současné době jsou to především finance.<sup>41</sup>

Koordinace pracovního a soukromého života je pro ženy těžší. Podíl žen orientovaných na rodinu v posledních desetiletích trvale klesá. Většina žen chce obojí: pracovat v zaměstnání a mít rodinu a děti. Jak to uskutečnit v praxi, záleží především na tom, jak si to naplánují a jaké mají podmínky, ale také na tom jaké zkušenosti získávají v průběhu svého profesního vzdělávání a při utváření svých soukromých vztahů.

Ženy a muži se již v dnešní době co do ukončeného stupně vzdělání neliší. Můžeme však pozorovat, že ženy ve své pracovní kvalifikaci zaostávají za svými mužskými kolegy, neboť nejdou tak cílevědomě za kariérou. Jsou v podnicích hůře hodnoceny a to i finančně. Častěji také ženy dostávají výpověď, a nedosahují vedoucích

---

<sup>40</sup> MACHOVCOVÁ K. (ed.) *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže: sborník textů*, Gender studies, 2007, s. 49 - 50.

<sup>41</sup> LUKÁŠOVÁ M. (ed.) *Zaostřeno na rovné příležitosti v praxi*, Praha: Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s., 2007, s. 12 - 13.

pozic tak běžně jako muži. Děje se to proto, že podniky vyžadují výkonnost zatímco těhotenství a mateřství jsou zbytečné výdaje.

Menšina žen je ochotna se vzdát soukromého života a soustředit se výlučně na pracovní kariéru. Většinou se snaží o kompromisy, při nich počítají s přerušением profesní kariéry nebo několikanásobným zatížením zaměstnání, rodina a děti, které nepříznivě působí na osobní spokojenost a partnerství. Mnohé ženy mají pocit, že nezvládají ani jedno ani druhé a potom jsou ochotny kvůli muži a dětem odsunout zaměstnání na druhou kolej.

Muži mohou zaměstnání s rodinným životem koordinovat snáze. Otázku zda přerušit profesní činnost, aby získali více času na děti si nepokládají. Více vydělávají a tak mohou starost o děti přenechat ženám, které jsou podle nich vhodnější.

*Jak řeší sloučení rodiny a povolání třífázový model:*

Většina mužů i většina (byť o něco menší) žen doporučuje tento třífázový model:

1. do narození dítěte žena pracuje
2. potom nějaký čas svou profesní činnost zcela nebo částečně přeruší a stará se o domácnost a dítě.
3. po několikaleté přestávce se opět vrací do zaměstnání, zpočátku na vedlejší, později na plný úvazek.

Prohlédneme – li si třífázový model nezájatě, je zřejmé, že podporuje tradiční pohled na rozdělení pohlavních rolí a současnou situaci vztahu mezi pohlavími. Změny v rozdělení kompetencí (které si přejí více ženy než muži) zůstanou pouze utopií, dokud se nezačnou realizovat v každodenní praxi.<sup>42</sup>

#### Možnosti sladění práce a rodiny:

Hlavní sociální překážkou uplatnění žen v práci a kariéře lze označit problém kombinace pracovních a rodinných povinností. Podle současného nastavení genderových stereotypů je práce a rodina v životě ženy v konfliktu a žena je neustále stavěna před nutnost volby „bud“ – „anebo“. Řešení vztahu práce a rodiny je pro ženu každodenní realitou. Podmínky trhu jsou nastaveny tak, že pracovníci musí jednat tak, jako by je soukromý život nezajímal. Proto se v organizaci práce prosazují změny k vyšší flexibilitě zejména času, místa a způsobu výkonu práce a samostatnosti

---

<sup>42</sup> KARSTEN, H., *Ženy a muži: genderové role, jejich původ a vývo.*, Praha: Portál, 2006, s. 125 – 131.

pracovníka v plánování pracovních úkolů tak, aby bylo možné v životě lépe skloubit rodinu a práci.

Následující formy zaměstnání mohou za určitých podmínek napomáhat v kombinaci práce a rodiny:

- **Práce na částečný úvazek** – poloviční úvazek v délce 4 hodiny denně, někdy je využíván i v trvání 6 hodin denně. Pracovní doba může být sjednána v týdenních cyklech – obvykle 20 hodin.

ČR se vyznačuje velmi nízkým podílem (pouze 8,5 % žen a 2 % mužů) pracujících na částečný úvazek. Ze sociologických výzkumů však vyplývá, že zájem pracovat na částečný úvazek je mezi muži a ženami vyšší a že odpovídá průměrnému podílu v zemích EU okolo 30 % pracujících. Dalším problémem v ČR je skutečnost, že jsou nabízena místa s nejnižší prestiží i finančním ohodnocením, vyžadující pracovníky s nízkou kvalifikací.

- **Sdílení pracovního místa (job sharing)** – jde o formu práce, kdy je jedno místo rozděleno obvykle mezi dva pracovníky, kteří pracují v poměru hodin 4+4 nebo 6+2. Tito pracovníci společně odpovídají za výkon dané pozice a sami mezi sebou koordinují pracovní výkon a splnění všech pracovních úkolů. U nás zatím není uvedená forma práce významně nabízena.
- **Pružná pracovní doba** – zahrnuje nerovnoměrnou a nepravidelnou pracovní dobu i další flexibilní formy zaměstnání např. tzv. stlačený pracovní týden. Zaměstnanci tak mají určitý vliv sami rozhodovat o době strávené v práci a mohou tak přizpůsobit výkon zaměstnání i dalším osobním a rodinným potřebám. Rámcově je určen počet hodin, které musí zaměstnanec odpracovat ve stanoveném období (den, týden, měsíc) přímo na pracovišti. Zbytek pracovní doby může přizpůsobit svým potřebám. V případě tlačeného pracovního týdne jde nejčastěji o plnou pracovní dobu (40 hodin) rozdělenou do 4 pracovních dnů.<sup>43</sup>
- **Práce doma a práce doma s PC** – ve světě se tato forma zaměstnání pojí zejména s prudkým rozvojem výpočetní techniky a se zvýšením počítačové gramotnosti obyvatelstva. V ČR má dlouhou tradici zejména manuální práce doma. V poslední době však i u nás dochází k pomalému zavádění práce doma s PC. Častými výhodami práce doma jsou:

---

<sup>43</sup> KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENDEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, Praha: Management Press, 2004, s. 27, s. 77 – 78.

- a) až o 20 % vyšší výkonnost,
- b) redukce automobilismu (prospěch pro velká města)
- c) snížení nezaměstnanosti (zaměstnání na dálku i v regionech s vysokou nezaměstnaností).<sup>44</sup>

Možnost pracovat z domova, nepodléhá nutnosti odcházet do zaměstnání, je ženami hodnocena rozdílně. Prvotně je interpretována jako výhoda, která umožňuje skloubení práce a péče o rodinu anebo šetří rodinný rozpočet a čas v případě nutnosti dojíždět do zaměstnání.

Paradoxně největším problémem je skloubení rodinných povinností a práce a hledání rovnováhy mezi prací a péčí o rodinu. Významnou roli hraje i místo, kde ženy svou práci vykonávají. Většinou nemají samostatný pokoj nebo dílnu, ale pracují v prostředí domácnosti (kuchyň, obývací pokoj). Tím se nevyhnou kontaktu se zbytkem rodiny, což je nutí k častému odbíhání od práce a narušování jejich pracovního tempa či soustředění. A také dochází k zapojování ostatních rodinných příslušníků do ženiny práce.

Celodenní fyzická přítomnost ženy doma do značné míry předurčuje její zvýšenou zodpovědnost za chod domácnosti a péči o děti, i přestože se musí věnovat výkonu práce. Rozdělení rodinných rolí u žen s dětmi odráží převážně tradiční model, muž chápán jako živitel rodiny a žena se věnuje domácnosti a péči o děti, i přesto, že rovněž pracuje a podílí se svým příjmem na rodinném rozpočtu. Pracuje-li žena z domova je tento stereotyp ještě silnější než u žen odcházejících do zaměstnání. Také se zde odráží chápání příjmu ženy jako přivýdělku k hlavnímu příjmu manžela. V případech kdy žena pracuje na plný úvazek, se objevuje problém tzv. dvojí směny, kromě práce také péče o domácnost a děti. Většina žen, však tento model chápou jako přirozený a správný. Liší se v přístupu a míře zapojení partnera do domácnosti.

Tři odlišné přístupy :

- Ženy, které si tradiční roli samy zvolily, jsou s ní spokojené a chápou ji jako svou životní prioritu.
- Ženy, které se s tradičním rozdělením rolí víceméně smířily pod tlakem okolí.
- Ženy, které usilují o to, aby se partner zapojoval více do denní péče o rodinu a domácnost a ony se mohly ve větší míře věnovat práci a seberealizaci, což se jim daří s různou úspěšností.

---

<sup>44</sup> KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENDEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, Praha: Management Press, 2004, s. 27, s. 77 – 78.

Ve většině domácností žen pracujících z domova jsou uplatňovány genderové stereotypy charakterizované tradičním rozdělením rolí na ženské a mužské role a povinností, které z těchto rolí vyplývají.<sup>45</sup>

*Pro podporu profesního zapojení žen je možné využít několik metod:*

- **Supervize** – je technikou, která najde uplatnění i bez ohledu na problematiku rovnosti. Velmi účinná je většinou pro matky, které se vrací po rodičovské dovolené, aby se rychle zapracovala. Vhodná je též pro podporu mladých zaměstnankyň.
- **Mentoring** – umožňuje nejen ženám předávat si své zkušenosti a znalosti, a může tedy přispět k podpoře profesního rozvoje. Obě metody jsou vhodné k překováním společných překážek a řešit obdobné problémy.
- **Networking** – spolupráce různých ženských skupin mezi sebou, většinou mezi různými organizacemi s podobným zaměřením. V rámci networkingu je možné pořádat společná diskusní setkání, specifické vzdělávání, formulovat společné cíle a navrhovat nejrozdůrnější opatření podporující rovnost příležitostí.
- **Specificky zaměřené vzdělávání** – je další možností jak podpořit ženy. Např. v situaci, kdy v nejnižší zaměstnanecké úrovni žen převládají, ale s vyšší pozicí jich ubývá a ve vrcholovém managementu nejsou zastoupeny vůbec, je vhodné realizovat manažerské kursy pro ženy.

Možnost uplatnění politiky rovných příležitostí lze uplatnit pouze tehdy, jestliže bude otevřená spolupráce mezi zaměstnavatelem a zaměstnanými. Jen tak lze dosáhnout shody pro obě strany a umožnit předejít negativním důsledkům.<sup>46</sup>

Z výzkumu, který prováděl sociologický ústav v roce 2003, bylo zjištěno, že alternativní formy práce nejsou reálně využívány tak často, jak by si zaměstnanci přáli. Muži, na rozdíl od, žen využívají především ty alternativní formy práce, které jim poskytují jistou míru nezávislosti na zaměstnavateli.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> ŠINDLEROVÁ I. (ed.) *Práce žen z domova v České republice: Nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?*, Evropská kontaktní skupina, Gender Studies, 2006, s. 17 – 18.

<sup>46</sup> *ABC feminismu*, Brno: NESEHNUTÍ, 2004, s. 35 – 36.

<sup>47</sup> HAŠKOVÁ H, KRÍŽKOVÁ A., Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, Sociologický ústav AV ČR, 2003 pro MPSV s. 23

V ČR od roku 2004 vyhlašuje obecně prospěšná společnost Gender Studies soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi. Ocenění nejlepším firmám v podpoře rovných příležitostí a sladování práce a soukromého života. Ocenění - Rovné příležitosti 2008 získaly tyto firmy:

1. místo: T-Mobile ČR - byl oceněn za systematickou koncepci sladování pracovního a osobního života. K „běžnějším“ flexibilním formám práce (pružná pracovní doba, práce z domova, částečné úvazky) přidává firma i sdílení pracovního místa a přerušení výkonu práce až na půl roku. Firma také provádí platové průzkumy, protože prosazuje spravedlivé a nediskriminační platové podmínky. Systém benefitů funguje prostřednictvím velmi široké nabídky kafeterie, kde jsou i benefity jako těhotenské kurzy, příspěvky na zařízení péče o děti či na kroužky pro děti. Rodiče na MD/RD mohou během tohoto období využívat firemní knihovnu a intranet s e-learningovými kurzy, kde je připraveno i vzdělávání pro rodiče před návratem do zaměstnání.

2. místo: Vodafone ČR - nabízí širokou škálu možností pro sladování práce a rodiny: pružnou pracovní dobu, stlačený pracovní týden, částečné úvazky či práci z domova. Pracující rodiče mají možnost využívat tzv. pomalý rozjezd při návratu po MD/RD a během MD/RD jsou jim k dispozici štedré zaměstnanecké benefity rok dopředu i bez příslib návratu do firmy. Organizuje příměstské tábory pro děti zaměstnanců/kyň. Firma dále nabízí zajímavé možnosti vzdělávání, každý zaměstnanec/kyně si na základě vlastního uvážení tvoří individuální vzdělávací plán a vybírá si ze širokého, a všem dostupného, katalogu kurzů. Firma má také neobvykle vysoký počet žen manažerek – v nejvyšším vedení je jich plná polovina.

3. místo: Komerční banka - komplexní plán sladování práce a rodiny. Letošní novinka - akční plán pro rodiče na mateřské dovolené, v rámci něhož firma rozsáhle analyzovala potřeby svých zaměstnanců a následně jim nabídla řadu řešení jako udržení kontaktu během MD/RD či vzdělávací semináře. Rodiče také mohou využívat zkrácené úvazky a možnost práce z domova. Komerční banka též aktivně podporuje otce k čerpání rodičovské dovolené. Firma svým zaměstnancům/kyním nabízí další flexibilní formy práce jako pružnou pracovní dobu, stlačený pracovní týden a sdílení pracovního místa. Také velká podpora kariérního růstu žen. Snaha podpořit vstup žen do vyšších pozic je také důvodem, proč firma zavedla rozsáhlý program pro podporu pracujících rodičů.



Odchod na rodičovskou dovolenou totiž dříve byl důvodem pro zastavení kariérního růstu žen.<sup>48</sup>

Práce se stala pro mnoho žen důležitou hodnotou jako pro muže a tím jsou narušovány vytvořené stereotypy, které přisuzují ženě především sféru soukromou. Trh práce v ČR je charakterizován vysokou zaměstnaností žen, přesto stále vykazuje zřetelné nerovnosti v neprospěch žen. Příčinou je segregace pracovního trhu podle pohlaví, nižších výdělcích žen a jejich mzdovém znevýhodňování. K nižším výdělkům dochází z důvodu feminizace oborů např. zdravotnictví, školství či služby. Naopak muži zauímají pracovní pozice v oborech s vyššími výdělky a stále je pracovní sféra považována v první řadě jako mužská doména. Obecně platí na českém trhu práce, že čím vyšší pozice, tím méně žen a tím větší rozdíly ve mzdách mužů a žen.

Pracovní prostředí je lépe nastaveno pro mužské role. Práce muže je charakterizována jako nepřerušovaná kariéra na plný úvazek, zatímco u většiny žen platí, že nějaký čas svou profesní práci zcela nebo částečně přeruší a stará se o domácnost a děti. Mnoho mužů stále chápe otcovství jako povinnost finančně zajistit své děti a rodinu, a to i přesto, že je většina rodin v ČR závislá na dvou příjmech. Možná i proto je pro většinu mužů těžké přistoupit na zaměstnání na částečný úvazek. Naopak žena, která se po několikaleté přestávce se opět vrací do zaměstnání, pokud má možnost využije alternativní formy práce, aby zpočátku sladila pracovní život se soukromým.

Pro ženy, které se chtějí prosadit v zaměstnání, je složité sladit všechny životní role, spojené především s rodičovstvím. Sladit pracovní a soukromý život nelze bez spolupráce obou partnerů. A jestliže nebude otevřená spolupráce mezi zaměstnavatelem a zaměstnanými, nelze uplatnit politiku rovných příležitostí ani v praxi.

---

<sup>48</sup> [http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/clanek.shtml?cmd\[2786\]=x-2786-2130576](http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/clanek.shtml?cmd[2786]=x-2786-2130576)

## 4. Vlastní průzkum zaměřený na postoj mužů a žen k problematice rozdělení rolí muže a ženy v rodině a zaměstnání

### 4.1 Realizace diplomového projektu

Cílem prvních třech částí, které jsou zaměřeny teoreticky bylo formulovat a analyzovat nejpodstatnější problémy, které souvisí s muži a ženami v rodině a zaměstnání.

Hlavním cílem čtvrté kapitoly, která má charakter empirický je zjištění, jaké role zaujímá muž a žena v rodině a zaměstnání a jak se tyto role jeví z pohledu druhého pohlaví. Průzkumem zjišťuji postoje obou pohlaví k tradičnímu nazírání na mužské a ženské role v souvislosti s rodinou a zaměstnáním, zda a do jaké míry ovlivňuje tyto názory věk respondentů. Dotazování jsou respondenti obou pohlaví a ti jsou rozdělení do tří věkových kategorií, neboť chci zjistit zda a do jaké míry se mění tyto názory mezi generacemi obou pohlaví. Lze očekávat změnu postojů respondentů jednotlivých věkových kategorií směrem k rovnosti obou pohlaví. Do jaké míry ovlivňuje velikost bydliště (vesnice x město, velikost obce podle počtu obyvatel), tradiční „model muž jako živitel rodiny a žena pečující o domácnost a děti“. V průzkumu jsou pokládány otázky, které se týkají rozdělení rolí muže a ženy v rodině a zaměstnání z pohledu muže a ženy. Zda v rodině stále převládá tradiční model rozdělení rolí v rodině, tím je myšleno příklon respondentů k modelu rodiny a vztahu mezi mužem a ženou, kde muž je považován za živitele rodiny tudíž se angažuje v práci a ženě se připisuje spíše základní odpovědnost za péči o děti a domácnost a zdůrazňuje se preference rodiny nad profesí.

V souvislosti s cílem empirické části jsou stanoveny tyto konkrétní otázky:

1. *Ovlivňuje názory mužů a žen k tradičnímu rozdělení rolí muže a ženy v rodině a zaměstnání věk?*
2. *Ovlivňuje velikost bydliště (vesnice x město) názory mužů a žen na tradiční model "muž jako živitel rodiny a žena pečující o domácnost a děti"?*
3. *Chtějí ženy dát mužům více prostoru při výchově dětí?*
4. *Snaží se muži pomoci ženám sladit rodinný a pracovní život?*

V návaznosti na konkrétní otázky byly stanoveny tyto hypotézy:

- 1. Předpokládám, že u respondentů ve věkové kategorii 18 – 29 let bude docházet k odklonu od tradičního postoje k rozdělení rolí muže a ženy v rodině a zaměstnání.*
- 2. Předpokládám, že u lidí žijících na vesnici bude převládat tradiční model a bude s tímto modelem souhlasit více než 50 % dotazovaných.*
- 3. Předpokládám, že ženy nechtějí dát mužům více prostoru při výchově dětí.*
- 4. Předpokládám, že muži chtějí, aby se žena více angažovala v rodině než v práci, tudíž ji nepomáhají skloubit práci a zaměstnání.*

Pro zmapování současného stavu problematiky rozdělení rolí muže a ženy v rodině a zaměstnání je realizován vlastní průzkum za použití analýzy týkající se výše zmíněné problematiky.

Sběr dat realizuji metodou dotazníků. Pro svůj průzkum jsem použila některé otázky z výzkumu „Postavení žen a mužů v ČR“, které prováděl VÚPSV, dále z výzkumu, který byl v roce 2002 zaměřen na téma rodiny (Rodina 2002) (ISSP, 2002 – International Social Survey Program, a který v ČR provedl Sociologický ústav AV ČR a také z „Výzkumu veřejného mínění o rovnosti mužů a žen 2002“ pro MPSV uskutečnila agentura Taylor Nelson Sofres Factum, doplnila, některými jinými otázkami a upravila pro svůj projekt šetření.

Dotazovala jsem respondenty obou pohlaví, porovnávala jsem názory všech odpovídajících mužů na dané otázky s názory všech odpovídajících žen. Poté jsem porovnávala, názory mužů a žen, podle věkových kategorií (18 – 29 let, 30 – 44 let a 45 – 59 let), neboť chci zjistit zda a do jaké míry se mění názory mezi generacemi obou pohlaví. V souvislosti se stanovenou hypotézou mne nejvíce zajímá věková kategorie 18 – 29 let a odpovědi obou pohlaví. Kladené otázky v dotazníku jsou uzavřené a polootevřené s posuzovací škálou. Celkem je položeno 23 otázek, které jsou rozloženy do tří celků podle konkrétních problémů v oblastech rodiny a zaměstnání.

První část dotazníku zjišťuje osobní údaje o respondentovi, jako např. pohlaví, věková kategorie, rodinný stav, nejvyšší ukončené vzdělání a bydliště město nebo vesnice podle počtu obyvatel.

Druhá část zjišťuje postoj respondentů k rozdělení rolí muže a ženy v rodině. Zda je muž považován za živitele rodiny angažuje se v práci a ženě je připisována

základní odpovědnost za péči o děti a domácnost a zdůrazňuje se preference rodiny nad profesí. Rozdělení rolí a dělby práce v domácnosti z pohledu muže a ženy. Zjišťuji postoje respondentů k rodičovství zajímá mne možnost využití rodičovské dovolené oběma pohlavími a také vstup mužů do soukromé sféry, která se považuje za spíše ženskou doménu s tím souvisí i otázky výchovy a péče o dítě.

Třetí část dotazníku tvoří otázky zjišťující postoj respondentů k zaměstnání muže a ženy včetně názorů na segregaci pracovního trhu podle pohlaví. Otázky týkající se významu práce pro muže a ženy. Postoje respondentů na postavení matky jako zaměstnané ženy a na možnosti a ochotu skloubení profesního a rodinného života muže a ženy, nebo možnosti využití alternativní formy práce.

Cílový soubor respondentů tvoří respondenti obou pohlaví a to: ze soukromé společnosti Giff a.s se sídlem ve Frýdlantě nad Ostravicí a z veřejné instituce České obchodní inspekce, oblastního inspektorátu Moravskoslezského a Olomouckého kraje, kde jsem zaměstnána (nyní jsem na rodičovské dovolené). Výběrový soubor byl vybrán prostým náhodným výběrem a je složen ze 74 respondentů, z toho 44 mužů (59,5 %) a 30 ženami (40,5 %). Princip dalšího výběru byl záměrný kvótní. Kvótou výběru bylo pohlaví, věk 18 -59 let a zaměstnání u výše uvedených subjektů.

Vzhledem ke stanovené hypotéze do jaké míry ovlivňuje velikost bydliště, tradiční „model muž jako živitel rodiny a žena pečující o domácnost a děti“, jsou respondenti rozdělení na bydlící na vesnici a na bydlící ve městě. Velikost bydliště byla stanovená podle počtu obyvatel. Pod vesnici byli zařazeni respondenti bydlící v obci s počtem obyvatel méně než 2000 a 2000 - 10 000 obyvatel a pod město byli zařazeni respondenti bydlící v obci s počtem obyvatel 10 000 – 50 000 obyvatel, 50 000 – 100000 obyvatel a nad 100 000 obyvatel.

Dotazníkové šetření probíhalo v měsících září až listopad 2008 ve společnosti Giff a.s., jedná se o společnost, která vyrábí odlitky, jde převážně o fyzickou práci, kde značnou část zaměstnanců tvoří muži manuálně pracující, kde stupeň vzdělání není rozhodující. Celkem vyplnilo dotazník 37 mužů z toho 12 se základním vzděláním, 18 vyučených, 6 mužů s úplným středním vzděláním s maturitou a 1 muž s vysokoškolským vzděláním a celkem vyplnilo dotazník 16 žen z toho 2 ženy vyučené a 14 žen s úplným středním vzděláním s maturitou. Ve společnosti Giff a.s. vyplnilo dotazník celkem 53 respondentů a z toho 37 mužů (69,8 %) a 16 žen (30,2 %).

Druhou institucí kde probíhalo dotazníkové šetření je Česká obchodní inspekce, oblastní inspektorát Moravskoslezského a Olomouckého kraje se sídlem v Ostravě, jde o kontrolní orgán, který provádí kontrolu a dozor v oblasti obchodu a služeb, (minimální požadovaný stupeň vzdělání úplné střední s maturitou). Dotazník vyplnilo celkem 21 respondentů z toho 7 mužů z toho s 6 úplným středním vzděláním s maturitou a 1 s vysokoškolským vzděláním a 14 žen z toho 9 mělo úplné střední vzdělání a 5 vysokoškolské vzdělání. Na České obchodní inspekci vyplnilo dotazník celkem 21 respondentů a z toho 7 mužů (33,3 %) a 14 žen (66,7 %).

**Tabulka č. 1** Rozdělení respondentů podle subjektu

	<b>Počet mužů</b>	<b>Počet žen</b>
<b>GIFF a.s.</b>	37	16
<b>ČOI</b>	7	14
<b>Celkem</b>	<b>44</b>	<b>30</b>

Před rozdělením dotazníku byly respondentům podány základní informace, jak dotazník vyplňovat. Také bylo zdůrazněno, že dotazník je anonymní a bude sloužit pouze k uvedenému účelu. Respondenti byli požádáni, aby si pozorně přečetli otázky a tvrzení, doplnili nebo zaškrtnuli míru svého souhlasu/nesouhlasu.

V následujícím kapitole jsou rozebrány výsledné odpovědi na jednotlivé otázky, které se vyskytovaly v dotazníku (viz. příloha č. 1), jenž byl respondentům předložen.

## 4.2 Vyhodnocení výsledků průzkumu

Výsledky první části dotazníku, osobní údaje o respondentovi, pohlaví, věková kategorie, rodinný stav, nejvyšší ukončené vzdělání a bydliště (město nebo vesnice).

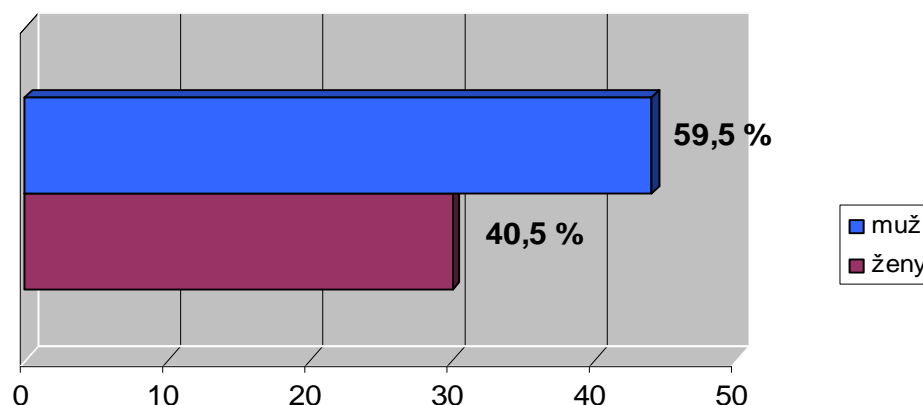
### Otázka č. 1: Vaše pohlaví?

Odpovědělo celkem 74 respondentů – 44 mužů 59,5 % a 30 žen 40,5 %.

**Tabulka č. 2** Počet respondentů podle pohlaví

	počet	(%)
Počet žen	30	40,5 %
Počet mužů	44	59,5 %
Celkem	74	100 %

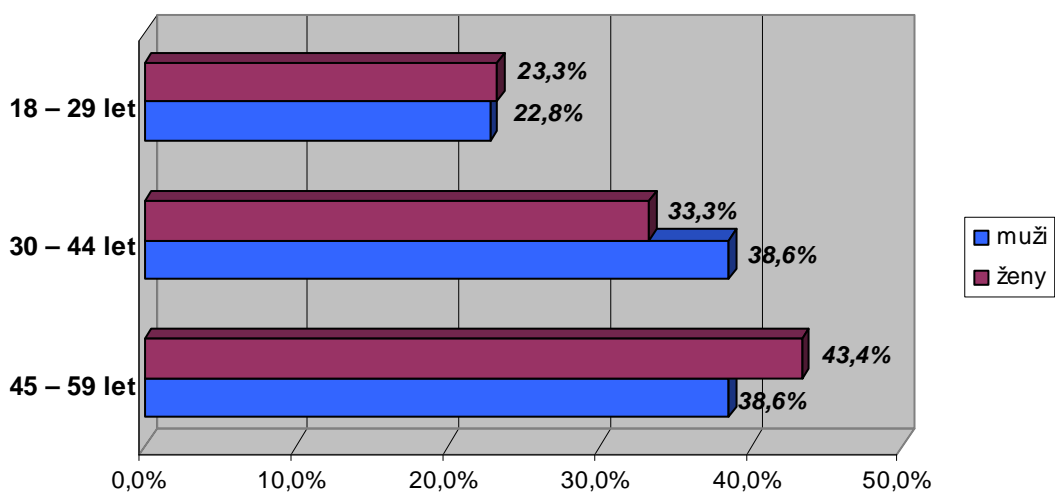
**Graf č. 1** Celkový počet respondentů podle pohlaví (v %)



### Otázka č. 2: Do jaké věkové kategorie spadáte?

Z celkového počtu 30 žen, bylo v kategorii 18 – 29 let, 7 žen (23,3 %), 30 – 44 let, 10 žen (33,3 %) a 45 – 59 let, 13 žen (43,4 %) a u mužů bylo v kategorii 15 – 29 let, 10 mužů (22,8 %), 30 – 44 let, 17 mužů (38,6%) a 45-59 let, 17 mužů (38,6 %).

**Graf č. 2** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkové kategorie (v %)



**Otázka č. 3: Jaký je Váš rodinný stav?**

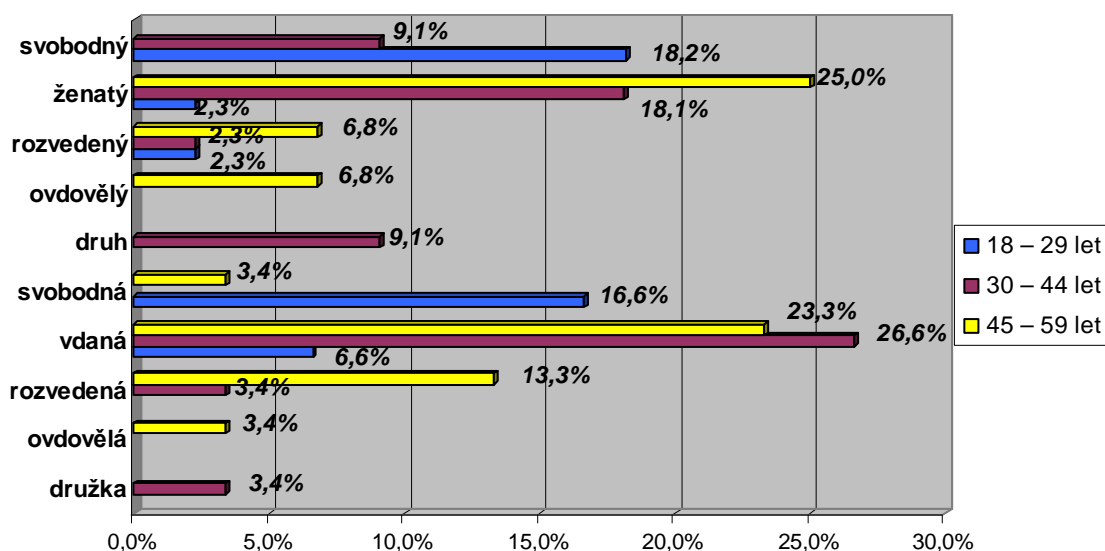
Z celkového počtu 44 mužů, odpovědělo 12 svobodných (27,3 %), 20 ženatých (45,5 %), 5 rozvedených (11,3 %), 3 ovdovělí (6,8 %) a 4 druzi (9,1 %) a z celkového počtu 30 žen odpovědělo 6 svobodných (20 %), 17 vdaných (56,6 %), 5 rozvedených (16,6 %), 1 ovdovělá (3,4 %) a 1 družka (3,4 %).

**Tabulka č.3** Rozdělení respondentů podle pohlaví a rodinného stavu

MUŽI	svobodný	ženatý	rozvedený	ovdovělý	druh
18 – 29 let	8	1	1		
30 – 44 let	4	8	1		4
45 – 59 let		11	3	3	
<b>Celkem</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

ŽENY	svobodná	vdaná	rozvedená	ovdovělá	družka
18 – 29 let	5	2			
30 – 44 let		8	1		1
45 – 59 let	1	7	4	1	
<b>Celkem</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

**Graf č. 3** Rozdělení respondentů podle rodinného stavu, věkové kategorie a pohlaví (v %)



**Otázka č. 4: Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?**

Z celkového počtu 44 mužů, odpovědělo se 12 základním vzděláním (27,3 %), 18 vyučených (40,9 %), 12 s úplným středním vzděláním s maturitou (27,3 %) a 2 vysokoškolským vzděláním (4,5 %) Z celkového počtu 30 žen odpovědělo: 2 vyučené (6,7 %), 23 s úplným středním vzděláním s maturitou (76,6 %) a 5 vysokoškolským vzděláním (16,7 %).

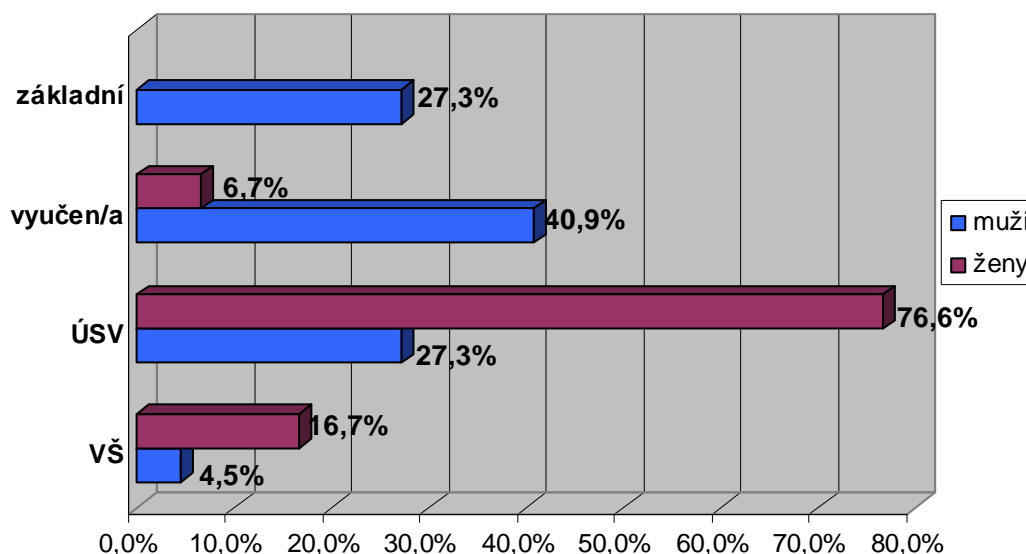
**Tabulka č.4** Rozdělení respondentů podle nejvyššího ukončeného vzdělání

MUŽI	základní	vyučen	ÚSV	VŠ
18 – 29 let	3	6	1	
30 – 44 let	8	5	3	1
45 – 59 let	1	7	8	1
<b>Celkem</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>2</b>

ŽENY	základní	vyučena	ÚSV	VŠ
18 – 29 let			6	1
30 – 44 let			6	4
45 – 59 let		2	11	
<b>Celkem</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>5</b>



**Graf č. 4** Rozdělení respondentů podle pohlaví a nejvyššího ukončeného vzdělání (v %)



**Otázka č. 5: Bydlíte ve městě nebo na vesnici? V jak velké obci bydlíte podle počtu obyvatel?**

Pod vesnici byli zařazeni respondenti bydlící v obci s počtem obyvatel méně než 2000 a 2000 - 10 000 obyvatel a pod město byli zařazeni respondenti bydlící v obci s počtem obyvatel 10 000 – 50 000 obyvatel, 50 000 – 100 000 obyvatel a nad 100 000 obyvatel.

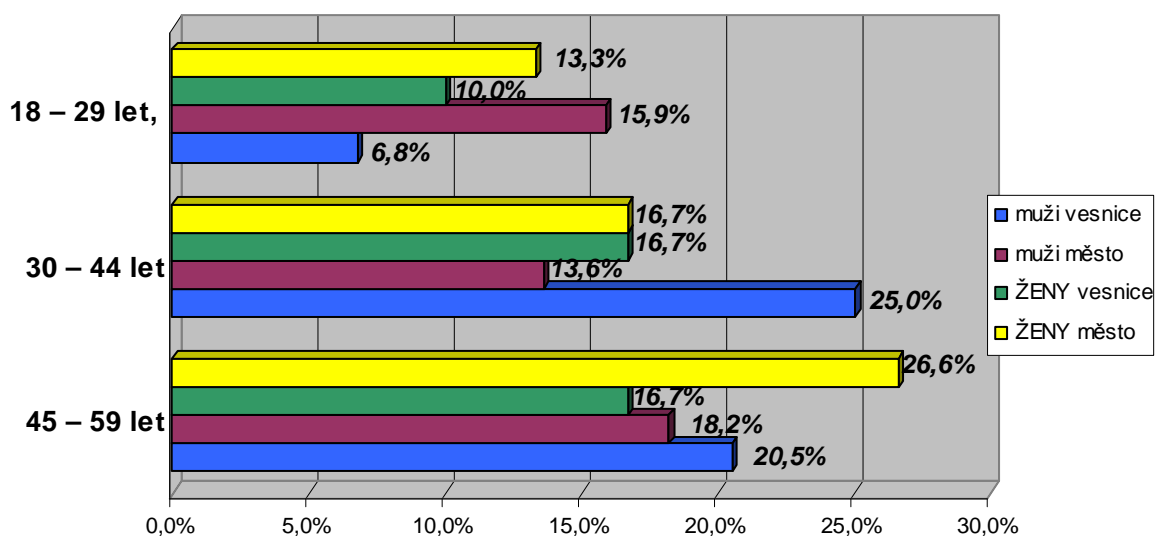
Z celkového počtu 44 mužů bylo: 23 z vesnice (52,3 %) a 21 z města (47,7 %).

Z celkového počtu 30 žen bylo: 13 z vesnice (43,4 %) a 17 z města (56,6 %).

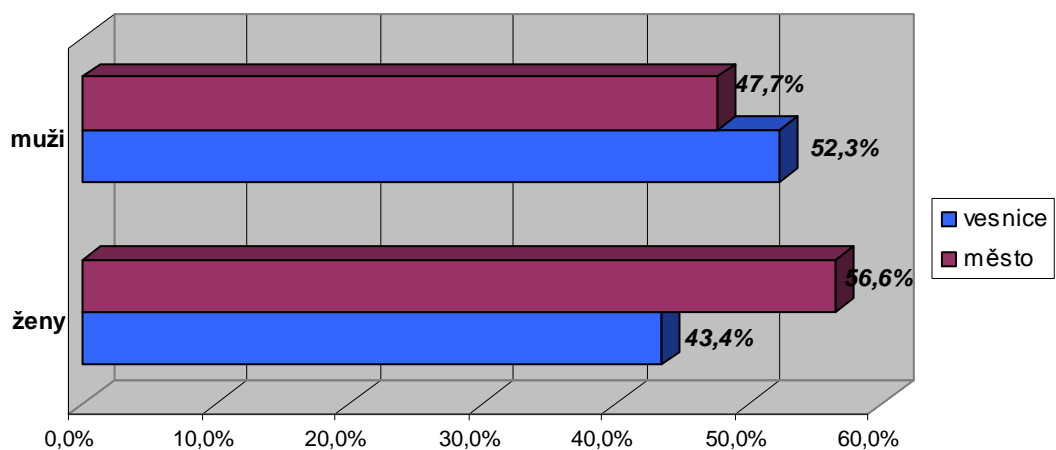
**Tabulka č. 5** Rozdělení respondentů podle místa bydliště (vesnice x město)

	MUŽI		ŽENY	
	vesnice	město	vesnice	město
<b>18 – 29 let</b>	3	7	3	4
<b>30 – 44 let</b>	11	6	5	5
<b>45 – 59 let</b>	9	8	5	8
<b>Celkem</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>17</b>

**Graf č. 5** Počet respondentů podle pohlaví, věkových kategorií a místa bydliště (v %)



**Graf č. 6** Počet respondentů podle pohlaví a místa bydliště (v %)



**Otázka č. 6:** Souhlasíte s tvrzením, že muž je živitel rodiny a žena má pečovat o domácnost a děti?

- z celkového počtu 44 mužů jich odpovědělo:

- z vesnice: rozhodně ano 9 (20,5 %), spíše ano 9 (20,5 %), spíše ne 4 (9,0 %) a rozhodně ne 1 (2,3%)
- z města: rozhodně ano 6 (13,6 %), spíše ano 12 (27,3 %), spíše ne 1 (2,3 %) a rozhodně ne 2 (4,5%)

- u odpovědi na tuto otázku u mužů z vesnice převládá názor (*spíše ano + rozhodně ano*) tj. 41 %, názor (*spíše ne + rozhodně ne*) tj. 11,3 % a u mužů z města (*spíše ano + rozhodně ano*) tj. 40,9 % a (*spíše ne + rozhodně ne*) tj. 6,8%.

- z celkového počtu 30 žen jich odpovědělo:

- z vesnice: *rozhodně ano* 2 (6,7 %), *spíše ano* 5 (16,6 %), *spíše ne* 4 (13,3 %) a *rozhodně ne* 2 (6,7 %)
- z města: *rozhodně ano* 5 (16,7 %), *spíše ano* 6 (20 %), *spíše ne* 3 (10 %) a *rozhodně ne* 3 (10 %)
- u odpovědi na tuto otázku u žen z vesnice byl názor (*spíše ano + rozhodně ano*) tj. 23,3 % (*spíše ne + rozhodně ne*) tj. 20%, a u žen z města (*spíše ano + rozhodně ano*) tj. 36,7 % a (*spíše ne + rozhodně ne*) tj. 20 %.

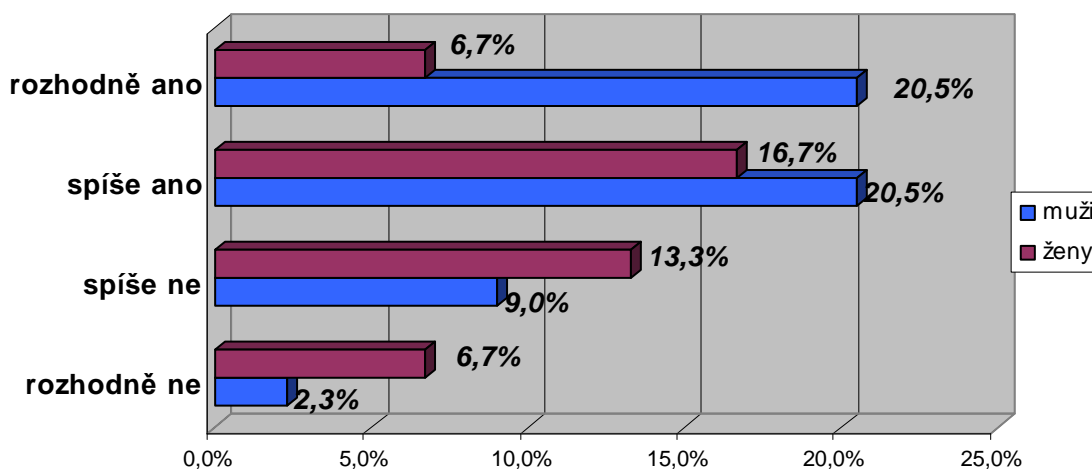
- rozdělením mužů a žen do jednotlivých věkových kategorií (18-29 let, 30 – 44 let a 45 –59 let) se názory nelišily, převládá souhlasný názor ANO.

Předpoklad, že velikost bydliště (vesnice x město) ovlivňuje názory mužů a žen na tradiční model “muž jako živitel rodiny a žena pečující o domácnost a děti“ u mužů se nenaplnil, neboť jsem předpokládala, že bude na vesnici tento názor převládat. Názory mužů žijících na vesnici a ve městě jsou stejné. Častěji odpověď ANO – u mužů z vesnice 41 % a z města 40,9 %. U žen žijících na vesnici častěji odpověď ANO 23,3 % a z města 36,7 %. Mohu tedy říci, že se názory na tuto otázku neodlišují podle místa bydliště. Celkem častější byl názor souhlasný ANO 77,7 % u mužů a 64,3 % u žen. Názor, že muž je živitel rodiny a žena má pečovat o domácnost a děti však převládá u obou pohlaví.

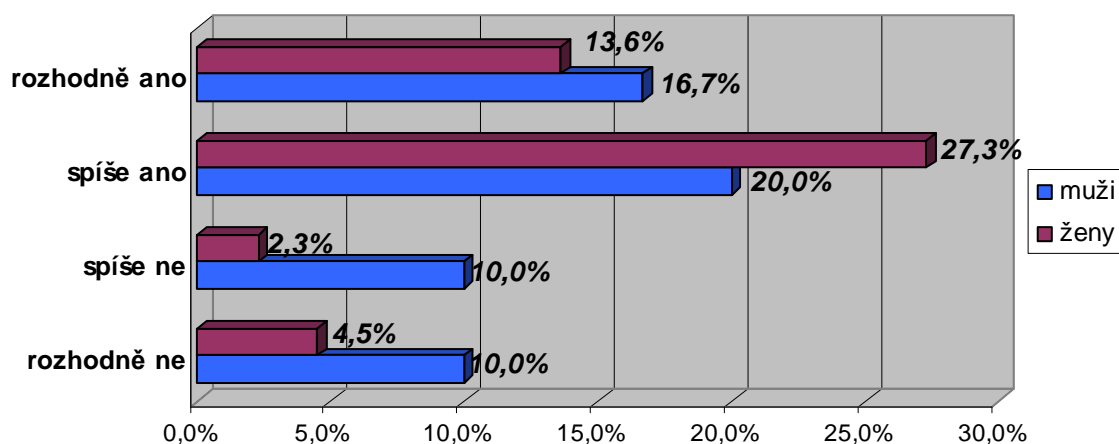
**Tabulka č. 6** Rozdělení podle pohlaví a místa bydliště respondentů

	vesnice	město	vesnice	město	vesnice	město	vesnice	město
	rozhodně ano		spíše ano		spíše ne		rozhodně ne	
muži	9	6	9	12	4	1	1	2
ženy	2	5	5	6	4	3	2	3

**Graf č. 7** Názory respondentů obou pohlaví, na tvrzení, že muž je živitel rodiny a žena má pečovat o domácnost a děti, podle bydliště na **vesnici** (v %)



**Graf č. 8** Názory respondentů obou pohlaví, na tvrzení, že muž je živitel rodiny a žena má pečovat o domácnost a děti, podle bydliště ve **městě** (v %)



**Otázka č. 7: Domníváte se, že ženy chtějí dát muži více prostoru při výchově dětí?**

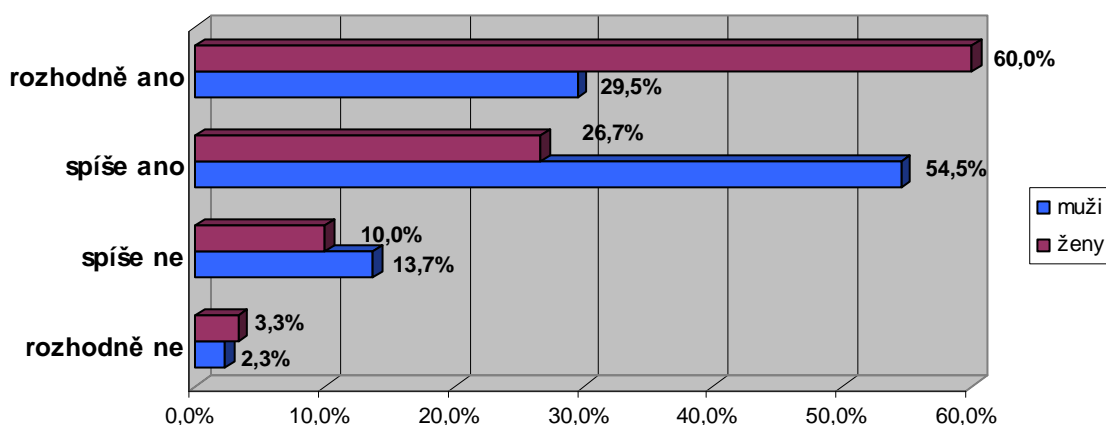
Z celkového počtu 44 mužů jich odpovědělo: *rozhodně ano* 13 (29,5 %), *spíše ano* 24 (54,5 %), *spíše ne* 6 (13,7 %) a *rozhodně ne* 1 (2,3%) a z celkového počtu 30 žen jich odpovědělo: *rozhodně ano* 18 (60,0 %), *spíše ano* 8 (26,7 %), *spíše ne* 3 (10,0 %) a *rozhodně ne* 1 (3,3%).

**Tabulka č. 7** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

Muži	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 – 29 let	3	6	1	
30 – 44 let	6	9	2	
45 – 59 let	4	9	3	1

ženy	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 – 29 let	5		1	1
30 – 44 let	6	3	1	
45 – 59 let	7	5	1	1

**Graf č. 9** Názory respondentů obou pohlaví, na tvrzení, že chtějí ženy dát muži více prostoru při výchově dětí (v %)



U této otázky převládaly jednoznačné názory ANO u 84 % mužů a u 86,7 % žen. Předpoklad, že ženy nechtějí dát mužům větší prostor při výchově dětí, výsledky nepotvrdily. Domnívala jsem se, že u žen také stále převládá tradiční postoj, který je spojen s odpovědností za péči o děti a jejich identifikací s touto rolí. I zde tedy dochází ke změně názorů u obou pohlaví.

**Otázka č. 8: Myslíte si, že by měl muž pomoci své ženě sladit její pracovní život s péčí o rodinu?**

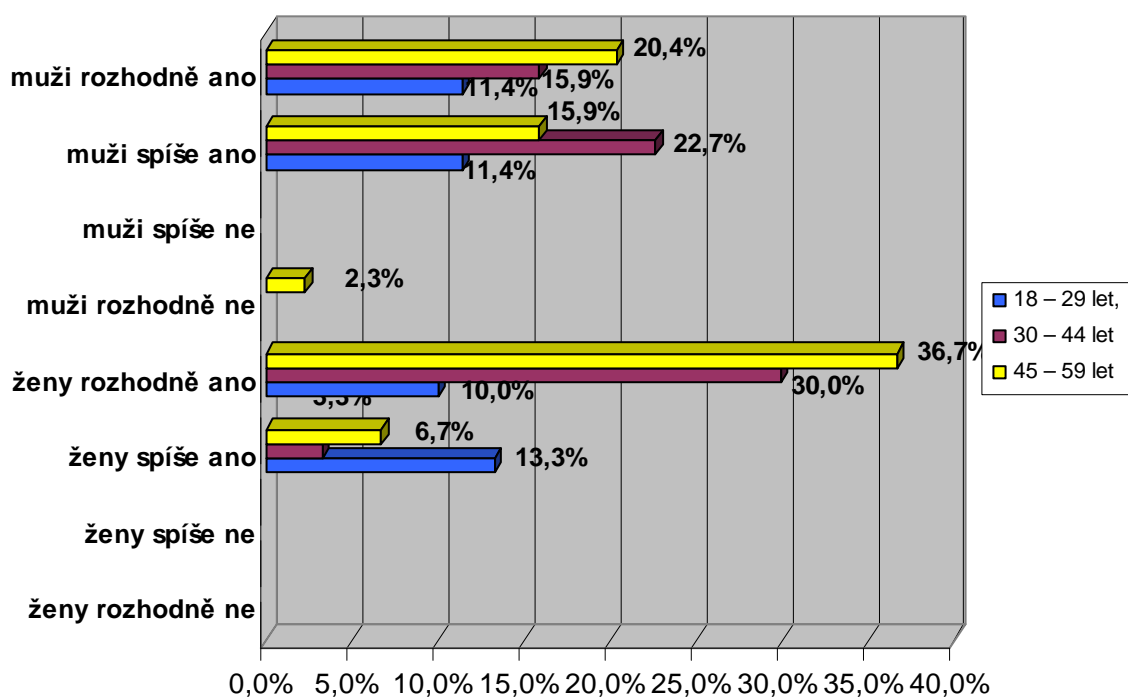
Z celkového počtu 44 mužů jich odpovědělo: *rozhodně ano* 21 (47,7 %), *spíše ano* 22 (50 %), *rozhodně ne* 1 (2,3%) a z celkového počtu 30 žen jich odpovědělo: *rozhodně ano* 23 (76,7 %), *spíše ano* 7 (23,3 %).

**Tabulka č. 8** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

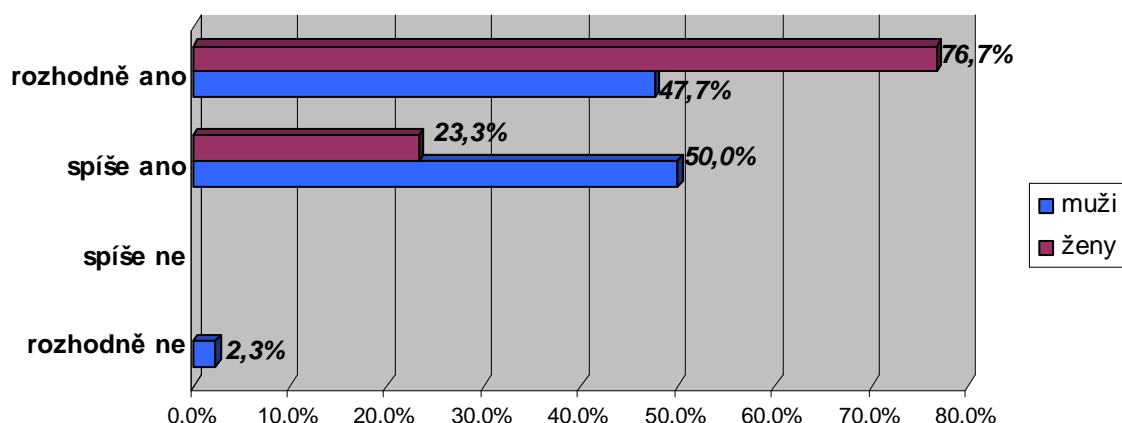
Muži	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	5	5		
30 – 44 let	7	10		1
45 – 59 let	9	7		1
<b>celkem</b>	<b>21</b>	<b>22</b>		<b>1</b>

Ženy	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	3	4		
30 – 44 let	9	1		
45 – 59 let	11	2		
<b>celkem</b>	<b>23</b>	<b>7</b>		

**Graf č. 10** Názory respondentů obou pohlaví, rozdělených podle věkových kategorií, na tvrzení, jestli by měl muž pomoci své ženě sladit její pracovní život s péčí o rodinu (v %).



**Graf č. 11** Názory respondentů obou pohlaví, na tvrzení, jestli by měl muž pomoci své ženě sladit její pracovní život s péčí o rodinu“ (v %)



U této otázky převládal souhlasný názor ANO, u mužů 47,7 % a u žen 76,7%, že chtějí muži pomoci své ženě sladit její pracovní život s péčí o rodinu. Podle pohlaví a podle jednotlivých věkových kategorií (18-29 let, 30 – 44 let a 45 – 59 let), nedocházelo k rozdílným výsledkům převládal souhlasný názor ANO. Mohu tedy říci, že si obě pohlaví uvědomují důležitost pomoci v převážné většině ženě sladit rodinu a zaměstnání. Avšak, aby se to mohlo uskutečnit v praxi je nutná také spolupráce zaměstnavatelů a dostatek institucí pro zajištění péče o děti.

**Otázka č. 9: Souhlasíte s tvrzením, že rodičovská dovolená je vhodnější pro ženu než pro muže?**

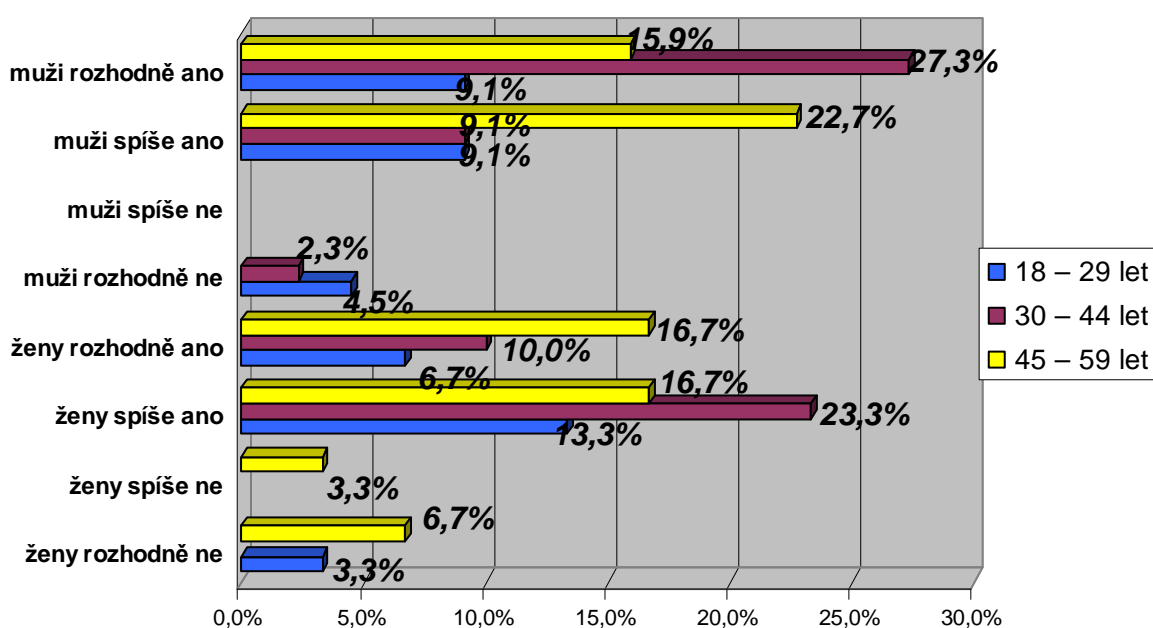
Z celkového počtu 44 mužů jich odpovědělo: *rozhodně ano* 32 (52,3 %), *spíše ano* 18 (40,9 %), *rozhodně ne* 3 (6,8 %) a z celkového počtu 30 žen jich odpovědělo: *rozhodně ano* 10 (33,3 %), *spíše ano* 16 (53,4%), *spíše ne* 1 (3,3 %) a *rozhodně ne* 3 (10 %).

**Tabulka č. 9** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

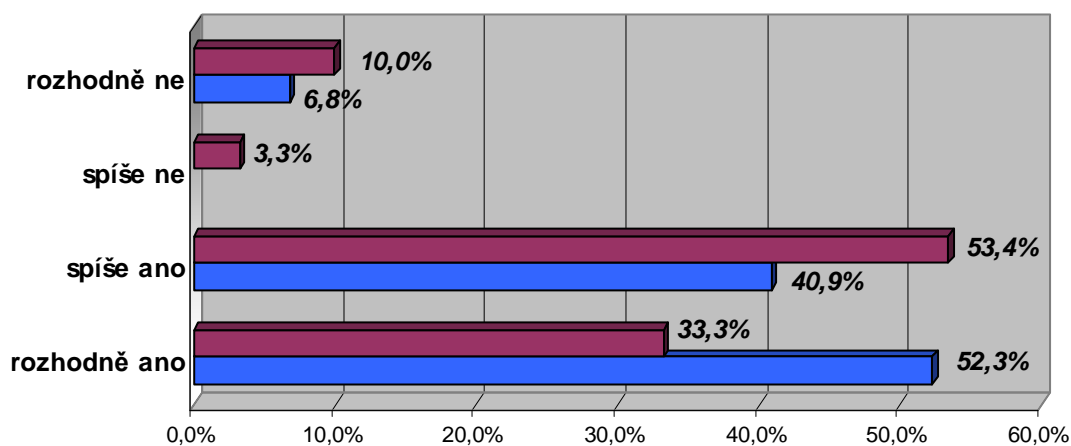
Muži	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	4	4		2
30 – 44 let	12	4		1
45 – 59 let	7	10		
<b>celkem</b>	<b>23</b>	<b>18</b>		<b>3</b>

Ženy	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	2	4		1
30 – 44 let	3	7		
45 – 59 let	5	5	1	2
<b>celkem</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

**Graf č. 12** Názory respondentů obou pohlaví, podle věkové kategorie, na tvrzení, zda je rodičovská dovolená vhodnější pro ženu než pro muže (v %)



**Graf č. 13** Názory respondentů obou pohlaví, na tvrzení, zda je rodičovská dovolená vhodnější pro ženu než pro muže (v %)



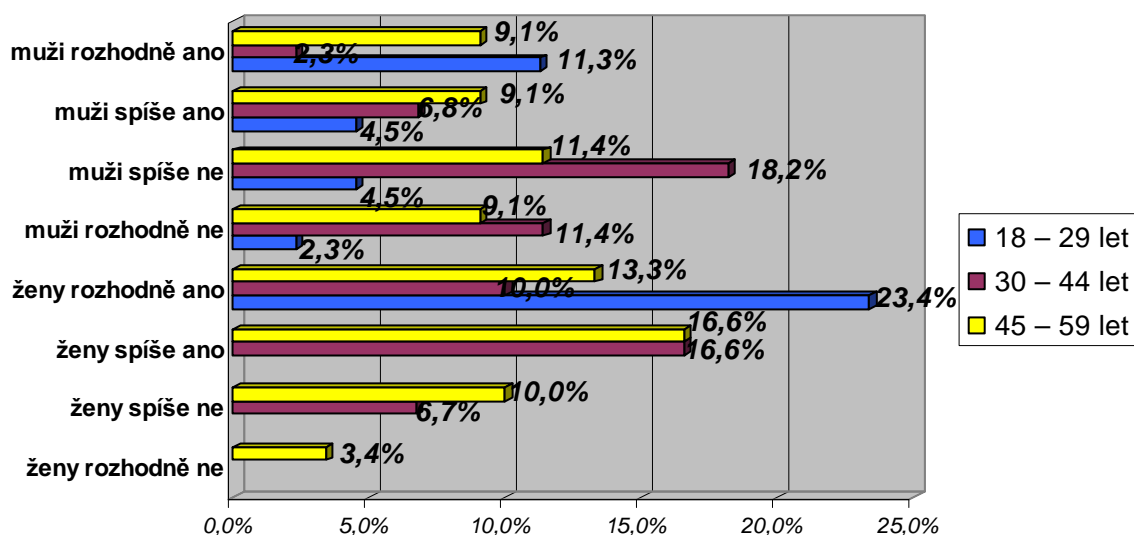


U této otázky převládá častěji názor ANO, u obou pohlaví, u mužů 93,2 % a u žen 86,7 %, převládá tradiční postoj, jak muži tak i ženy souhlasí s tím, že je žena považována za vhodnější než muž v péči o děti. Také v praxi na rodičovskou dovolenou odcházejí převážně ženy, za rok 2005 byl přiznán nárok na rodičovský příspěvek 4 050 mužům a 287 710 ženám. Kvalitativní výzkum, který byl prováděn ukázal, že muži jsou velmi schopní v péči o malé dítě, mírné potíže jim ovšem činí péče o domácnost.<sup>49</sup> Podle pohlaví a podle jednotlivých věkových kategorií názory se nelišily.

**Otázka č. 10: Myslíte si, že by na Vašem pracovišti bylo možné, aby muž mající malé dítě případně odešel na rodičovskou dovolenou?**

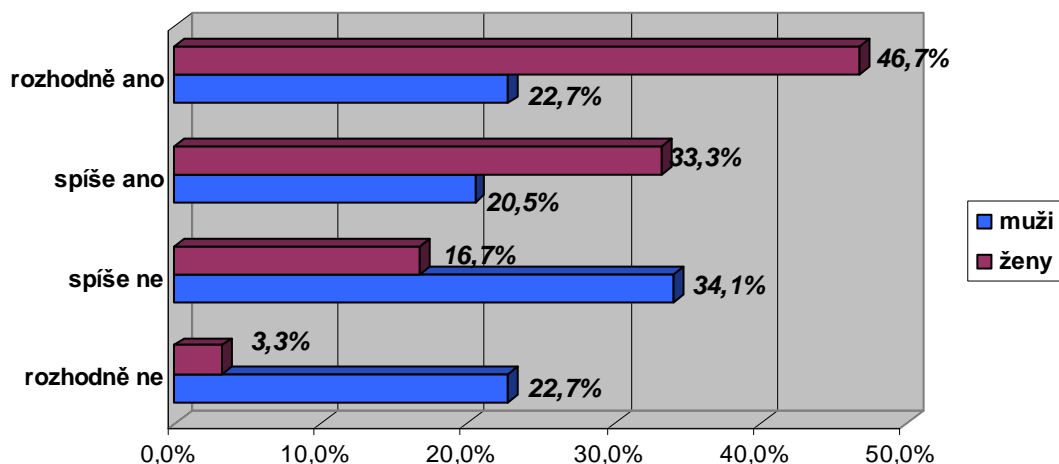
Z celkového počtu 44 mužů jich odpovědělo: *rozhodně ano* 10 (22,7 %), *spíše ano* 9 (20,5 %), *spíše ne* 15 (34,1 %) a *rozhodně ne* 10 (22,7 %) z celkového počtu 30 žen jich odpovědělo: *rozhodně ano* 14 (46,7 %), *spíše ano* 10 (33,3 %), *spíše ne* 5 (16,7 %) a *rozhodně ne* 1 (3,3 %).

**Graf č. 14** Názory respondentů obou pohlaví, podle věkové kategorie, na tvrzení zda by bylo možno na pracovišti odpovídajících respondentů, aby muž mající malé dítě odešel na rodičovskou dovolenou (v %)



<sup>49</sup> GENDER, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, VÝZKUM, časopis oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav AV ČR, ročník 7, číslo 1/2006, s. 32 – 36.

**Graf č. 15** Názory respondentů obou pohlaví, na tvrzení zda by bylo možno na pracovišti odpovídajících respondentů, aby muž mající malé dítě odešel na rodičovskou dovolenou (v %)



Z odpovědí na tuto otázku, vyplývá, že u této otázky převládá u mužů názor častěji NE 56,8 %, že by nebylo možné na jejich pracovišti, aby muž mající malé dítě odešel na rodičovskou dovolenou, na rozdíl od žen, kde převládá názor častěji ANO 80%. Myslím si, že někteří muži neví, že je *zaměstnavatel povinen poskytnout* jak zaměstnankyni tak i zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou a to již od roku 2001. Tato úprava má zajistit rovnost mužů a žen v pracovněprávních vztazích, aby nárok na pracovní volno z důvodu péče o dítě do tří let věku mohl vzniknout jak matce, tak i otci dítěte. Dávky rodičovského příspěvku jsou stejné jak u mužů tak i žen.<sup>50</sup> Možnými příčinami těchto výsledků je možná návazání na předchozí otázku, že je rodičovská dovolená vhodnější pro ženy než pro muže.

Podle pohlaví a podle jednotlivých věkových kategorií u mužů rozdíl u věkové kategorii 18 – 29 let názory shodné jako u žen ANO. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že při této otázce dochází k rozdílům mezi jednotlivými generacemi, můžeme tedy v budoucnosti očekávat změnu u mladé věkové kategorie, odklonem od tradičního modelu rozdělení rolí v rodině, který připisuje ženě primární odpovědnost za péči o děti.

<sup>50</sup> Poradce 2009 1 -2, Zákoník práce s komentářem, Poradce s.r.o. 2008, s. 249-254

**Otázka č. 11: Myslíte si, že je v dostatek institucí pro zajištění péče o děti např. jesle, mateřská škola?**

Z celkového počtu 44 mužů jich odpovědělo: *rozhodně ano* 10 (22,7 %), *spíše ano* 16 (36,4 %), *spíše ne* 11 (25 %) a *rozhodně ne* 7 (15,9 %) z celkového počtu 30 žen jich odpovědělo: *rozhodně ano* 1 (3,3 %), *spíše ano* 5 (16,7%), *spíše ne* 17 (56,7 %) a *rozhodně ne* 7 (23,3 %).

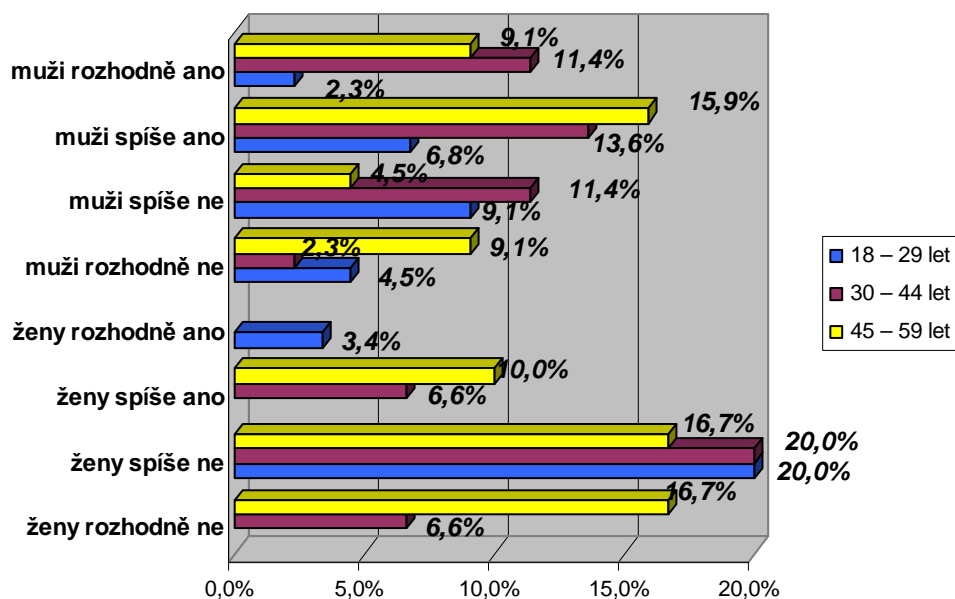
**Tabulka č. 10** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

Muži	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	1	3	4	2
30 – 44 let	5	6	5	1
45 – 59 let	4	7	2	4
<b>celkem</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>7</b>

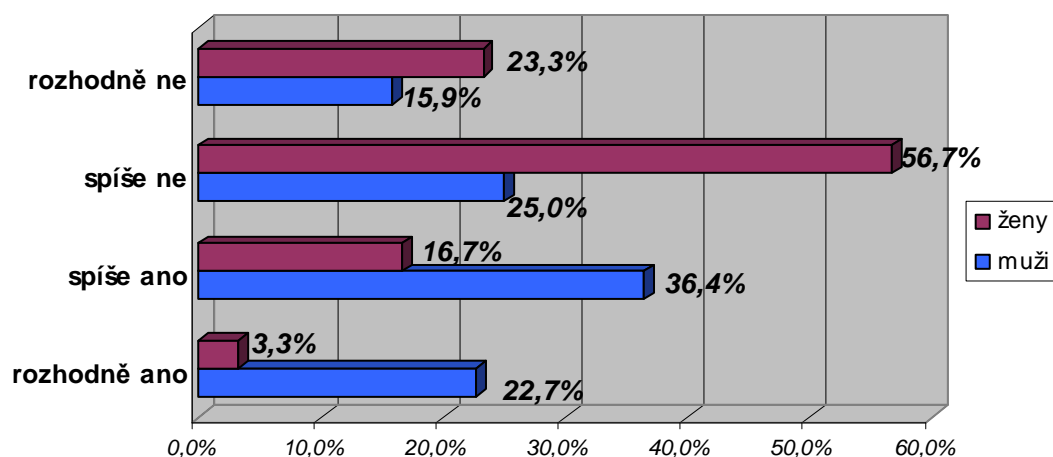
  

Ženy	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	1		6	
30 – 44 let		2	6	2
45 – 59 let		3	5	5
<b>celkem</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>7</b>

**Graf č. 16** Názory respondentů obou pohlaví, podle věkové kategorie, na tvrzení je v ČR dostatek institucí pro zajištění péče o dítě např. jesle, mateřská škola atd. (v %)



**Graf č. 17** Názory respondentů obou pohlaví, na tvrzení je v ČR dostatek institucí pro zajištění péče o dítě např. jesle, mateřská škola atd. (v %)



U této otázky, zda je dostatek institucí zajišťující péči o děti dochází k rozdílným názorům u mužů a žen. U mužů převládá názor častěji ANO 59,1 %, naopak u žen názor častěji NE 80 %. Myslím si, že k tomuto rozdílu mezi pohlavími došlo, protože tuto problematiku vnímají ženy odlišně od mužů. Většinou žena, řeší otázku umístění dítěte do těchto zařízení. Muž to vnímá spíše jako problém ženy. Já sama dnes stojím, před složitým úkolem, jako mnoho dalších žen v celé ČR, neboť po končení rodičovské dovolené se potřebuji vrátit zpět do zaměstnání a v našem městě je nedostatek míst v mateřských školách. Tato otázka je stále aktuálnější, neboť po roce 1989 došlo k velkému rušení těchto institucí a v dnešní době je jich nedostatek. Je potřeba co nejdříve tento problém vyřešit, ale zatím, alespoň v našem městě je náprava jen ve stádiu slibů nikoliv realizací v praxi. Takže většina rodin nemá možnost dítě do těchto institucí umístit, a potom dochází k situacím, že je žena na rodičovské dovolené déle než by sama chtěla.

Podle pohlaví a podle jednotlivých věkových kategorií (18-29 let, 30 – 44 let a 45 –59 let) u mužů rozdíl u věkové kategorii 18 – 29 let názory shodné jako u žen NE. Rozdíly mohou být způsobeny, tím, že k velkému rušení těchto institucí došlo až pro roce 1989.

**Otázka č. 12: Souhlasíte, s dělení domácích prací tak, aby muž i žena měli stejně volného času na odpočinek a zábavu?**

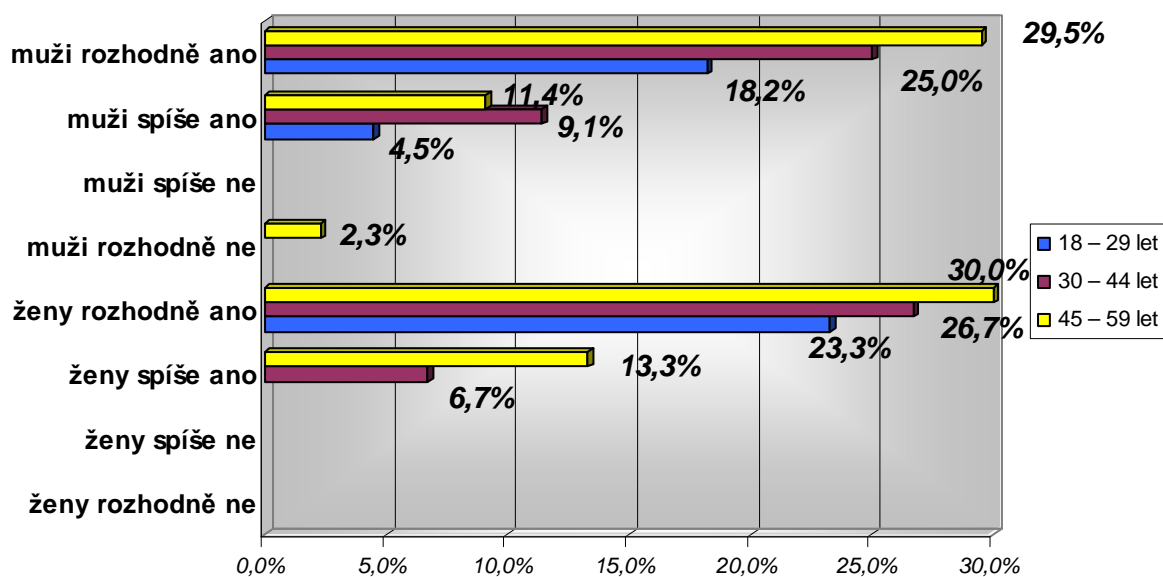
Z celkového počtu 44 mužů jich odpovědělo: *rozhodně ano* 32 (72,7 %), *spíše ano* 11 (25%), *spíše ne* 1 (2,3 %) a z celkového počtu 30 žen jich odpovědělo: *rozhodně ano* 24 (80 %), *spíše ano* 6 (20 %).

**Tabulka č. 11** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

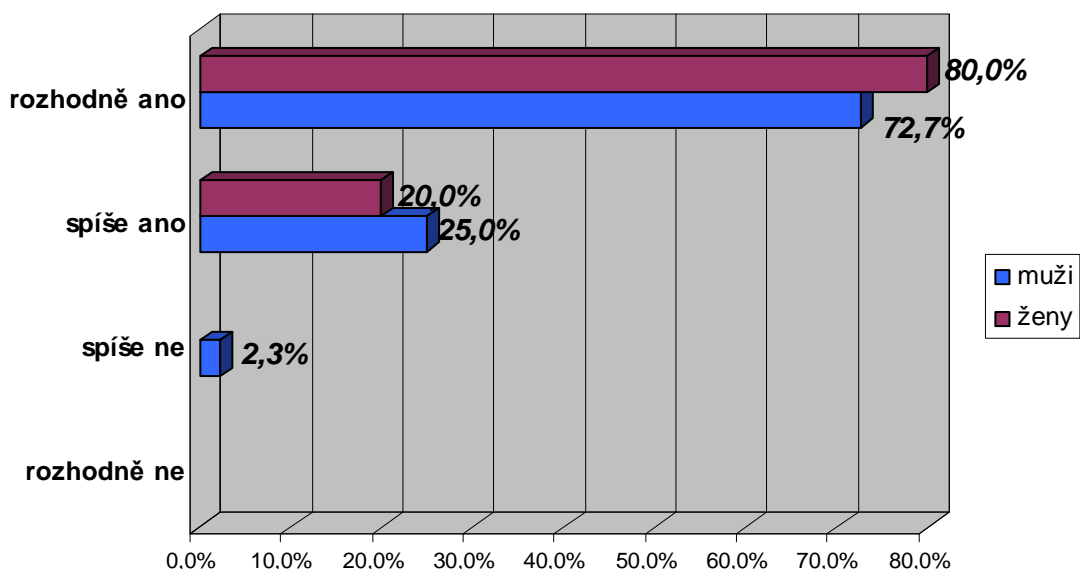
Muži	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	8	2		
30 – 44 let	11	5	1	
45 – 59 let	13	4		
<b>celkem</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	

Ženy	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	7			
30 – 44 let	8	2		
45 – 59 let	9	4		
<b>celkem</b>	<b>24</b>	<b>6</b>		

**Graf č. 18** Názory respondentů obou pohlaví, podle věkové kategorie, na tvrzení týkající se dělení domácích prací tak, aby muž i žena měli stejně volného času na odpočinek a zábavu (v %)



**Graf č. 19** Názory respondentů obou pohlaví, na tvrzení, týkající se dělení domácích prací tak, aby muž i žena měli stejně volného času na odpočinek a zábavu (v %)



U této otázky převládá shodný názor ANO u mužů 97,7 % z u 30 žen 100%. Podle názorů odpovídajících respondentů mužů i žen v tomto průzkumu, převládá názor, že domácí práce je nutno dělit tak, aby měli muž i ženy stejně volného času na odpočinek a zábavu. Podle pohlaví a podle jednotlivých věkových kategorií (18 -29 let, 30 – 44 let a 45 – 59 let) shodné názory ANO. Domnívám, se že v praxi tento postoj většinou realizován není, neboť břímě domácnosti je stále spojováno s ženou.

**Otázka č. 13: Souhlasíte s dělení prací v domácnosti na „mužské“ a „ženské“ – pokud ANO, kterou činnost považujete za mužskou, kterou za „ženskou“?**

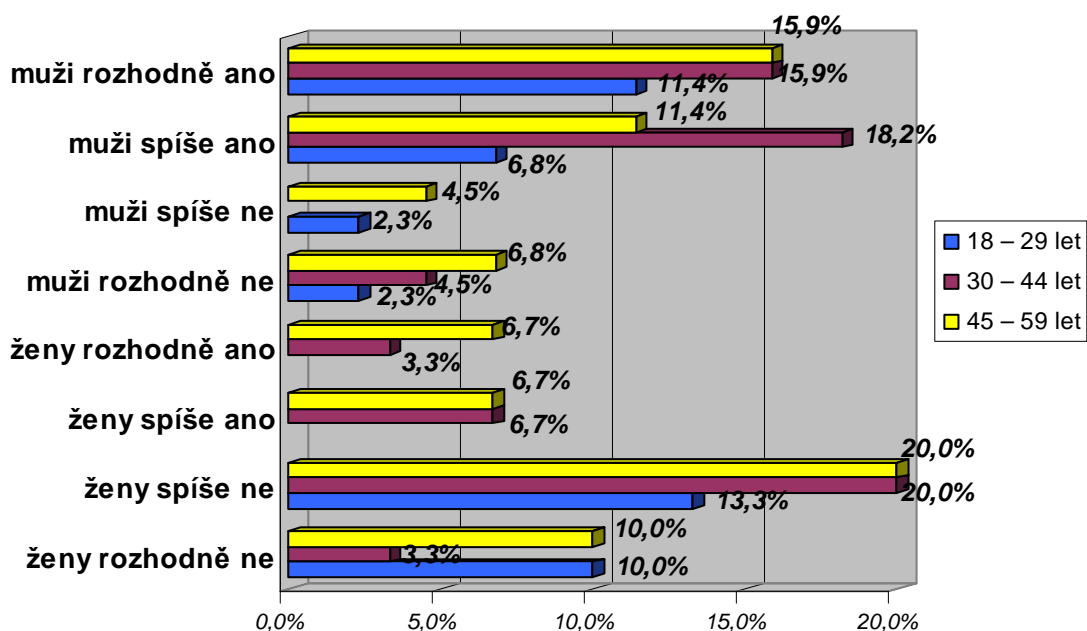
Z celkového počtu 44 mužů jich odpovědělo: *rozhodně ano* 19 (43,2 %), *spíše ano* 16 (36,4 %), *spíše ne* 3 (6,8 %) a *rozhodně ne* 6 (13,6 %) z celkového počtu 30 žen jich odpovědělo: *rozhodně ano* 3 (10,0 %), *spíše ano* 4 (13,3%), *spíše ne* 16 (53,3 %) a *rozhodně ne* 7 (23,3 %).

**Tabulka č. 12** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

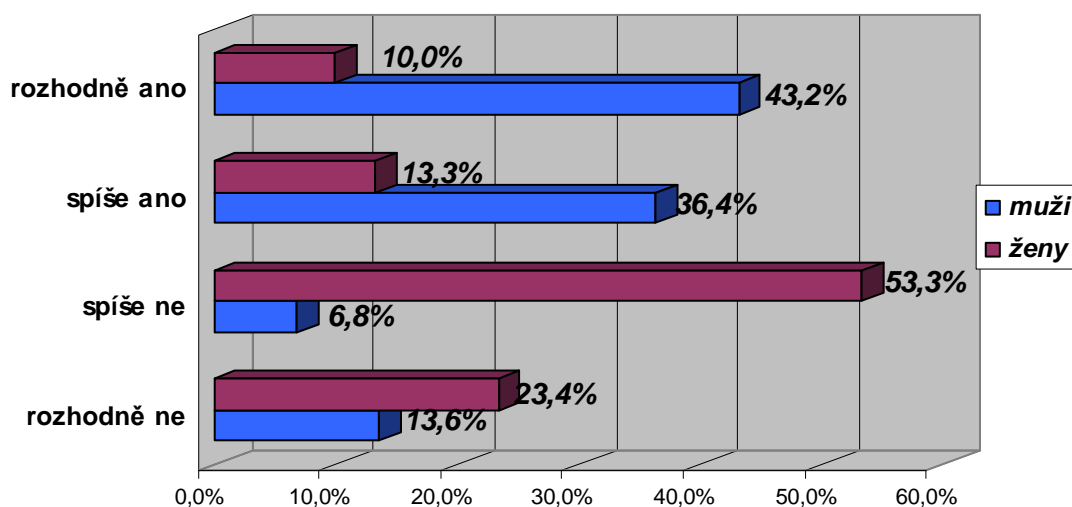
Muži	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	5	3	1	1
30 – 44 let	7	8		2
45 – 59 let	7	5	2	3
<b>celkem</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

Ženy	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let			4	3
30 – 44 let	1	2	6	1
45 – 59 let	2	2	6	3
<b>celkem</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>7</b>

**Graf č. 20** Názory respondentů obou pohlaví, podle věkové kategorie, na tvrzení jestli souhlasí s dělení prací v domácnosti na „mužské“ a „ženské“ (v %)



**Graf č. 21** Názory respondentů obou pohlaví, na tvrzení jestli souhlasí s dělení prací v domácnosti na „mužské“ a „ženské“ (v %)



Činnost, která je považována za mužskou a ženskou podle odpovídajících respondentů obou pohlaví, převládaly odpovědi:

**Mužská činnost v domácnosti:** nejčastější odpovědi péče o auto, údržba nebo oprava v bytě nebo v domě (malování), práce na zahradě (péče o trávník).

**Ženská činnost v domácnosti:** žehlení, praní, úklid, vaření.

U této otázky, zda souhlasí muži a ženy s dělením prací v domácnosti na mužské a ženské dochází k rozdílu, u mužů převládá častěji názor ANO 79,6 % a naopak u žen častěji názor NE 76,7 %. Domnívám se, že rozdíly jsou způsobeny tím, že ženy chtějí, aby se muž více angažoval v domácích činnostech, které jsou automaticky připisovány ženám činnosti jako žehlení, vaření, praní nebo úklid.

Podle pohlaví a podle jednotlivých věkových kategorií (18-29 let, 30 – 44 let a 45 – 59 let), názory shodné u žen ANO u mužů NE.

**Otázka č. 14: Souhlasíte s tvrzením, že otec dovede pečovat o dítě stejně jako matka?**

Z celkového počtu 44 mužů jich odpovědělo: *rozhodně ano* 11 (25 %), *spíše ano* 22 (50,0 %), *spíše ne* 9 (20,5 %) a *rozhodně ne* 2 (4,5 %) z celkového počtu 30 žen jich odpovědělo: *rozhodně ano* 6 (20,0 %), *spíše ano* 13 (43,3%), *spíše ne* 9 (30,0 %) a *rozhodně ne* 2 (6,7 %).

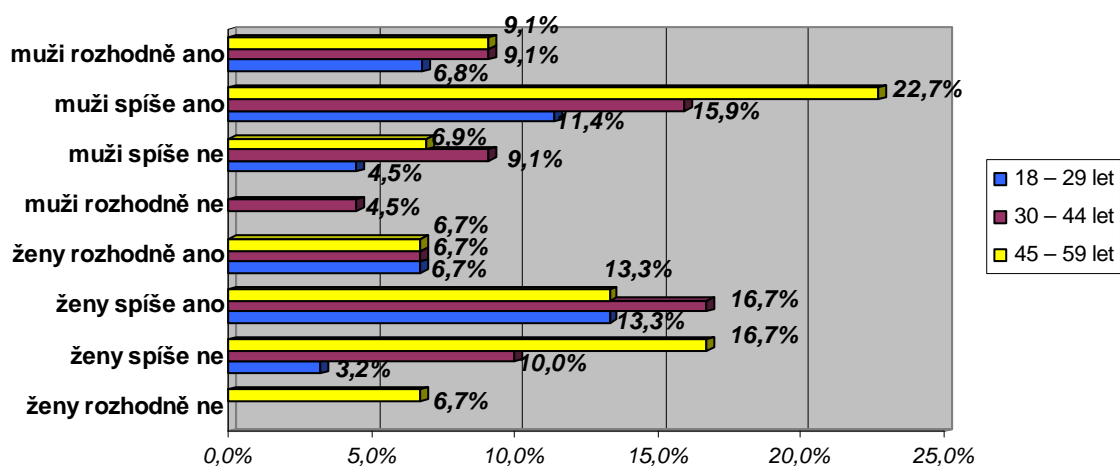


**Tabulka č. 13** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

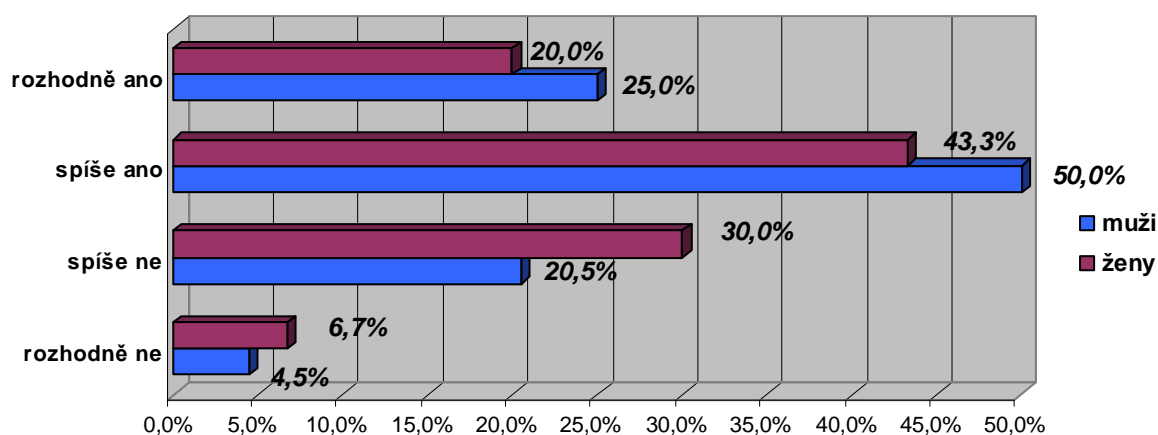
Muži	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	3	5	2	
30 – 44 let	4	7	4	2
45 – 59 let	4	10	3	
<b>celkem</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

Ženy	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	2	4	1	
30 – 44 let	2	5	3	
45 – 59 let	2	4	5	2
<b>celkem</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

**Graf č. 22** Názory respondentů obou pohlaví, podle věkové kategorie,



**Graf č. 23** Názory respondentů obou pohlaví, na tvrzení, že otec dovede pečovat o dítě stejně jako matka (v %)



U této otázky převládá u obou pohlaví shodný názor ANO u mužů 75 % a u žen 63,3 %, otec dovede pečovat o dítě stejně jako matka. Domnívám se, že muži umí pečovat dobře o dítě, ale stále nepřebírají, alespoň částečně některé ostatní povinnosti žen spojené s domácností např. úklid, vaření, praní apod. Podle pohlaví a podle jednotlivých věkových kategorií (18-29 let, 30 – 44 let a 45 – 59 let) stejné výsledky převládá častěji názor ANO.

**Otázka č. 15: Souhlasíte s tvrzením, že být ženou v domácnosti je právě tak smysluplné jako pracovat za mzdu?**

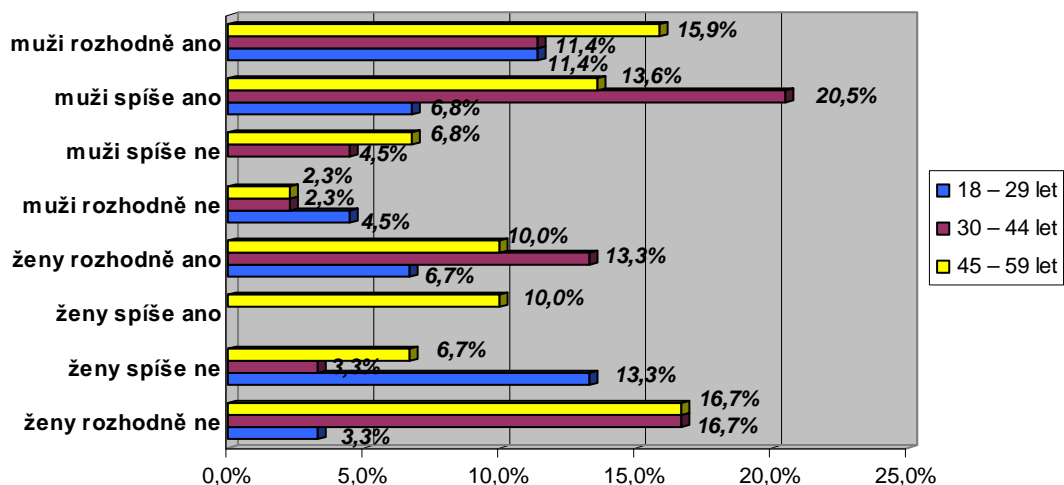
Z celkového počtu 44 mužů jich odpovědělo: *rozhodně ano* 17 (38,6 %), *spíše ano* 18 (40,9 %), *spíše ne* 5 (11,4 %) a *rozhodně ne* 4 (9,1 %) z celkového počtu 30 žen jich odpovědělo: *rozhodně ano* 9 (30,0 %), *spíše ano* 3 (10 %), *spíše ne* 7 (23,3 %) a *rozhodně ne* 11 (36,7 %).

**Tabulka č. 13** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

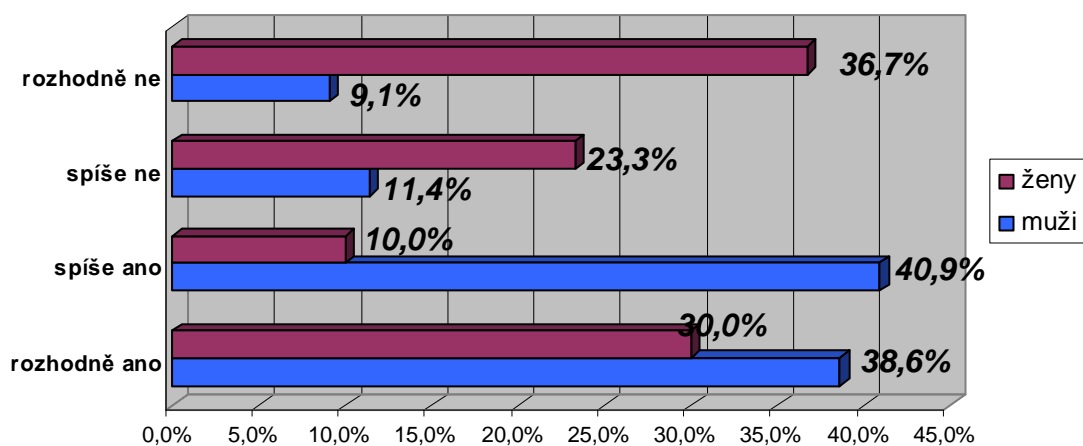
<b>Muži</b>	<b>rozhodně ano</b>	<b>spíše ano</b>	<b>spíše ne</b>	<b>rozhodně ne</b>
<b>18 - 29 let</b>	5	3		2
<b>30 – 44 let</b>	5	9	2	1
<b>45 – 59 let</b>	7	6	3	1
<b>celkem</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

<b>Ženy</b>	<b>rozhodně ano</b>	<b>spíše ano</b>	<b>spíše ne</b>	<b>rozhodně ne</b>
<b>18 - 29 let</b>	2		4	1
<b>30 – 44 let</b>	4		1	5
<b>45 – 59 let</b>	3	3	2	5
<b>celkem</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>11</b>

**Graf č. 24** Názory respondentů obou pohlaví, podle věkové kategorie, na tvrzení, že být ženou v domácnosti je právě tak smysluplné jako pracovat za mzdu. (v %)



**Graf č. 25** Názory respondentů obou pohlaví, na tvrzení, že být ženou v domácnosti je právě tak smysluplné jako pracovat za mzdu. (v %)



U této otázky, zda být ženou v domácnosti je tak smysluplné jako pracovat za mzdu dochází k rozdílným názorům u obou pohlaví, zatímco u mužů převládá častěji názor ANO 79,5 %, naopak u žen převládá častěji názor Ne 60 %. Domnívám se, že k rozdílu mezi pohlavími došlo, právě proto, že jsou muži přesvědčení podle již vytvořených genderových stereotypů, žena = domácnost. Neuvědomují si, že žena nechce být spojována pouze s domácností, ale touží se realizovat i v jiné sféře než je domácnost.

Podle pohlaví a podle jednotlivých věkových kategorií (18-29 let, 30 – 44 let a 45 – 59 let), stejné výsledky u mužů převládá častěji názor ANO u žen častěji NE.

**Otázka č. 16: Souhlasíte s tvrzením, že pracující matka může svému dítěti poskytovat stejnou lásku a jistotu jako matka, která není zaměstnána?**

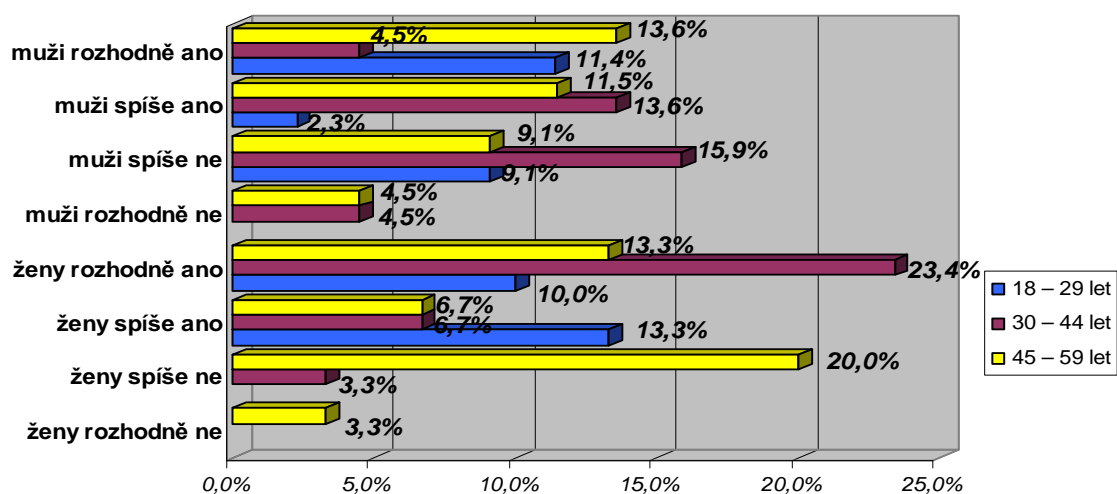
Z celkového počtu 44 mužů jich odpovědělo: *rozhodně ano* 13 (29,5 %), *spíše ano* 12 (27,3 %), *spíše ne* 15 (34,1 %) a *rozhodně ne* 4 (9,1 %) z celkového počtu 30 žen jich odpovědělo: *rozhodně ano* 14 (46,7 %), *spíše ano* 8 (26,7 %), *spíše ne* 7 (23,3 %) a *rozhodně ne* 1 (3,3 %).

**Tabulka č. 14** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

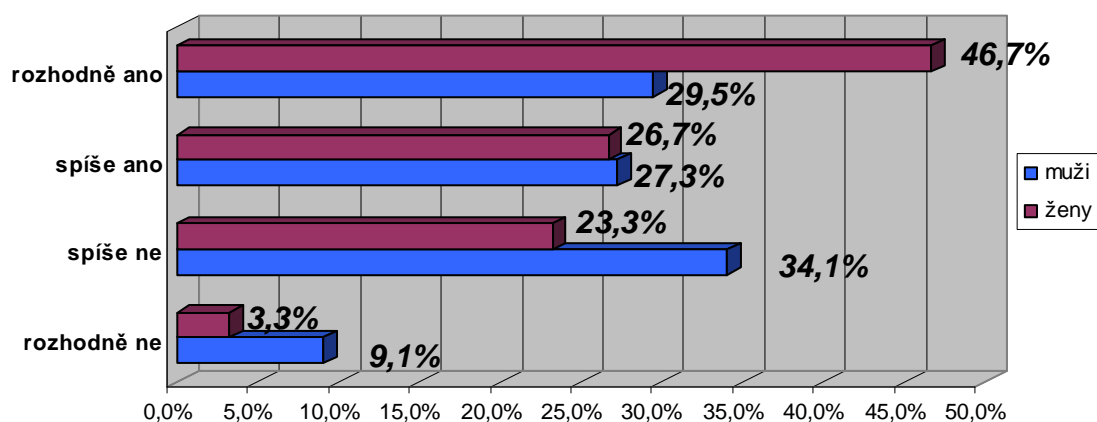
Muži	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	5	1	4	
30 – 44 let	2	6	7	2
45 – 59 let	6	5	4	2
<b>celkem</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>4</b>

Ženy	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	3	4		
30 – 44 let	7	2	1	
45 – 59 let	4	2	6	1
<b>celkem</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

**Graf č. 26** Názory respondentů obou pohlaví, podle věkové kategorie, na tvrzení, že pracující matka může svému dítěti poskytovat stejnou lásku a jistotu jako matka, která není zaměstnána (v %)



**Graf č. 27** Názory respondentů obou pohlaví, na tvrzení, že pracující matka může svému dítěti poskytovat stejnou lásku a jistotu jako matka, která není zaměstnána (v %)



U této otázky, zda pracující matka může svému dítěti poskytovat stejnou lásku a jistotu jako matka, která není zaměstnána, převládá u obou pohlaví častěji názor ANO u mužů 56,8 % a u žen 73,40 %. Rozpočet rodiny je závislý na příjmech obou partnerů, a tak si myslím, že zaměstnání matky nijak nesníží její kvality týkající se lásky nebo péče o dítě. Podle pohlaví a podle jednotlivých věkových kategoriích (18-29 let, 30 – 44 let a 45 – 59 let), docházelo k rozdílným názorům u mužů věkové kategorie 30 – 44 let, kde převládl názor častěji NE, stejně jako u žen věkové kategorii 45 -59 let.

**Otázka č. 17: Měl/a byste zájem pracovat, v případě potřeby, v upraveném pracovním režimu, tj. na zkrácenou pracovní dobu, jen některá období v roce, krátkodobé smlouvy, práce doma apod.?**

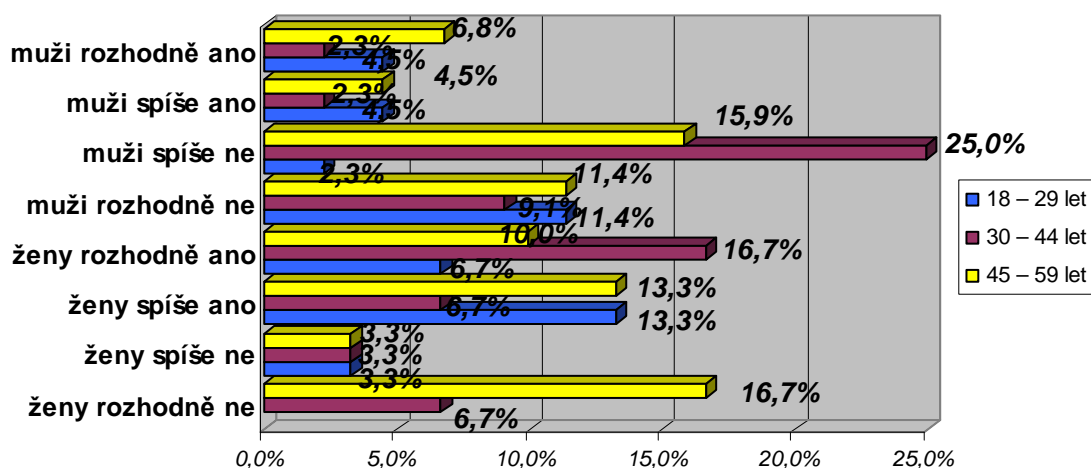
Z celkového počtu 44 mužů jich odpovědělo: *rozhodně ano* 13 (29,5 %), *spíše ano* 12 (27,3 %), *spíše ne* 15 (34,1 %) a *rozhodně ne* 4 (9,1 %) z celkového počtu 30 žen jich odpovědělo: *rozhodně ano* 14 (46,7 %), *spíše ano* 8 (26,7 %), *spíše ne* 7 (23,3 %) a *rozhodně ne* 1 (3,3 %).

**Tabulka č. 15** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

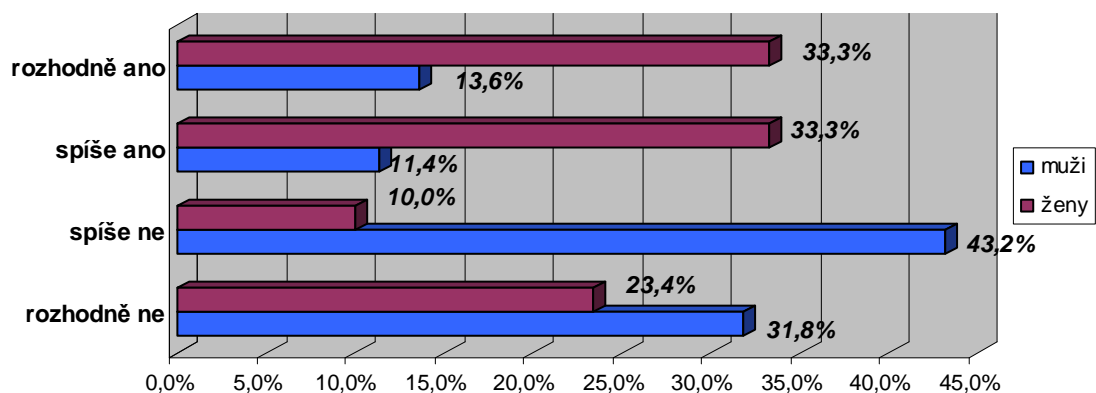
Muži	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	2	2	1	5
30 – 44 let	1	1	11	4
45 – 59 let	3	2	7	5
<b>celkem</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>14</b>

Ženy	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	2	4	1	
30 – 44 let	5	2	1	2
45 – 59 let	3	4	1	5
<b>celkem</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

**Graf č. 28** Názory respondentů obou pohlaví, podle věkové kategorie, na tvrzení, zda by měli zájem pracovat v případě potřeby, v upraveném pracovním režimu, tj. na zkrácenou pracovní dobu, apod. (v %)



**Graf č. 29** Názory respondentů obou pohlaví, na tvrzení, zda by měli zájem pracovat v případě potřeby, v upraveném pracovním režimu, tj. na zkrácenou pracovní dobu, apod.(v %)



U této otázky, zda by využili respondenti možnosti v případě potřeby pracovat v upraveném pracovním režimu, dochází k rozdílným názorům, u mužů převládá

častěji názor NE 75 %, naopak u žen častěji názor ANO 66,6 %. Ženám může v případě potřeby pomoci upravený režim jako flexibilní pracovní doba nebo zkrácený pracovní úvazek, neboť jim umožní skloubit péči o dítě a zaměstnání. Podle pohlaví a podle jednotlivých věkových kategorií (18-29 let, 30 – 44 let a 45 – 59 let), stejné výsledky u mužů převládá častěji názor NE u žen častěji ANO.

**Otázka č. 18: Souhlasíte s tvrzením, že zaměstnání má pro ženy stejný význam jako pro muže?**

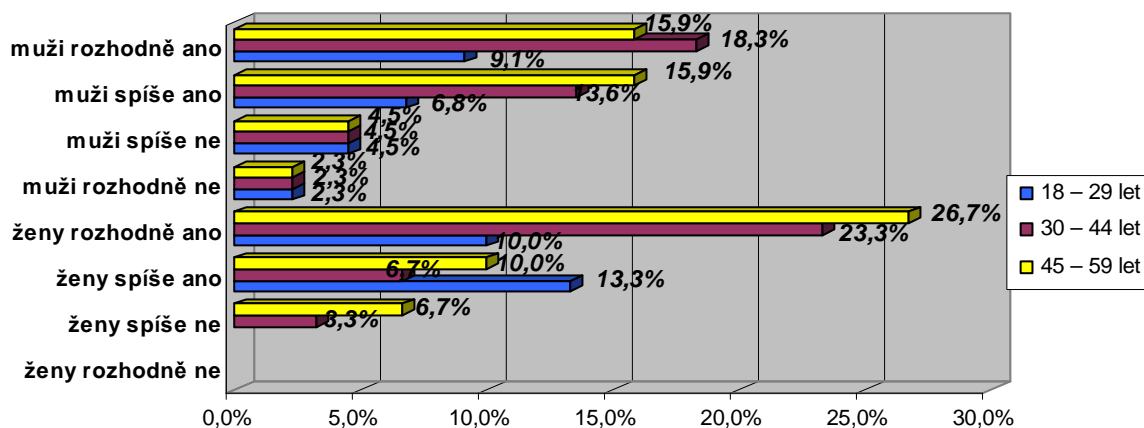
Z celkového počtu 44 mužů jich odpovědělo: *rozhodně ano* 19 (43,2 %), *spíše ano* 16 (36,4 %), *spíše ne* 6 (13,6 %) a *rozhodně ne* 3 (6,8 %) z celkového počtu 30 žen jich odpovědělo: *rozhodně ano* 18 (60 %), *spíše ano* 9 (30 %) a *spíše ne* 3 (10 %).

**Tabulka č. 16** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

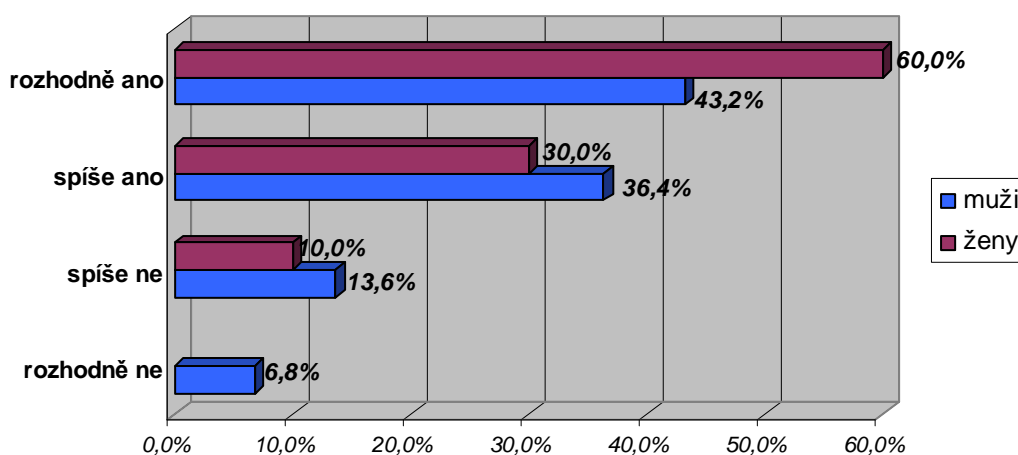
Muži	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	4	3	2	1
30 – 44 let	8	6	2	1
45 – 59 let	7	7	2	1
<b>celkem</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>3</b>

Ženy	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	3	4		
30 – 44 let	7	2	1	
45 – 59 let	8	3	2	
<b>celkem</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	

**Graf č. 30** Názory respondentů obou pohlaví, podle věkové kategorie, na tvrzení, zda zaměstnání má pro ženy stejný význam jako pro muže (v %)



**Graf č. 31** Názory respondentů obou pohlaví, podle věkové kategorie, na tvrzení, zda zaměstnání má pro ženy stejný význam jako pro muže (v %)



U této otázky, zda má zaměstnání pro ženy stejný význam jako pro muže převládá častěji názor ANO u mužů 79,6 % a u žen 90 %. Podle pohlaví a jednotlivých věkových kategoriích (18-29 let, 30 – 44 let a 45 – 59 let), stejné výsledky častěji názor ANO. Z průzkumu vyplývá, že muži vnímají zaměstnání ženy jako důležitou součást jejich života.

**Otázka č. 19: Myslíte si, že je trh práce v ČR rozdělena na profese čistě „mužské“ a čistě „ženské“ pokud ano uveďte příklad?**

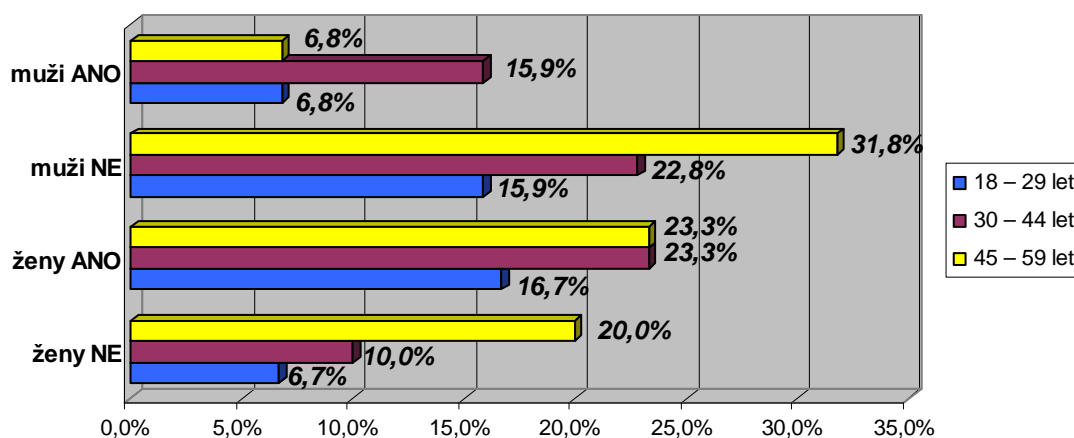
Z celkového počtu 44 mužů jich odpovědělo: *rozhodně ano* 19 (43,2 %), *spíše ano* 16 (36,4 %), *spíše ne* 6 (13,6 %) a *rozhodně ne* 3 (6,8 %) z celkového počtu 30 žen jich odpovědělo: *rozhodně ano* 18 (60 %), *spíše ano* 9 (30 %) a *spíše ne* 3 (10 %).

**Tabulka č. 17** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

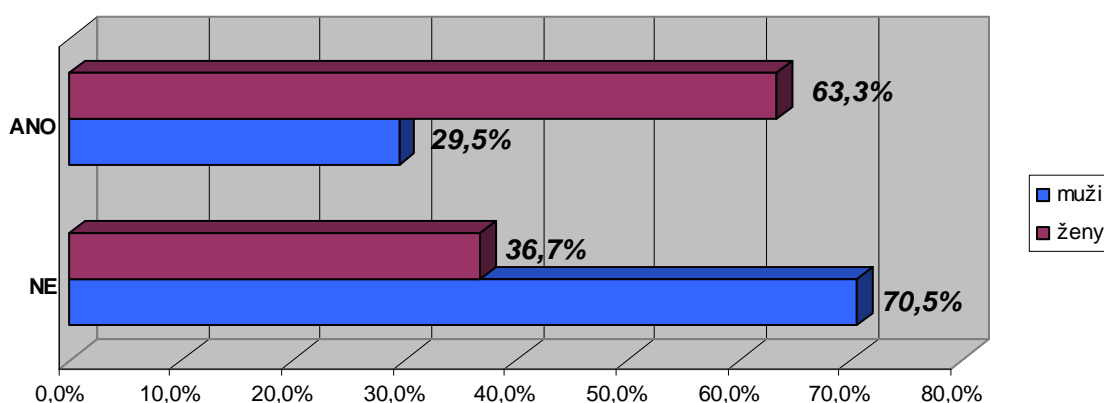
	MUŽI		ŽENY	
	ANO	NE	ANO	NE
<b>18 - 29 let</b>	3	7	5	2
<b>30 – 44 let</b>	7	10	7	3
<b>45 – 59 let</b>	3	14	7	6
<b>celkem</b>	<b>13</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>11</b>



**Graf č. 32** Názory respondentů obou pohlaví a podle věkové kategorie, na tvrzení zda si myslí, že je trh práce v ČR rozdělena na profese čistě „mužské“ a čistě „ženské“ (v %)



**Graf č. 33** Názory respondentů obou pohlaví, na tvrzení zda si myslí, že je trh práce v ČR rozdělena na profese čistě „mužské“ a čistě „ženské“ (v %)



U této otázky, zda je trh práce v ČR rozdělena na profese čistě mužské a čistě ženské jsou odlišné odpovědi mezi pohlavími, u mužů převládá častěji názor NE 70,5 %, u žen naopak převládá častěji názor ANO 63,3 %. Podle pohlaví a podle jednotlivých věkových kategorií (18-29 let, 30 – 44 let a 45 – 59 let), byly zjištěny stejné výsledky u mužů častěji názor NE a u žen častěji názor ANO.

Z těchto výsledků vyplývá, že ženy se domnívají, že nemají šanci se prosadit v mužské profesi. Trh práce je podle nich rozdělen na obory mužské a ženské, naopak muži jsou opačného názoru. Při kladné odpovědi ANO, uváděli respondenti příklad typických profesí mužských a ženských, nejčastější odpovědi:

**profese mužské:** horník, zedník, slevač – typické profese v těžkém průmyslu.

**ženské profese:** učitelka, učitelka v MŠ, sekretářka, kosmetička, švadlena.

**Otázka č. 20: Domníváte se, že v praxi má žena možnost získat zaměstnání v „mužské“ profesi nebo muž v „ženské“?**

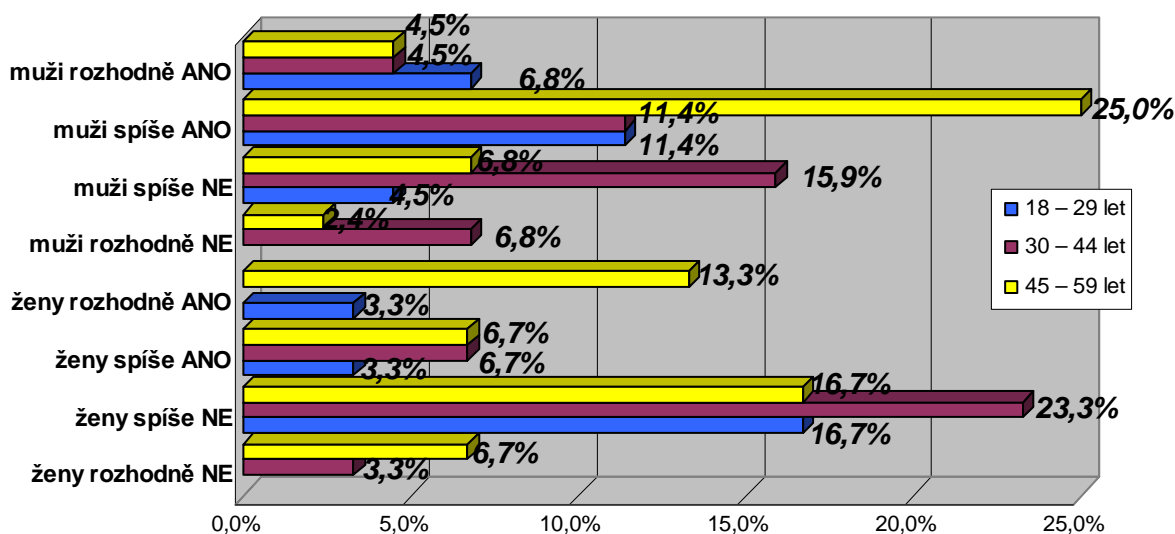
Z celkového počtu 44 mužů jich odpovědělo: *rozhodně ano* 7 (15,9 %), *spíše ano* 21 (47,7 %), *spíše ne* 12 (27,3 %) a *rozhodně ne* 4 (9,1 %) z celkového počtu 30 žen jich odpovědělo: *rozhodně ano* 5 (16,7 %), *spíše ano* 5 (16,7 %), *spíše ne* 17 (56,6 %) a *rozhodně ne* 3 (10 %).

**Tabulka č. 18** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

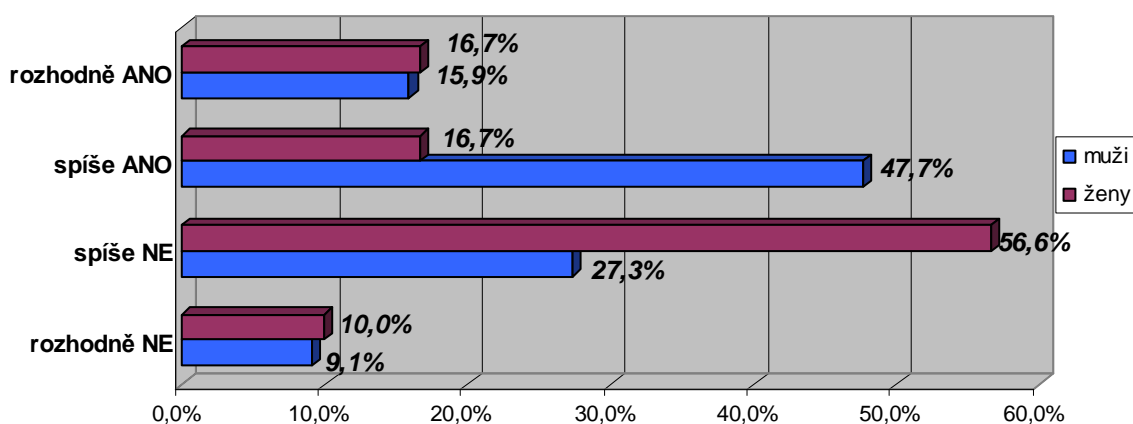
Muži	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	3	5	2	
30 – 44 let	2	5	7	3
45 – 59 let	2	11	3	1
<b>celkem</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>4</b>

Ženy	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	1	1	5	
30 – 44 let		2	7	1
45 – 59 let	4	2	5	2
<b>celkem</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>3</b>

**Graf č. 34** Názory respondentů obou pohlaví a podle věkové kategorie, na tvrzení zda se domnívají, že má v praxi žena možnost získat zaměstnání v „mužské“ profesi nebo muž v „ženské“ (v %)



**Graf č. 35** Názory respondentů obou pohlaví, na tvrzení zda se domnívají, že má v praxi žena možnost získat zaměstnání v „mužské“ profesi nebo muž v „ženské (v %)



U této otázky, zda má žena v praxi možnost získat zaměstnání v „mužské“ profesi nebo muž v „ženské“ se názory obou pohlaví lišily, zatímco u mužů převládá častěji názor ANO 63,6 %, u žen převládá častěji názor NE 66,6 %. Ženy se domnívají, že nemají vhodný vstup do čistě mužského oboru a muži do ženského. Podle pohlaví a podle jednotlivých věkových kategorií (18-29 let, 30 – 44 let a 45 – 59 let), byly zjištěny rozdíly u mužů věkové kategorie 30 – 44 let stejné výsledky u žen častěji názor NE, zatímco u mužů častěji názor ANO.

**Otázka č. 21: Domníváte se, že mít zaměstnání je pro ženu nejlepší způsob, jak být finančně nezávislou?**

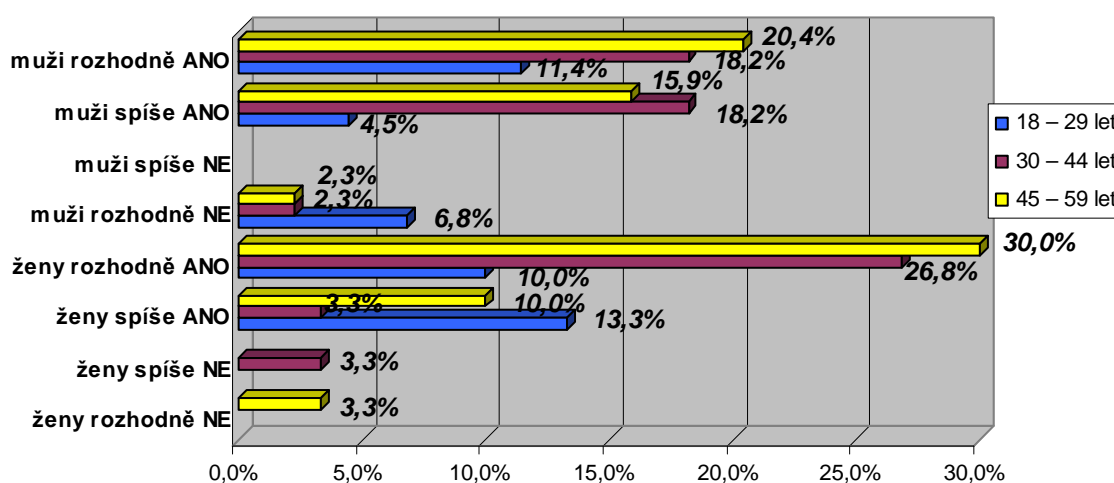
Z celkového počtu 44 mužů jich odpovědělo: *rozhodně ano* 22 (50 %), *spíše ano* 17 (38,6 %) a *rozhodně ne* 5 (11,4 %) z celkového počtu 30 žen jich odpovědělo: *rozhodně ano* 20 (66,6 %), *spíše ano* 8 (26,6 %), *spíše ne* 1 (3,4 %) a *rozhodně ne* 1 (3,4 %).

**Tabulka č. 19** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

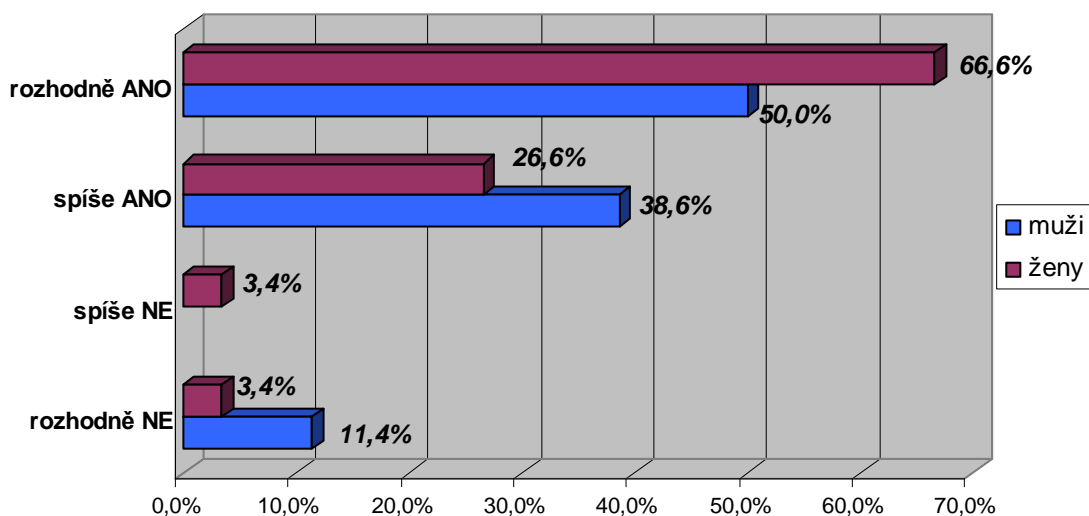
Muži	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	5	2		3
30 – 44 let	8	8		1
45 – 59 let	9	7		1
<b>celkem</b>	<b>22</b>	<b>17</b>		<b>5</b>

Ženy	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
18 - 29 let	3	4		
30 – 44 let	8	1	1	
45 – 59 let	9	3		1
<b>celkem</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

**Graf č. 36** Názory respondentů obou pohlaví a podle věkové kategorie, na tvrzení zda se domnívají, že mít zaměstnání je pro ženu nejlepší způsob, jak být finančně nezávislou (v %)



**Graf č. 37** Názory respondentů obou pohlaví, na tvrzení zda se domnívají, že mít zaměstnání je pro ženu nejlepší způsob, jak být finančně nezávislou (v %)



U této otázky převládá u obou pohlaví častěji názor ANO, u mužů 88,6 % a u žen 93,2 %, že mít zaměstnání je pro ženu nejlepší způsob, jak být osobně nezávislou. Podle pohlaví a podle jednotlivých věkových kategorií (18-29 let, 30 – 44 let a 45 – 59 let), byly zjištěny stejné výsledky u mužů i u žen častěji názor ANO. Domnívám se, že si obě pohlaví uvědomují důležitost zaměstnání v životě ženy.

**Otázka č. 22: Souhlasíte s tvrzením, že práce mužů ve stejném zaměstnání bývá většinou lépe finančně ohodnocena než stejná práce žen?**

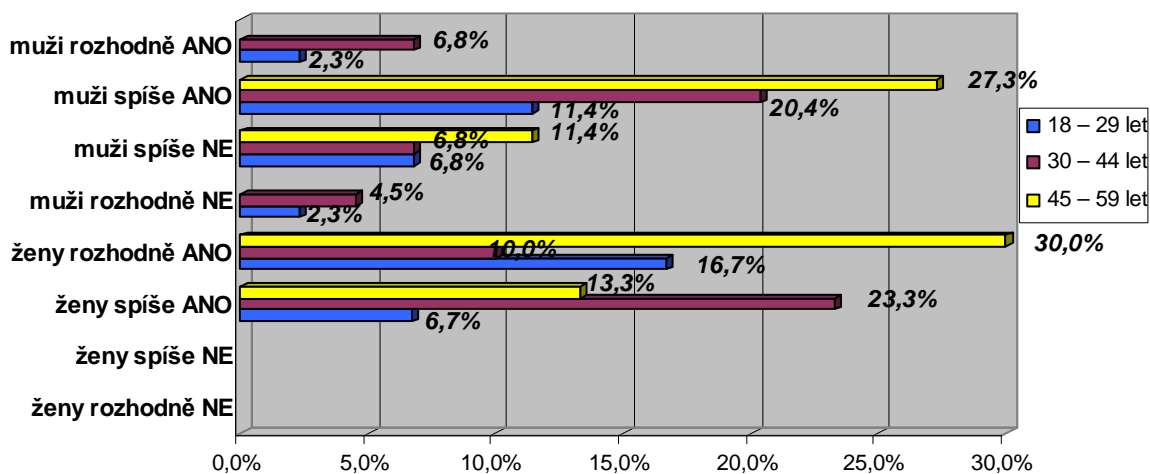
Z celkového počtu 44 mužů jich odpovědělo: *rozhodně ano* 22 (50 %), *spíše ano* 17 (38,6 %) a *rozhodně ne* 5 (11,4 %) z celkového počtu 30 žen jich odpovědělo: *rozhodně ano* 20 (66,6 %), *spíše ano* 8 (26,6 %), *spíše ne* 1 (3,4 %) a *rozhodně ne* 1 (3,4 %).

**Tabulka č. 20** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

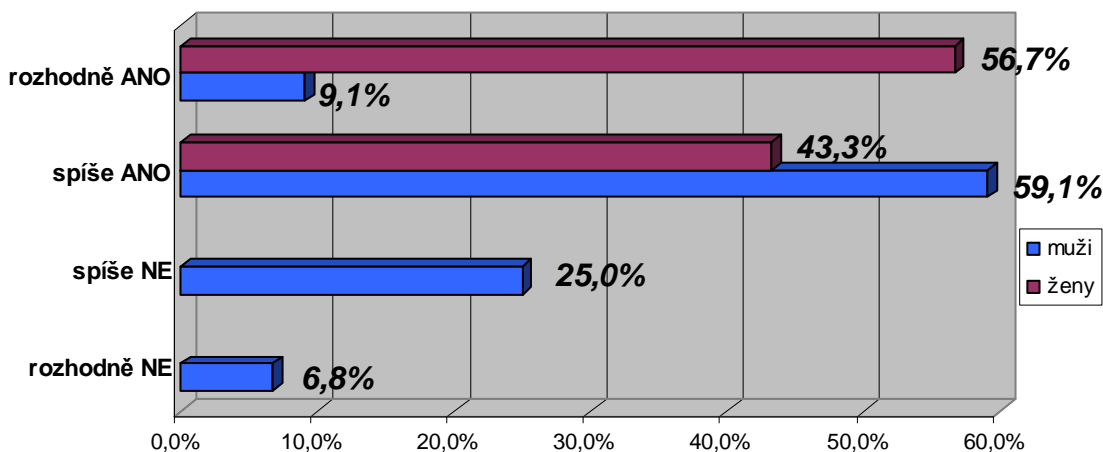
<b>Muži</b>	<b>rozhodně ano</b>	<b>spíše ano</b>	<b>spíše ne</b>	<b>rozhodně ne</b>
<b>18 – 29 let</b>	5	2		3
<b>30 – 44 let</b>	8	8		1
<b>45 – 59 let</b>	9	7		1
<b>celkem</b>	<b>22</b>	<b>17</b>		<b>5</b>

<b>Ženy</b>	<b>rozhodně ano</b>	<b>spíše ano</b>	<b>spíše ne</b>	<b>rozhodně ne</b>
<b>18 - 29 let</b>	3	4		
<b>30 – 44 let</b>	8	1	1	
<b>45 – 59 let</b>	9	3		1
<b>celkem</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

**Graf č. 38** Názory respondentů obou pohlaví a podle věkové kategorie, na tvrzení, že práce mužů ve stejném zaměstnání bývá většinou lépe finančně ohodnocena než stejná práce žen (v %)



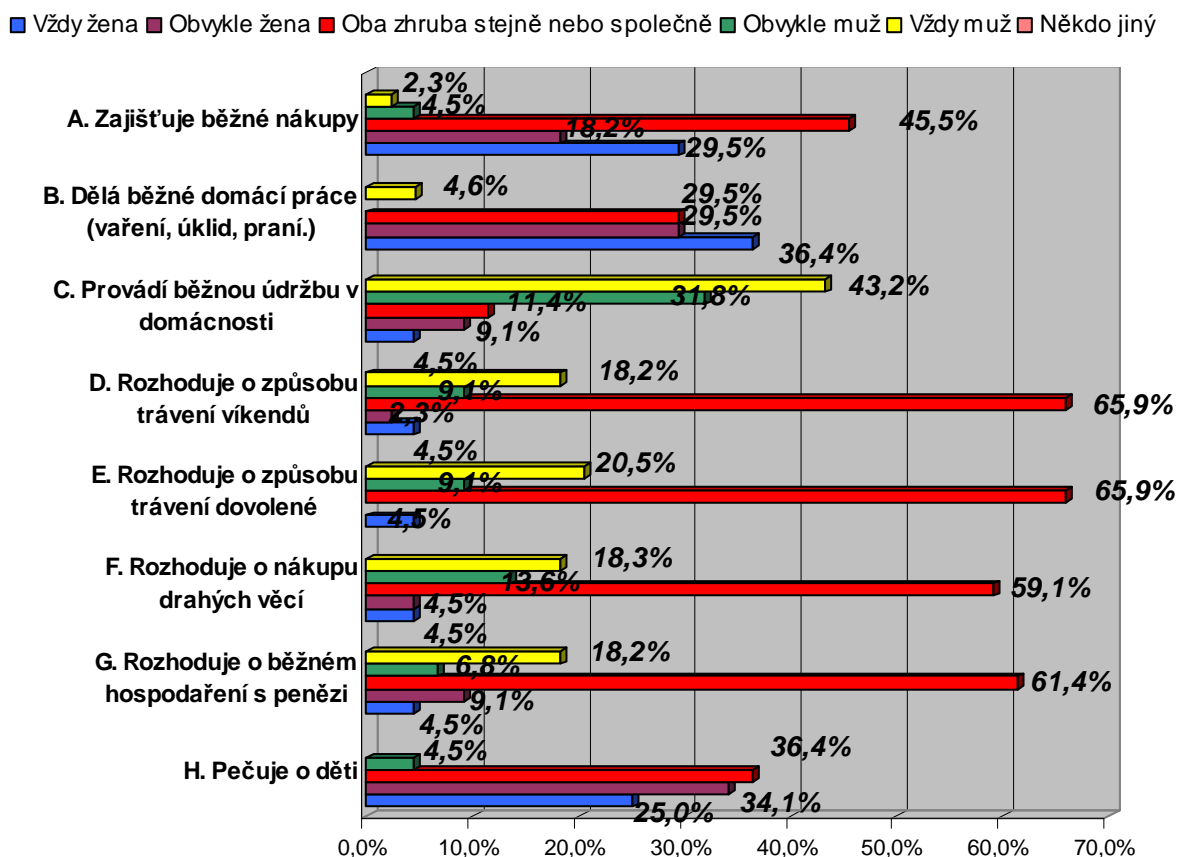
**Graf č. 39** Názory respondentů obou pohlaví, na tvrzení, že práce mužů ve stejném zaměstnání bývá většinou lépe finančně ohodnocena než stejná práce žen (v %)



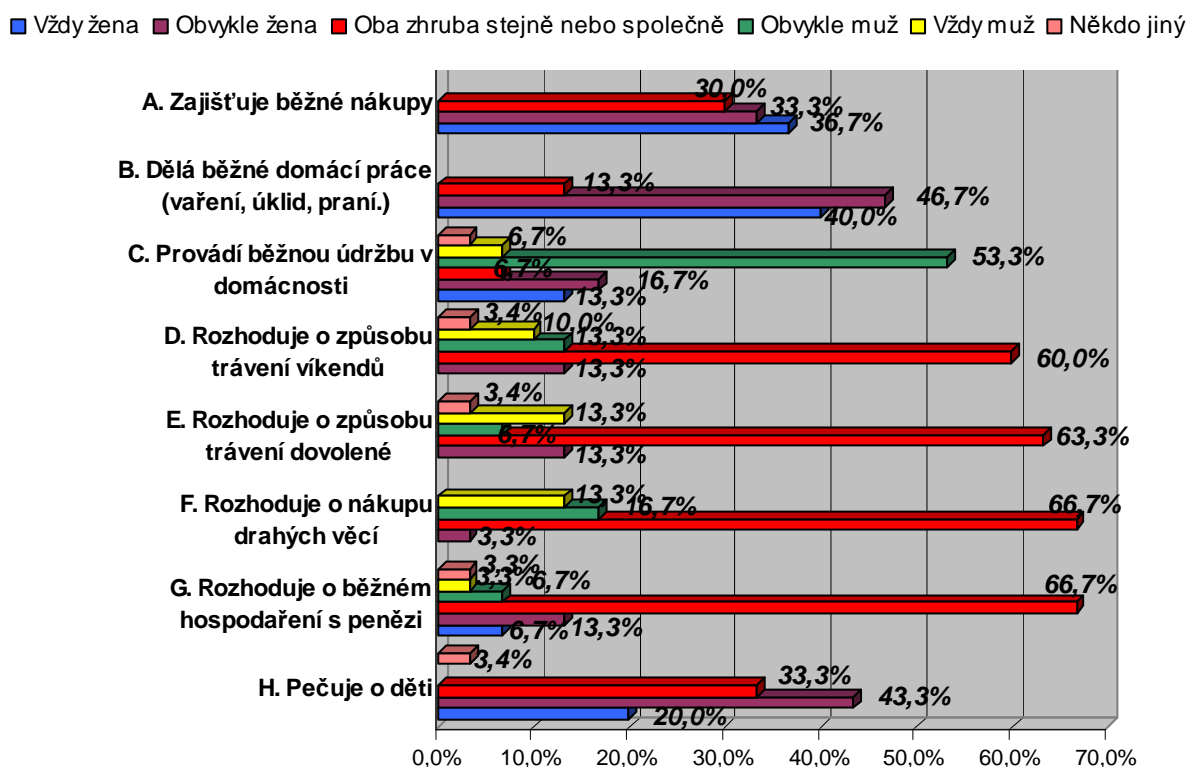
U této otázky, zda práce mužů ve stejném zaměstnání bývá většinou lépe finančně ohodnocena než stejná práce žen, se názory obou pohlaví shodně převládá častěji názor ANO u mužů 68,2 % a u žen 100 %. Podle pohlaví a podle jednotlivých věkových kategorií (18-29 let, 30 – 44 let a 45 – 59 let), stejné názory mužů i žen převládá častěji názor ANO. Domnívám se, že si obě pohlaví uvědomují, že žena bývá většinou hůře finančně odměněna za práci než muž ve stejném zaměstnání.

## Otázka č. 23: Kdo se ve Vaší domácnosti zabývá následujícími věcmi?

Graf č. 40 Dělbba aktivit v domácnosti z pohledu mužů v (%)



Graf č. 41 Dělbba aktivit v domácnosti z pohledu žen v (%)



Porovnání nejčastějšího názorů v odpovědích mužů a žen vyjádřených v %, z celkového počtu 44 mužů a 30 žen na tyto otázky:

<b>Dělba prací v domácnosti</b>	<b>muži</b>	<b>%</b>	<b>ženy</b>	<b>%</b>
A. Zajišťuje běžné nákupy	<i>oba stejně nebo společně</i>	45,5	<i>vždy žena</i>	36,7
B. Dělá běžné domácí práce (vaření, úklid, praní.)	<i>vždy žena</i>	36,4	<i>obvykle žena</i>	46,7
C. Provádí běžnou údržbu v domácnosti	<i>Vždy muž</i>	43,2	<i>obvykle muž</i>	53,3
D. Rozhoduje o způsobu trávení víkendů	oba stejně nebo společně	65,9	oba stejně nebo společně	60
E. Rozhoduje o způsobu trávení dovolené	oba stejně nebo společně	65,9	oba stejně nebo společně	63,3
F. Rozhoduje o nákupu drahých věcí	oba stejně nebo společně	59,1	oba stejně nebo společně	66,7
G. Rozhoduje o běžném hospodaření s penězi	oba stejně nebo společně	61,4	oba stejně nebo společně	66,7
H. Pečuje o děti	<i>oba stejně nebo společně</i>	36,4	<i>obvykle žena</i>	43,3

K rozdílů mezi pohlavími došlo u otázky A, B, C a H. Převládající názory odpovídajících žen, břímě běžných domácích pracích je častěji na ženě, běžnou údržbu provádí častěji muž a pečuje o děti obvykle na žena, na rozdíl od mužů, kteří si domnívají, že se o tyto aktivity dělí zhruba stejně nebo společně. Zde můžeme říci, že převládá tradiční postoj, k rozdělení rolí mužů a žen v domácnosti. Podle pohlaví a podle jednotlivých věkových kategoriích, byly zjištěny tyto výsledky:

- **u mužů rozdíly podle věkových kategorií:**

A. – 18 – 29 let, častěji *vždy žena*, B. - věková kategorie 18 – 29 let, častěji *společně nebo stejně*, C. 18 – 29 let, častěji *obvykle žena*, F. 18 -29 let, častěji *obvykle muž* a H. 30 – 44 let, častěji *obvykle žena*.

- **u žen rozdíly podle věkových kategorií:**

A. – 45 – 59 let, častěji *společně nebo stejně* a H. – 30 – 45 let, častěji *společně nebo stejně*.



### 4.3 Shrnutí a doporučení plynoucí ze zjištěných poznatků

Cíl, který má provedený průzkum vyložit je zjištění jaké role zaujímá muž a žena v rodině a zaměstnání z pohledu druhého pohlaví, mimoto jak jsou vnímány role muže očima žen a mužů a vnímání role ženy očima mužů a žen v rodině a zaměstnání, neboť tyto dvě oblasti spolu úzce souvisejí.

Za tímto účelem, bylo provedeno dotazníkové šetření, které má objasnit jestli dochází či nikoliv k rozdílům mezi pohlavím, a zda-li tyto rozdíly ovlivňují vytvořené genderové stereotypy, které jsou spojeny s mužem a ženou.

Průzkum osvětlil názory odpovídajících respondentů, jak jsou vnímány role muže a ženy z pohledu mužů a žen v rodině a zaměstnání, dále ještě nakolik se obě pohlaví identifikují s tradičním modelem v rodině „muž jako živitel rodiny a žena odpovědná za chod domácnosti a péči o děti.“ Vysvětlil do jaké míry ovlivňuje tyto postoje velikost bydliště respondentů. S tradičním modelem rodiny souvisí také otázky dělby aktivit v domácnosti, otázky rodičovství a výchovy dětí z pohledu muže a ženy. Soukromá sféra ovlivňuje sféru veřejnou tj. zaměstnání. Proto byly pokládány otázky, jak jsou vnímány role muže a ženy z pohledu mužů a žen v oblasti placené práce. Mé šetření se také zaměřilo na význam práce v životě muže a ženy, zda jsou využívány alternativní formy práce a jakým způsobem se snaží obě pohlaví sladit profesní a soukromý život.

Pro dosažení těchto stanovených cílů jsem si stanovila tyto hypotézy:

*Předpokládám, že u respondentů věkové kategorie 18 – 29 let bude docházet k odklonu od tradičního postoje k rozdělení rolí muže a ženy v rodině a zaměstnání.*

*Předpokládám, že u lidí žijících na vesnici bude převládat tradiční model a bude s tímto modelem souhlasit více než 50 % dotazovaných.*

*Předpokládám, že ženy nechtějí dát mužům více prostoru při výchově dětí.*

*Předpokládám, že muži chtějí, aby se žena více angažovala v rodině než v práci, tudíž ji nepomáhají skloubit práci a zaměstnání.*

Výsledky jsem vyhodnotila podle celkového počtu odpovídajících respondentů obou pohlaví a podle jednotlivých věkových kategoriích respondentů.

**Hypotéza č. 1, předpokládám, že u respondentů věkové kategorie 18 – 29 let bude docházet k odklonu od tradičního postoje k rozdělení rolí muže a ženy v rodině a zaměstnání, se v průzkumu nepotvrdila.**

Výsledky průzkumu podle pohlaví, věkové kategorie 18 – 29 let, kde se vnímání role muže a ženy z pohledu mužů a žen různí. Muži souhlasí s tradičním rozdělením domácích prací na mužské a ženské, s tvrzení, že pracující matka nedokáže poskytnou stejnou lásku a jistotu jako žena nezaměstnaná, že práce v domácnosti je pro ženu smysluplná jako za mzdu, trh práce není rozdělen na mužské a ženské obory a žena má možnost získat zaměstnání v typické mužské profesi a muž v typicky ženské profesi stejně jako by nevyužili nabídky alternativní formy práce, naopak ženy jsou opačného názoru. V ostatních odpovědích se názory mužů a žen shodovaly.

**Hypotéza č. 2**, *předpokládám, že u lidí žijících na vesnici bude převládat tradiční model a bude s tímto modelem souhlasit více než 50 % dotazovaných*, se v průzkumu **potvrdila pouze částečně**, neboť jsem předpokládala, že u lidí žijících na vesnici bude převládat tradiční model – **první část se nepotvrdila**, a že s tímto výrokiem bude souhlasit 50 % dotazovaných – **druhá část se potvrdila**.

Vyhodnocením průzkumu jsem zjistila, že **velikost bydliště** (vesnice x město) neovlivňuje názory mužů a žen na tradiční model „muž živitel rodiny a žena odpovědná za chod domácnosti a péči o děti“. Názory obou pohlaví žijících na venkově a ve městě jsou shodné. Domnívám se, že je to způsobeno tím, že se v současnosti již stírají rozdíly mezi venkovem a městem.

Hlavním úkolem muže je hmotně zabezpečit rodinu tzv. „muž živitel rodiny“ a hlavním úkolem ženy „péče o domácnost a děti“, s tímto tvrzením souhlasily obě pohlaví. Shodné výsledky byly u obou pohlaví i podle jednotlivých věkových kategoriích. Zde přetrvávají genderové stereotypy, muži i ženy vnímají role pohlaví stejně - žena pečující o domácnost a děti a muž má automaticky vydělávat peníze.

**Hypotéza č. 3**, *předpokládám, že ženy nechtějí dát mužům více prostoru při výchově dětí*, se v průzkumu **nepotvrdila**, neboť jsem se domnívala, že stále převládá názor, že žena je odpovědná za výchovu dětí a muži očima žen jsou vnímáni jako neschopní dostatečné péče.

Podle výsledku průzkumu, ženy chtějí dát mužům ve výchově dětí více prostoru a muži to vnímají stejně. Shodné výsledky byly u obou pohlaví i podle jednotlivých věkových kategoriích. Usuzuji, že lze očekávat změny, neboť obě pohlaví si uvědomují důležitost muže při výchově dětí. V tomto případě se mění genderové stereotypy, muži nejsou ženami považováni za nedostatečně schopné péče o děti.

**Hypotéza č. 4, předpokládám, že muži chtějí, aby se žena více angažovala v rodině než v práci, tudíž ji nepomáhají skloubit práci a zaměstnání, se v průzkumu nepotvrdila,** neboť jsem domnívala, že muži chtějí, aby se žena více angažovala v rodině než v práci.

Koordinace pracovního a soukromého života je pro ženy těžší a myslím si, že to nelze úspěšně realizovat v praxi bez spolupráce obou partnerů. Respondenti byli dotazováni, zda by měl muž pomoci své ženě sladit pracovní a soukromý život. Výsledky ukazují jednoznačný souhlas u mužů i žen. Shodné výsledky byly u obou pohlaví i podle jednotlivých věkových kategoriích. Zde dochází postupně ke změně stereotypů, neboť obě pohlaví nevnímají ženu pouze jako zodpovědnou za domácnost, ale vnímají ji i jako ženu pracující a to přináší odklon od tradičního modelu. Za důležité proto považují skloubení pracovního i soukromého života.

S tvrzením, že je rodičovská dovolená vhodnější pro ženu než pro muže, souhlasily obě pohlaví, jak muži, tak ženy jsou přesvědčeni, že má žena lepší předpoklady starat se o dítě. Shodné výsledky byly u obou pohlaví i podle jednotlivých věkových kategoriích. I nadále převládají genderové stereotypy, větší identifikace obou pohlaví s tradiční rolí muže jako živitele rodiny.

Na otázku, zda-li by bylo možné na pracovištích odpovídajících respondentů, aby muž, mající malé dítě, odešel na rodičovskou dovolenou, dochází k rozdílům v odpovědi podle pohlaví. U mužů převládá názor, že by nemohli, na rozdíl od žen, které jsou přesvědčeny, že mohou odejít. Shodné výsledky byly u žen i podle jednotlivých věkových kategoriích, u mužů se výsledky lišily pouze u věkové kategorie 18 – 29 let, neboť tito muži odpovídali shodně jako ženy. Možná, můžeme od těchto mužů v budoucnu očekávat, že využijí možnost odejít na rodičovskou dovolenou. Pohledy mužů a žen se různí, neboť ženy vnímají muže jako schopné celodenně a řádně pečovat o dítě. Zatímco muži vnímají role ženy tradiční, spojené s péčí o dítě a nepřipouští si možnost, aby se o dítě starali sami. U žen dochází ke změně genderových stereotypů, na rozdíl od mužů, u kterých převládá tradiční rozdělení.

Názory mužů a žen se různí na to, zda-li je dostatek institucí, které zajišťují péči o dítě po skončení rodičovské dovolené. Muži se domnívají, že jich je dostatek, na rozdíl od žen. Podle pohlaví a jednotlivých věkových kategorií, se výsledky lišily

u mužů věkové kategorie 18 – 29 let, neboť tito muži odpovídali shodně jako ženy. Možná se touto otázkou zabývají v každodenním životě, a proto si myslí, že je těchto institucí nedostatek.

V souvislosti s dělbou aktivit v domácnosti, byla respondentům položena otázka, týkající se tvrzení, že otec dovede pečovat o dítě stejně jako matka. Z jakého pohledu vnímá žena roli muže v souvislosti s péčí o dítě, je schopen otec pečovat o dítě stejně jako matka, a naopak z jakého pohledu vnímá muž sám sebe jako otce, který pečuje o dítě. Muži dovedou pečovat o děti stejně dobře jako ženy, souhlasí obě pohlaví. Stejně výsledky byly u obou pohlaví i podle jednotlivých věkových kategorií. Zde dochází ke změně genderových stereotypů, neboť se postupně mění vnímání role muže jako otce, nenahraditelné osoby při výchově a péči o dítě.

Je nutné dělit domácí práce tak, aby muž i žena měli stejně volného času na odpočinek a zábavu, obě pohlaví souhlasí. Shodné výsledky i podle jednotlivých věkových kategorií. Muži i ženy jsou si vědomi, že je nutno dělit domácí práce rovnoměrně mezi oba partnery, avšak otázkou zůstává, nakolik se daří tyto výsledky aplikovat v praxi.

Jsou domácí práce rozděleny na činnosti typické pro muže nebo naopak typické pro ženy. Respondenti byli dotázáni, zda souhlasí s dělením prací v domácnosti na „mužské“ a „ženské“, a která činnost je považována za typicky ženskou či typicky mužskou. Z výsledku vyplývá, že vnímání role ženy a mužů z pohledu mužů a žen se různí v souvislosti s dělením prací v domácnosti. Muži souhlasí s dělením prací na mužské a ženské, a z jejich pohledu role ženy v domácnosti je jasně daná, je odpovědná za chod domácnosti. Na rozdíl od žen, které nesouhlasí s tímto dělením prací, chtějí, aby se muži více podíleli na domácích pracích. Shodné výsledky i podle jednotlivých věkových kategorií.

Na podotázku jaké činnosti považujeme za mužské eventuálně ženské, odpověděli respondenti následovně:

- mužská činnost v domácnosti: práce technického charakteru, zejména opravy, údržby, práce na zahradě, péče o auto.
- ženská činnost v domácnosti: žehlení, uklízení, vaření, vysávání, šití.

Ohledně dělby aktivit v domácnosti, jako například: zajišťování běžných nákupů, domácích prací, údržby v domácnosti, dále rozhodování o způsobu trávení víkendů, trávení dovolené, nákupu drahých věcí, běžném hospodaření s penězi a péči o děti se názory ze strany žen a mužů různí.

Muži odpověděli, že běžné nákupy dělají zhruba stejně nebo společně, na rozdíl od žen, které odpověděly, že vždy žena a při otázce, kdo pečuje o děti, muži odpověděli, že zhruba stejně nebo společně, naopak ženy odpověděly, že obvykle žena. Ukazuje se, že k posunu dochází v oblasti rozhodování, neboť ve většině rodin rozhodují jak muž tak žena společně např. o nákupu drahých věcí, o trávení víkendu, běžném hospodaření s penězi, o způsobu trávení dovolené apod.

Na otázku, zda být ženou v domácnosti je pro ženu stejně smysluplné jako pracovat za mzdu se názory mužů a žen různí. Zatímco muži souhlasí s tradičním rozdělením rolí v domácnosti, tedy domnívají se, že práce v domácnosti ženu uspokojuje právě tak, jako práce za mzdu, ženy s tímto tvrzením nesouhlasí, neboť neplacená práce v domácnosti bývá ceněna podstatně níž, než práce konaná za peníze. Shodné výsledky i podle jednotlivých věkových kategoriích. Ženy nechtějí být spojovány pouze s domácností, ale chtějí se realizovat v zaměstnání, naopak muži stále upřednostňují model ženy odpovědné za domácnost.

Jak jsou posuzovány z pohledu muže a ženy matka jako zaměstnané ženy. Dokáže podle obou pohlaví pracující matka poskytnout svému dítěti stejnou lásku a jistotu jako matka, která zaměstná není. S tímto tvrzením souhlasí obě pohlaví, nejen muži, ale také ženy chápou ženu jako matku, která dokáže pracovat a zároveň dokáže svému dítěti poskytnout vše potřebné. K rozdílným výsledkům došlo u žen 44 – 59 let a u mužů 18 – 29 let, kde převládá opačný názor. U těchto respondentů stále převládá příklon k tradičnímu modelu, vnímání ženy a její role v rodině, která je spojena s odpovědností za domácnost a děti, přetrvávají stále genderové stereotypy.

Jedním ze způsobu jak sladit práci a rodinu je možnost využití alternativní formy práce. Mají zájem muži a ženy v případě potřeby pracovat v upraveném pracovním režimu, tj. na zkrácený pracovní dobu, jen některá období v roce, krátkodobé smlouvy, práce doma apod. Z výsledku vyplývá, že pohledy žen a mužů se různí, neboť ženy by určitě alternativní formou práce využily v případě potřeby, na rozdíl od mužů,

kteří nejsou ochotni pracovat v tomto upraveném režimu. Muži se identifikují stále s roli živitele rodiny. Shodné výsledky i podle jednotlivých věkových kategorií.

Jaký význam má práce v životě ženy a jaký význam má práce v životě muže z pohledu mužů a žen. Obě pohlaví souhlasí, že zaměstnání má pro ženy stejný význam jako pro muže, že hraje v životě jak muže, tak ženy významnou roli. Shodné výsledky i podle jednotlivých věkových kategorií.

Pracovní segregace podle pohlaví stále přináší nerovnosti. Respondenti odpovídali na otázku, zda-li je podle nich trh práce v ČR rozdělen na profese čistě ženské a čistě mužské, pokud souhlasili, měli uvést příklady. Z výsledku vyplývá, že muži nevnímání rozdělení trhu práce na mužské a ženské profese, na rozdíl od žen, které jsou přesvědčeny, že k tomu v praxi dochází. Shodné výsledky i podle jednotlivých věkových kategorií. Zatímco, ženy vnímají toto rozdělení kriticky, muži si toto dělení nepřipouštějí. Převládající odpovědi pro typické mužské a ženské profese: *profese mužské*: horník, zedník, slevač – typické profese v těžkém průmyslu, *profese ženské*: učitelka, učitelka v MŠ, sekretářka, kosmetička, švadlena.

Jak jsou vnímány role muže a ženy na trhu práce z pohledu mužů a žen, mají podle mužů ženy možnost získat zaměstnání v mužské profesi a muži v ženské profesi a naopak jak to vnímají ženy. Z výsledku vyplývá, že muži jsou přesvědčeni, že žena má v praxi možnost získat zaměstnání v mužské profesi a muž v ženské, na rozdíl od žen, které si myslí, že není možné, aby žena a muž získali zaměstnání v oborech, které jsou připisovány druhému pohlaví. K rozdílné výsledky u mužů 30 - 44 let, kde převládal stejný nesouhlas jako u žen. Z výsledků vyplývá, že ženy vnímají rozdělení trhu práce na profese mužské a ženské, naopak muži nikoliv.

Jak je vnímána pracující žena z pohledu mužů a žen, domnívají se obě pohlaví, že nejlepším způsobem jak být nezávislou, je pro ženu mít zaměstnání. Výsledky ukazují jednoznačný souhlas u mužů i žen. Shodné výsledky i podle jednotlivých věkových kategorií. Z výše uvedených skutečnosti vyplývá, že u obou pohlaví převládá přesvědčení, že práce je v životě ženy velmi důležitá a přináší zejména prostředek finančního zajištění rodiny, vlastní nezávislosti a zabezpečení pro nemoc a stáří.

Přesto, že je trh práce v ČR charakteristický velkým počtem pracujících žen, stále přetrvávají nerovnosti a to především platové. Příčinami nižších výdělků žen může

být mnoho např. z rodinných důvodů žena pracuje na zkrácený úvazek apod. Z tohoto důvodu respondenti byli dotazováni, zda práce mužů ve stejném zaměstnání bývá většinou lépe finančně ohodnocena než stejná práce žen. S tímto tvrzením souhlasí jak muži tak i ženy a soudí, že ženy bývají většinou hůře finančně odměněny než muži ve stejném zaměstnání. Shodné výsledky byly i podle jednotlivých věkových kategorií. Předpokládám, že stále převládá stereotypní mužská role v rodině a to role živitele, která mu předurčuje vyšší výdělky. Role mužů a žen v práci i rodině jsou tedy stereotypně vymezeny.

Z průzkumu vyplývá, že role muže a ženy z pohledu mužů a žen se v souvislosti s rodinou a zaměstnáním, postupně mění jak u mužů a tak i žen, avšak zůstává stále mnoho oblastí, kde genderové stereotypy muže a ženy přetrvávají.

Samozřejmě nelze srovnávat výsledky tohoto průzkumu s výzkumy, které jsou prováděny odborníky na několika stovkách až tisících respondentech.

## Závěr

Jak jsou tedy posuzovány role muže a ženy z pohledu mužů a žen? Z diplomové práce vyplývá, že rozdělení rolí ženy a muže v rodině a v zaměstnání podléhá tradičním společenským vlivům. Rozdělení se formuje již od samého začátku života člověka, a očekávání, že se bude jedinec chovat jako muž anebo jako žena, se v každodenním životě naplňují. Vytvořené genderové stereotypy ovlivňují to, jak jsou ženy vnímány, poněvadž jsou charakterizované vlastnostmi jako citlivé, emocionální, bezmocné, toužící po jistotě apod. a muži jsou charakterizováni vlastnostmi jako agresivní, autoritativní, stateční a častou větou: „muži přeci nepláčou.“ Dvojrzměrný model muže a ženy, zní: *každá osoba muže mít znaky jak maskulinní, tak femininní, nezávisle na svém biologickém (!) pohlaví.*<sup>51</sup> Proč nemůže vnímat muže jako „citlivého“ a ženu naopak jako „statečnou“.

Jaké jsou role muže a ženy z pohledu mužů a žen v rodině a zaměstnání objasnily výsledky průzkumu. Respondenti obou pohlaví v postojové rovině, která byla hodnocena se přikláněli spíše k tradičnímu modelu v rodině. V oblasti rodiny byly postoje mužů i žen vyrovnanější, v oblasti zaměstnání si muži spíše hájili svou dominantnější pozici. Viditelnější změny v postojích ve větší míře zejména u žen.

Průzkum ukazuje, že se respondenti obou pohlaví i podle věku přiklánějí k tradičnímu rozdělení rolí muže a ženy v rodině a zaměstnání v těchto oblastech postojů:

- “Muž živitel rodiny a žena odpovědná za chod domácnosti a děti“ a toto zjištění nijak neovlivnilo názory odpovídajících podle velikosti bydliště (vesnice x město), jak jsem mylně předpokládala.
- Obě pohlaví usuzují, že je rodičovská dovolená vhodná více pro ženu, která má lepší předpoklady pečovat o dítě a tyto skutečnosti potvrzuje i praxe.
- Na trhu práce stále převládají u žen nižší výdělky a obě pohlaví se domnívají, že muž na stejné pozici ve stejném zaměstnání bývá lépe platově ohodnocen než žena. Myslím si, že je to dáno stereotypní mužskou roli v rodině jako živitele, která mu předurčuje vyšší výdělky.

K největším změnám genderových stereotypů podle průzkumu dochází ve vnímání role mužů a žen z pohledu mužů a žen v těchto oblastech postojů:

---

<sup>51</sup> KARSTEN, H., *Ženy a muži: genderové role, jejich původ a vývoj*, 1. Vyd., Praha: Portál, 2006, s. 9 – 30



- Důležitost muže – otce při výchově dětí jako nepostradatelné osoby a vzoru. Ženy chtějí, aby se ve větším míře muži angažovali v této sféře a již nepovažují muže pouze za živitele rodiny, stejně jako jsou přesvědčeny o schopnosti muže pečovat o dítě. Muži se chtějí na výchově ve větší míře podílet.
- Obě pohlaví považují za důležité dělení domácích prací tak, aby muž i žena měli stejně volného času na odpočinek a zábavu, tento požadavek lze realizovat v praxi pouze skutečným dělením domácích prací mezi oba partnery.
- Sféra rozhodování také vykazuje zřetelné změny, neboť ve většině rodin rozhodují o důležitých věcech jak muž tak žena společně.
- Práce se stala významnou hodnotou v životě obou pohlaví. Zaměstnání přináší ženě převážně prostředek finančního zajištění a nezávislosti a z tohoto pohledu to vnímají muži i ženy. Sladit pracovní a soukromý život nelze bez spolupráce obou partnerů, to si uvědomují muži i ženy.

Ze strany žen dochází ve větší míře ke změně genderových stereotypů na rozdíl od mužů, kde stále přetrvávají. Postoje ve vnímání role mužů o žen se z pohledu mužů a žen různí v následujících oblastech:

- Je přirozené být matkou či otcem a mít děti, s narozením dítěte souvisí i rodičovská dovolená, kterou mohou využít oba partneři. Rodičovskou dovolenou může čerpat i muž, tuto právní úpravu upravuje zákoník práce, zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou.<sup>52</sup> Muži se domnívají, že na jejich pracovišti není možné, aby muž odešel na rodičovskou dovolenou, na rozdíl od žen.
- Po uplynutí tří let se vrací většinou žena zpět do zaměstnání, a musí její celodenní péči nahradit jiná instituce jako např. mateřské školy, muži se domnívají, že je dostatek těchto institucí, zatímco ženy s tím nesouhlasí.
- Alternativní formy práce využívají spíše ženy, aby mohly sladit vlastní práci s péčí o děti, muži by tuto formu práce nevyužili, více se přiklánějí k roli živitele rodiny.
- Ženy nesouhlasí s dělením domácích prací na mužské a ženské, na rozdíl od mužů, neboť chtějí, aby se muž podílel i na činnostech tzv. ženských např. úklid, vaření nebo praní. Pokud již muž své ženě pomáhá, má tato pomoc spíše charakter výpomoci.
- K rozdílu dochází při pohledu na ženu v domácnosti ze strany žen, zatímco muži soudí, že ženy tuto práci považují za smysluplnou, ženy jsou přesvědčeny,

<sup>52</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

že neplacená práce v domácnosti je oceňována podstatně níž, než práce vykonávána za peníze. Ve vnímání role muže a ženy na trhu práce dochází k rozdílům, muži se domnívají, že žena má v praxi možnost získat zaměstnání v mužské profesi a muž v ženské, na rozdíl od žen.

Vnímání role muže a ženy z pohledu mužů a žen v rodině a v zaměstnání se lišily ve věkové kategorii 18 – 29 let, pouze u mužů, v následujících postojích, že v případě potřeby by využili možnost odejít na rodičovskou dovolenou a jsou přesvědčeni, že by jim to zaměstnavatel umožnil, ostatní postoje jsou shodné s odpověďmi ostatních mužů a žen.

Hlavním cílem práce bylo *zjistit jak jsou posuzovány role muže a ženy v rodině a zaměstnání z pohledu mužů a žen, kde stále přetrvávají genderové stereotypy a kde se postupně mění v oblasti rodiny a zaměstnání, tento cíl byl splněn.*

Vlastním průzkumem se mi podařila pouze 1 hypotéza *potvrdit pouze částečně* a ostatní 3 stanovené hypotézy se mi *vyvrátily*. Stanoveny tyto hypotézy:

1. Předpokládám, že u respondentů ve věkové kategorii 18 – 29 let bude docházet k odklonu od tradičního postoje k rozdělení rolí muže a ženy v rodině a zaměstnání, *hypotéza vyvrácena.*
2. Předpokládám, že u lidí žijících na vesnici bude převládat tradiční model a s tímto modelem bude souhlasit více než 50 % dotazovaných, *první část byla vyvrácena* a druhou část se *podařilo potvrdit.*
3. Předpokládám, že ženy nechtějí dát mužům více prostoru při výchově dětí, *hypotéza vyvrácena.*
4. Předpokládám, že muži chtějí, aby se žena více angažovala v rodině než v práci, tudíž ji nepomáhají skloubit práci a zaměstnání, *hypotéza vyvrácena.*

Z výsledků vyplývá, že se mi nepodařilo stanovené hypotézy potvrdit, proto bych některé upřesnila a jiné zcela opustila.

V souvislosti s tímto tématem se mi zalíbil tento citát: *„Přestože, dochází k rozdílům mezi pohlavími, neznamená to nadřazenost jednoho nad druhým. Jestliže se budeme učit jeden od druhého, pak se rozdíly mezi námi nestanou dělicí čarou, ale příležitost.“*<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> LEGATOVÁ M, *Proč si muži nic nepamatují a ženy nic nezapomínají*, Euromedia Group 2007, s. 27.

Genderová rovnost je vážným tématem sociální pedagogiky. Úkolem sociální pedagogiky je postupná změna tradičních genderových stereotypů, které můžeme významně ovlivnit již při výchově dětí. Měli bychom si uvědomit, že muž má mnoho ženských vlastností, a naopak ženy mají mnoho mužských vlastností. Práce se pro mnoho žen stala stejně důležitou hodnotou jako pro muže a tím jsou narušovány vytvořené stereotypy, které přisuzují ženě především sféru soukromou. Důležitá je především dostatečná informovanost veřejnosti k celé této problematice, neboť měnit něco již tak historicky zakořeněného je velmi složité.

## Resumé

Tato diplomová práce se zabývá „rolí muže očima žen a rolí ženy očima mužů.“ Jak jsou vnímány role muže a ženy z pohledu mužů a žen v rodině a zaměstnání.

První kapitola definuje základními pojmy. K jakým biologickými a psychologickými rozdíly dochází mezi pohlavími. A jak tyto rozdíly ovlivňují vytvořené genderové stereotypy a jestli se mění v čase.

Druhá kapitola je věnována rozdělení rolí muže a ženy v rodině. Jak jsou vnímány role muže a žen z pohledu mužů a žen v rodině. Popisuje historický vývoj těchto rolí až po současnost. Zda-li stále převládá v dnešní rodině tradiční model, a jaké se role zaujímá muž a žena při výchově a péči o děti.

Třetí kapitola popisuje problematiku zaměstnání muže a ženy. Jaký význam má práce a kariéra v životě muže a ženy z pohledu mužů a žen, k jakým nerovnostem dochází na trhu práce, jenž spočívá zejména v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, nižších výdělích žen a jejich mzdovém znevýhodňování. Existuje způsob jak sladit rodinný a pracovní život mužů a žen.

Cílem čtvrté kapitoly, která je zaměřena empiricky je zjistit jaké role zaujímá muž a žena v rodině a zaměstnání z pohledu mužů a žen. Zjistit postoje obou pohlaví k tradičnímu nazírání na mužské a ženské role v souvislosti s rodinou a zaměstnáním, zda a do jaké míry ovlivňuje tyto názory věk respondentů. Do jaké míry ovlivňuje tradiční postoj velikost bydliště (vesnice x město). Jaký význam má práce v životě muže a ženy a jakými způsoby se snaží partneři sladit profesní a soukromý život.

V závěru jsem získané poznatky vyhodnotila a porovнала, kde stále přetrvávají genderové stereotypy z pohledu muže a ženy a kde se postupně již mění směrem k rovnému postavení muže a ženy v rodině a zaměstnání.

## **Anotace**

Tato diplomová práce se zabývá „rolemi mužů očima žen a rolemi žen očima mužů.“ Genderové role muže a ženy a jak jsou posuzovány u pohledu mužů a žen v oblastech rodiny a zaměstnání. Cílem prvních třech částí, které jsou zaměřeny teoreticky je problematika rolí mužů a žen v rodině a zaměstnání. Popisuji základními pojmy, zabývám se biologickými a psychologickými rozdíly mezi pohlavími a vytvořenými genderovými stereotypy. Zabývám se historickým vývojem rolí v rodině až po současnost. Jak jsou rozděleny role muže a ženy v rodině. Jaké se role zaujímá muž a žena při výchově a péči o děti. Jaký význam má práce a kariéra v životě muže a ženy, segregaci pracovního trhu podle pohlaví, a možnostmi sladění rodinného a pracovního života.

Cílem čtvrté kapitoly, která je zaměřena empiricky, byl realizován malý průzkum, jak jsou posuzovány role muže a ženy v oblastech spojených s rodinou a zaměstnáním z pohledu mužů a žen. V závěru jsem získané poznatky a doporučení shrnula a poukázala na to, kde dochází k postupné změně vytvořených genderových stereotypů směrem k rovnosti obou pohlaví a kde stále přetrvávají.

## **Klíčová slova**

role muže - role ženy – rodina - zaměstnání - genderové stereotypy - genderové nerovnosti - segregace pracovního trhu

## **Annotation**

This thesis is aimed at how the men see the roles of women and how the women see the roles of men, furthermore how the gender roles of men and women are considered in the spheres of family and employment. The aim of the first three theoretic parts is the problems of men and women in families and employment. I'm explaining the basic concepts, focus on biological and psychological differences between men and women and formed gender stereotypes. I deal with the historical evolution of the roles of men and women up to the present. In addition, how the roles of men and women are allocated in families, in upbringing. What importance is work and career in the lives of men and women, segregation in a labor market according to the sex and how is possible to match up family and work life.

The aim of the fourth part, which is focused empirically, is a research how the roles of men and women are considered in the spheres associated with family and employment from the men and women point. Finally, I summarized pieces of knowledge and recommendations and pointed out where the gradual changes of formed gender stereotypes towards to equality of the both sexes are and where the formed gender stereotypes still remain.

### **Keywords**

the roles of men - the roles of women- family – employment- gender stereotypes - gender inequality- segregation in a labor market

## Seznam použité literatury

1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
2. *ABC feminismu*, Brno: NESEHNUTÍ, 2004, 232 s., ISBN 80-903228-3-2
3. ASKLÖF C., et al. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*, Praha: 2003, 53 s.
4. BIDDULP, S., *Mužství – Jak zvládat všechny mužské role*, 1. vyd., Praha: Portál, 2007, 199 s. ISBN 978-80-7367-209-6.
5. ČERMÁKOVÁ, M., *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*, Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002, 141 s. ISBN 80-7330-013-3.
6. DUDOVÁ R, KŘÍŽKOVÁ A., FISCHLOVÁ D., *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, 120 s, ISBN 80-87007-32-8.
7. FISCHLOVÁ, D., *Analýza rozdílů ve výši příjmů mužů a žen – navržený modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002, 78 s.
8. HAŠKOVÁ H., KŘÍŽKOVÁ A., *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, 49 s.
9. CHALOUPKOVÁ J., ŠALAMOUNOVÁ P., *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*, 1. Vyd., Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2004, ISBN 80-7330-062-1.
10. CHRÁSKA M., *Metody pedagogického výzkumu – Základy kvantitativního výzkumu*, 1. Vyd., Praha: Grada Publishing a.s., 2007, 272 s. ISBN 978-80-247-1369-4
11. KARSTEN, H., *Ženy a muži: genderové role, jejich původ a vývoj*, 1. Vyd., Praha: Portál, 2006, 184 s. ISBN 80-7367-145-X.
12. KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K., *MANAGEMENT GENDEROVÝCH VZTAHŮ – Postavení žen a mužů v organizaci*, 1. Vyd., Praha: Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80 – 7261 -117 -8.
13. LEGATOVÁ M, *Proč si muži nic nepamatují a ženy nic nezapomínají*, Euromedia Group 2007, 288 s., ISBN 978-80-249-0917-2.
14. LUKÁŠOVÁ M. (ed.) *Zaostřeno na rovné příležitosti v praxi*, Praha: Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s., 2007, 72 s. ISBN: 978-80-87110-06-5.

15. MACHOVCOVÁ K. (ed.) *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže: sborník textů*, Gender studies, 2007, 61 s. ISBN 80-86520-14-5
16. PORADCE 2009 1 - 2, *Zákoník práce s komentářem*, Český Těšín: Poradce s.r.o., 2008, 416 s. ISSN 1211-2437
17. ŘEHOŘ A., *Metodické pokyny pro vypracování bakalářské a diplomové práce*, Brno: IMS, 2008.
18. SOKAČOVÁ L. (ed.) *Kariéra – rodina - rovné příležitosti Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*, Praha: Gender Studies, o.p.s. 2006, 28 s. ISBN 80-86520-12-9.
19. ŠINDLEROVÁ I. (ed. ), *Práce žen z domova v České republice: Nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?*, Evropská kontaktní skupina, Gender Studies, 2006, 30 s. ISBN: 80-239-7284-7.
20. VODÁKOVÁ A., *Rod ženský, kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme*, Praha: Sociologické nakladatelství 2003, ISBN 80-86429-18-0.
21. GENDER, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, VÝZKUM, časopis oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav AV ČR, ročník 6, číslo 1/2005, 52 s., ISSN 1213-0028.
22. GENDER, ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, VÝZKUM, časopis oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav AV ČR, ročník 7, číslo 1/2006, 61 s. ISSN 1213 – 0028.

Internetové adresy

<http://www.soc.cas.cz/departments/cz/4/42/Gender-sociologie.html>

<http://www.vupsv.cz/>

<http://www.mpsv.cz>

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>

[http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/clanek.shtml?cmd\[2786\]=x-2786-2130576](http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/clanek.shtml?cmd[2786]=x-2786-2130576)



## Seznam příloh

Příloha č. 1           Vzor vlastního dotazníku

## Dotazník

Vážené dámy a pánové, jmenuji se Magdaléna Kožuchová a studuji Univerzitu Tomáše Bati, Fakultu Humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno. Obracím se na Vás s prosbou o spolupráci. Tento dotazník je součástí mé diplomové práce na téma Role muže očima žen a role ženy očima mužů. Cílem práce je zjistit postoje k tradičnímu nazírání na ženské a mužské role v rodině a zaměstnání, a proto Vás prosím o pečlivé vyplnění dotazníku. Zaručuji, že získaná data budou použita anonymně a pouze k uvedenému účelu.

Přečtete si, prosím, pozorně následující otázky a tvrzení, doplňte nebo zaškrtněte míru svého souhlasu/nesouhlasu s ním:

### 1. Prosím označte Vaše pohlaví

- Muž
- Žena

### 2. Do jaké věkové kategorie spadáte?

- 18 - 29 let
- 30 - 44 let
- 45 - 59 let

### 3. Jaký je Váš rodinný stav?

- Svobodný/á
- Ženatý/vdaná
- Rozvedený/á
- Ovdovělý/á
- Druh/družka

**4. Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?**

- Základní (i neukončené)
- Vyučen(a), střední bez maturity
- Úplné střední s maturitou
- Vysokoškolské

**5. Bydlíte ve městě nebo na vesnici? .....**

**V jak velké obci bydlíte podle počtu obyvatel:**

- Méně než 2 000 obyvatel
- 2 000 - 10 000 obyvatel
- 10 000 - 50 000 obyvatel
- 50 000 - 100 000 obyvatel
- nad 100 000 obyvatel

**6. Souhlasíte s tvrzením, že muž je živitel rodiny a žena má pečovat o domácnost a děti?**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

**7. Domníváte se, že by měla žena dát muži více prostoru při výchově dětí?**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

- 8. Myslíte si, že by měl muž pomoci své ženě sladit její pracovní život s péčí o rodinu?**
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
- 9. Souhlasíte s tvrzením, že rodičovská dovolená je vhodnější pro ženu než pro muže?**
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
- 10. Myslíte si, že by na Vašem pracovišti bylo možné, aby muž mající malé dítě případně odešel na rodičovskou dovolenou?“**
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
- 11. Myslíte si, že je v ČR dostatek institucí pro zajištění péče o dítě např. jesle, mateřská škola?**
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne

**12. Souhlasíte, s rozdělením domácích prací tak, aby muž i žena měli stejně volného času na odpočinek a zábavu?**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

**13. Souhlasíte s dělením prací v domácnosti na „mužské“ a „ženské“?**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

**Pokud ano, kterou činnost považujete za „mužskou“, kterou za „ženskou“?**

Mužská činnost: .....

Ženská činnost: .....

**14. Souhlasíte s tvrzením, že otec dovede pečovat o dítě stejně jako matka?**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

**15. Souhlasíte s tvrzením, být ženou v domácnosti je právě tak smysluplné jako pracovat za mzdu ?**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

- 16. Souhlasíte s tvrzením, že pracující matka může svému dítěti poskytovat stejnou lásku a jistotu jako matka, která není zaměstnaná?**
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
- 17. Měl/a byste zájem pracovat, v případě potřeby, v upraveném pracovním režimu, tj. na zkrácenou pracovní dobu, jen některá období v roce, krátkodobé smlouvy, práce doma apod.?**
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
- 18. Souhlasíte s tvrzením, že zaměstnání má pro ženy stejný význam jako pro muže?**
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
- 19. Myslíte si, že je v ČR trh práce rozdělen na profese čistě „mužské“ a čistě „ženské“? Pokud ano, uveďte příklad.**
- Ano, např.: .....
  - Ne
- 20. Domníváte se, že v praxi má žena možnost získat zaměstnání v „mužské“ profesi nebo muž v „ženské“?**
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne

**21. Domníváte se, že mít zaměstnání je pro ženu nejlepší způsob, jak být osobně nezávislou?**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

**22. Souhlasíte s tvrzením, že práce mužů ve stejném zaměstnání bývá většinou lépe finančně ohodnocena než stejná práce žen?**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

**23. Kdo se ve Vaší domácnosti zabývá následujícími věcmi:**

*Vyberte a zakroužkujte jednu z následujících variant*

*Stupnice: 1. Vždy žena*

*2. Obvykle žena*

*3. Oba zhruba stejně nebo společně*

*4. Obvykle muž*

*5. Vždy muž*

*6. Někdo jiný*

a) Zajišťuje běžné nákupy	1	2	3	4	5	6
b) Dělá běžné domácí práce (vaření, úklid, praní.)	1	2	3	4	5	6
c) Provádí běžnou údržbu v domácnosti	1	2	3	4	5	6
d) Rozhoduje o způsobu trávení víkendů	1	2	3	4	5	6
e) Rozhoduje o způsobu trávení dovolené	1	2	3	4	5	6
f) Rozhoduje o nákupu drahých věcí	1	2	3	4	5	6
g) Rozhoduje o běžném hospodaření s penězi	1	2	3	4	5	6
h) Pečuje o děti	1	2	3	4	5	6

*Děkuji za Váš čas, který jste věnovali při vyplňování tohoto dotazníku.*