

Postavení žen a mužů na trhu práce z hlediska rovných příležitostí

Bc. Adéla Ježková

Diplomová práce
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Adéla Ježková**
Osobní číslo: **H10471**
Studijní program: **N 7501 Pedagogika**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Postavení žen a mužů na trhu práce z hlediska rovných příležitostí**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti genderové problematiky.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace výzkumu.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumů, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

DANDOVÁ, Eva. Postavení ženy v pracovněprávních vztazích: 152 otázek a odpovědí z praxe. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-100-5.

KARSTEN, Hartmut. Ženy - muži: Genderové role, jejich původ a vývoj. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: Postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7262-117-8.

MIKULÁŠTÍK, Milan. Jak být úspěšnou manažerkou. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1217-2.

RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0525-2.

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Eliška Zajitzová, Ph.D.

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce:

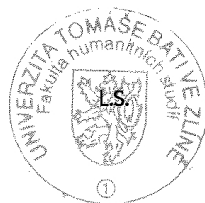
30. listopadu 2011

Termín odevzdání diplomové práce:

27. dubna 2012

Ve Zlíně dne 12. ledna 2012


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo učit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíží k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Ústředním tématem předložené diplomové práce je postavení žen a mužů na trhu práce z hlediska rovných příležitostí. Práce je členěna na teoretickou a praktickou část. V teoretické části nejprve objasňuji postavení žen a mužů na trhu práce, dále se zaměřuji na vytváření rovných podmínek na trhu práce a značnou část práce věnuji i harmonizaci pracovních a rodinných povinností, která v současné době představuje možnou cestu k řešení genderových nerovností na trhu práce. Praktická část je zaměřena na zkoumání vnímání rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce ve Zlínském kraji.

Klíčová slova: rovnost, rovné příležitosti, diskriminace, pohlaví, gender, genderové role, genderové stereotypy, genderová smlouva, trh práce

ABSTRACT

The diploma thesis deals with the position of women and men on the labour market in terms of equal opportunities. The diploma thesis is divided into a theoretical and a practical part. In the theoretical part I explain the position of women and men on labour market, I focus on creating equal opportunities on labour market and harmonize of work and family responsibilities, which represents a possible way to address gender inequalities on the labor market at the time. The practical part is focused on exploring the perception of equal opportunities for women and men on the labor market in the region of Zlín.

Keywords: equality, equal opportunities, discrimination, sex, gender, gender roles, gender stereotypes, gender contract, labor market

„Svět redukovaný mužskou logikou potřebuje trochu ženské nevypočitatelnosti a tajemství. Ale také - svět decimovaný mužskou agresivitou potřebuje ženskou něhu. Co si však počít s chudinkami, které si nechaly vsugerovat, že něha je přežitek, že muž je vlastně soupeř nebo dokonce nepřítel, kterého je třeba deklasovat, a nejlépe mužskými metodami? Svět je sice zařízen spíš pro muže než pro ženy, ale sotva selepší tím, že místo mužů a žen budou jen muži různého pohlaví.“

Jiří Žáček

Na tomto místě bych velmi ráda poděkovala vedoucí diplomové práce Mgr. Elišce Zajitzové, Ph.D. za vstřícný přístup a velmi přínosnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD.....	9	
I	TEORETICKÁ ČÁST	10
1	POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE	11
1.1	VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	11
1.2	POSTAVENÍ ŽEN VE SPOLEČNOSTI A ZEJMÉNA NA TRHU PRÁCE Z HISTORICKÉHO HLEDISKA	15
1.3	FEMINISTICKÉ Hnutí.....	18
1.4	GENDEROVÁ SEGMENTACE A ZMĚNY NA TRHU PRÁCE.....	21
1.5	ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI NA TRHU PRÁCE	24
1.5.1	Právní zakotvení rovných příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce	25
1.5.2	Diskriminace na trhu práce	27
2	VYTVÁŘENÍ ROVNÝCH PODMÍNEK NA TRHU PRÁCE.....	33
2.1	ZÁSADY STÁTU.....	34
2.2	POZITIVNÍ AKCE	35
2.3	GENDER MAINSTREAMING.....	36
2.4	MANAGEMENT GENDEROVÝCH VZTAHŮ.....	37
2.5	MANAGEMENT DIVERSITY	40
2.6	BENCHMARKING GENDEROVÝCH VZTAHŮ.....	40
3	ROVNOVÁHA MEZI PRACÍ A RODINOU	42
3.1	ROZDÍL KARIÉROVÉ DRÁHY ŽEN A MUŽŮ	44
3.2	KARIÉRA VERSUS RODINA	45
3.3	PRINCIPY POSTOJŮ K ZAMĚSTNANOSTI V DANÝCH ŽEN	47
II	PRAKTICKÁ ČÁST	49
4	METODOLOGIE VÝZKUMU.....	50
4.1	CÍL VÝZKUMU	50
4.2	VÝZKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY	50
4.3	POJETÍ VÝZKUMU	52
4.4	VÝZKUMNÝ VZOREK	53
4.5	VOLBA VÝZKUMNÝCH METOD.....	54
4.6	ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT.....	54
5	VYHODNOCENÍ A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ	55
5.1	SHRNUTÍ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	76
5.2	DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	79
ZÁVĚR	80	
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	81	
SEZNAM OBRÁZKŮ	86	
SEZNAM GRAFŮ	87	
SEZNAM TABULEK.....	88	
SEZNAM PŘÍLOH.....	89	

ÚVOD

Téma rovnosti žen a mužů je v dnešní době velmi diskutovaným problémem. Rovnost vychází z předpokladu, že všichni lidé, tedy ženy i muži, mají stejné právo účastnit se ekonomického, politického a sociálního života. K dosažení rovnosti již byla uskutečněna řada úspěšných kroků, přesto se však objevuje velké množství bariér, které dosažení rovnosti komplikují. Jednou z oblastí, kde dosažení rovnosti žen a mužů brání značné množství překážek, je trh práce. Často striktní rozdělení trhu práce a tradičně pojímaná ženská pracovní síla přináší ženám mnohá úskalí při jejich pracovním rozvoji a uplatnění. Cílem mé diplomové práce je přiblížit problematiku rovnosti příležitostí žen a mužů na trhu práce a zejména poukázat na její významnost.

Diplomová práce je rozčleněna na teoretickou a praktickou část. V teoretické části diplomové práce se nejprve zaměřím na vymezení základních pojmů, které pokládám za důležité z hlediska pochopení dané problematiky. Dále se budu věnovat historickému vývoji postavení žen ve společnosti od pravěku po současnost. Podstatná část bude věnována feministickému hnutí, díky kterému se ženám podařilo otevřít společenské prostory, které byly do té doby vyhrazeny pouze mužům. Také nastíním genderovou segmentaci trhu práce, kdy ženy a muži jsou zaměstnáni v různých oborech a na různých pozicích, a změny, které v současné době lze na trhu práce spatřit a které významně pracovní trh ovlivňují. Značnou část budu věnovat rovným příležitostem, zákazu diskriminace na základě pohlaví a také nastíním, jak zabezpečit vytváření rovných podmínek na trhu práce. Problematika rovných příležitostí zasahuje do dvou nejvýznamnějších sfér života lidí, a to do zaměstnání a rodiny. Proto také část své práce zaměřím na problematiku sladění rodinného a pracovního života.

Cílem praktické části je zmapovat situaci na trhu práce ve Zlínském kraji z hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže. Zejména zjistit, jak ženy a muži vnímají své postavení na trhu práce, zda se setkávají s diskriminací a také zmapovat, jak ženy a muži zvládají skloubení pracovních a rodinných povinností.

Poznatky práce mohou být využitelné různými způsoby. V kontextu oboru sociální pedagogiky je cíl významný zejména pro zlepšování postavení žen na trhu práce a pro řešení problému diskriminace. Získané informace mohou být užitečné pro organizace zabývající se genderovou rovností nebo odstraňováním diskriminace nebo také pro organizace, které díky nim mohou lépe formulovat své strategie v oblasti prosazování rovných příležitostí.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE

1.1 Vymezení základních pojmů

Politické, sociální a ekonomické změny po roce 1989 významně ovlivnily životy lidí v posledních dvaceti letech. Tyto změny otevřely příležitosti a možnosti k proměnám osobního a pracovního života lidí. Důsledky těchto změn však rozdílným způsobem diferencovaly českou společnost v mnoha směrech. S tím také souvisí boom používání nových pojmů, mezi které patří rovnost, rovné příležitosti, zákaz diskriminace, gender, pohlaví a trh práce. Tyto pojmy prostupují celou mou práci, a tudíž je třeba si je nejprve ujasnit.

Rovnost

Koldinská (2010, s. 12) definuje rovnost jako „*rovné postavení členů společnosti před zákonem.*“ Již tradičním nástrojem k ochraně rovnosti jakožto lidského práva je ochrana před narušením rovnosti, především prostřednictvím zákazu diskriminace. Porušení či narušení rovnosti je takové jednání, v jehož důsledku je rovnost mezi lidmi narušena. V některých případech může jít o nerespektování rovnosti, v případech jiných může dojít přímo k tomu, že nebudou vytvořeny podmínky pro její nastolení nebo uplatňování.

Rovnost a nerovnost nejsou pouze otázkou dostupnosti materiálních či sociálních statků. Neméně důležité je, abychom měli možnost je fakticky používat. Politika rovnosti by se měla soustředit především na celkovou míru svobody, kterou je možné využít k vytvoření podmínek spokojeného života (Giddens, 2004).

Rovné příležitosti

Rovné příležitosti je pojem, se kterým se setkáváme v mnoha souvislostech – rovné příležitosti menšin, tělesně postižených, podle věku, barvy pleti, rasy, náboženského vyznání, ale také a především rovné příležitosti podle pohlaví, tedy mužů a žen. Rovnost příležitostí pro muže a ženy spolu s bojem proti nezaměstnanosti patří k hlavním prioritám politiky EU. Je chápána zejména jako součást prosazování lidských práv i demokratických principů. Tato problematika není nová, objevuje se v dokumentech mezinárodních institucí (OSN, Mezinárodní organizace práce) zhruba od poloviny 20. století. Mezi nejvýznamnější patří Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, sjednaná zástupci členských zemí OSN v roce 1979, která je základním mezinárodním dokumentem, který byl k zajištění rovnoprávnosti mužů a žen přijat (Němec, 2005).

Diskriminace

Zvláštní formou porušení rovnosti je diskriminace, která se liší od porušení rovnosti tím, že se nevztahuje pouze k právním předpisům. Diskriminace se může dopustit i subjekt soukromého práva v rámci běžných soukromoprávních vztahů (např. pracovněprávních) (Koldinská, 2010).

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání pod pojmem diskriminace chápe „*jakékoli rozlišování, vylučování nebo preference na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politického přesvědčení, národnosti nebo sociálního původu, v jehož důsledku se narušuje rovnost příležitostí či zacházení v oblasti zaměstnání.*“

Diskriminaci rozlišujeme přímou a nepřímou. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce definuje přímou diskriminaci jako „*jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.*“ A nepřímou diskriminaci vymezuje jako „*jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů.*“

Pohlaví a gender

Vzhledem k tomu, že ve své práci kladu důraz na rovnost a zákaz diskriminace na základě pohlaví, je třeba rozlišovat dva pojmy, a to pohlaví a gender.

Pojem pohlaví se z právního hlediska vztahuje k biologickým, geneticky podmíněným rozdílům mezi mužem a ženou, např. týkající se těhotenství, kojení a obvyklým rozdílům ve fyzické síle. Naproti tomu gender vzniká v průběhu socializace jedince, který se v jejím rámci učí „být mužem či ženou“. Gender v sobě zahrnuje sociální dimenzi biologického znaku (pohlaví) (Murphy, Spear, 2010).

Pojem gender definují Smetáčková a Vlková (2005, s. 10) jako „*sociálně utvářený soubor vlastností, chování, zájmů, vzhledu atd., který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže. Ideální ženské a mužské charakteristiky tedy nevyplývají z biologické přirozenosti žen a mužů, nýbrž jsou utvářeny společností a reprodukovány prostřednictvím socializace.*“

Psychologickými a sociobiologickými teoriemi je gender vysvětlován jako pohled na žensství a mužství vytvořený v rámci interpersonálních vztahů, intergeneračních sociálních výměn, v nichž lidé získávají a verifikují myšlenky, návyky, zkušenosti, zvyklosti a přesvědčení, obsahy pojmů. Tyto teorie předpokládají, že odlišnosti v chování žen a mužů jsou zakódovány v biologické podstatě a tvarovány kulturou – femininní a maskulinní psychologické znaky jsou tedy získané. Nahlíží-li se takto na problematiku žensství a mužství, pak pojmy žena a muž jsou sociální konstrukce, které dávají oprávnění k určitým způsobům reagování, legitimizují kognitivní vzorce pro jejich vnímání a vytváří stereotypy souborů pevných přesvědčení o ženském a mužském chování. Soubor mužských (maskulinních) či ženských (femininních) vlastností společnost v určité době všeobecně přijímá jako něco přirozeného a neměnného a společensky ospravedlňuje přímé či nepřímé vynucování těchto vlastností (Paulík, 2009).

Na genderu je ze sociologického pohledu podstatné to, že je ho možné coby sociální konstrukt měnit. Není pevný, závazný je pouze na základě sociálních norem. Jde o roli, ke které každý může přidávat vlastní obsah. Není dopředu dáno, jaká jeho podoba je správná či špatná. Přitom je nám vštěpován od narození a stává se součástí naší identity (Fafejta, 2004).

Genderovou roli, která představuje soubor předpisů a očekávání spojených s jednáním mužů a žen, a je tedy silně ovlivňována sociálními výměnami, přijímá člověk v průběhu ontogeneze jako součást své genderové a osobní identity (vědomí sebe sama). Předpokládá se, že ačkoliv jsou u mnoha lidí přítomny jak maskulinita, tak feminita, u normálního muže převažuje maskulinita a u normální ženy zase feminita (Paulík, 2009).

Mnoho lidí se v jednání s druhými opírá o **genderové stereotypy**. Stereotyp je označení pro zjednodušující souhrnný popis určité společenské skupiny. Může být pozitivního či negativního charakteru a s tím či oním stereotypem je, či v minulosti byla, spojována prakticky každá společenská skupina. Výjimkou nejsou pochopitelně ani ženy a muži. Genderové stereotypy jsou tedy zjednodušující popisy toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ či „femininní žena“. Institucionalizované vzorce genderové diferenciacie jsou souhrnně označovány jako pohlavně-genderový systém společnosti (Renzetti, 2005).

Důsledkem genderových stereotypů jsou paušální identifikace charakteristik mužů a žen v oblastech:

- schopností a vlastností – např. ženy nejsou schopny logicky uvažovat, muži nejsou schopni postarat se o děti,
- přání, tužeb, aspirací – např. muž na mateřské musí být nešťastný, žena stejně touží po domově a dětech,
- zodpovědnosti a povinností – např. muž má vydělávat peníze a žena se má starat o rodinu,
- možností – pro ženy je nejtěžší dopad v pracovní sféře např. formou tzv. skleněného stropu, kdy jsou považovány za nevhodné pro další kariérní rozvoj kvůli své nekonkurenceschopnosti mužům vzhledem k mateřství a péči o děti (Janebová, 2006).

Genderová smlouva je soubor jasně řečených i nevyslovených pravidel, která připisují ženám a mužům ve společnosti různou práci a různé pozice, různou hodnotu, odlišné zodpovědnosti a povinnosti. Tato pravidla, znevýhodňující v různých oblastech života vždy jedno z pohlaví, jsou společností uplatňována a vymáhána v každodenním životě. V různých společnostech má tato „dohoda“ různé podoby: od úplného vyloučení jednoho pohlaví z občanských i politických práv po skryté formy diskriminace žen nebo mužů v různých oblastech lidské činnosti (Renzetti, 2005).

Trh práce

V neposlední řadě musím vymezit pojem trh práce. Trh práce je místem, kde se setkávají zaměstnanci a zaměstnavatelé. Během vyjednání mezi nabízejícím a poptávajícím se dohaduje cena i množství směnného zboží, tedy práce. Prostřednictvím trhu práce jsou lidé rozmístěni do jednotlivých zaměstnání, firem, odvětví a regionů. Díky organizaci produkce a distribuce práce jsou uspokojovány osobní potřeby individuálních lidí i celé společnosti. Trh práce je tvořen třemi základními faktory - nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce, tedy mzdou (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

Trh práce je součástí celkového tržního prostředí, ale vedle atributů, kterými je obecně trh charakterizován a mezi které patří např. fungování nabídky a poptávky, peněžní vyjádření ceny práce, pohyb pracovních sil atd., má trh práce svá specifika. Práce je totiž specifickým výrobním faktorem, protože nemá stejnou povahu jako ostatní zboží. Vyplývá to z toho, že schopnost pracovat, tedy pracovní síla, je neoddělitelná od člověka, i když se s ním zcela neztotožňuje. Člověk má jednak svůj pracovní rozměr a zároveň rozměr indi-

viduálně osobnostní a biologický. Má svá přání, práva, vůli a v demokratických společnostech svobodně disponuje svojí pracovní silou (Kotýnková, Němec, 2003).

Rovné postavení žen a mužů ve společnosti či konkrétně na trhu práce je téma, kterému je zejména v posledních letech věnována značná pozornost. Avšak k zásadním posunům dochází již od 19. století, kdy se pod tlakem feminismu pozvolna začíná narušovat tradiční pojetí genderových rolí a ženy se postupně prosazují i ve veřejném životě a s příchodem světových válek i na trhu práce.

1.2 Postavení žen ve společnosti a zejména na trhu práce z historického hlediska

Proč má žena v současné západní společnosti leckde horší společenské postavení než muž? Aby bylo možné na tuto otázku odpovědět, je třeba se ponořit hlouběji do historie. Podle některých sociologů stojí podstatný rozdíl již v Bibli.

Na počátku Adam a Eva možná dělali stejné činnosti. Potom však bylo na cestě dítě a Eva byla pomalejší a nemohla už zvedat těžká břemena. Zbylo tedy na Adama odhánět nebezpečná zvířata, zabíjet a nosit domů obživu atd. Když se dítě narodilo, Eva se o něj musela starat, byla tím omezena v pohybu a když dítě odchovala, pravděpodobně přišlo další. Takže bez ohledu na to, jak stejně mohli Adam a Eva začínat, dříve nebo později se jejich činnosti diferencovaly (Čermák, 2003).

V pravěku, v lovecko-sběračských společnostech měly ženy výhradně na starosti sbírání rostlinné potravy, naproti tomu muži lovili pro maso. Ženy musely mít dobré znalosti ze života rostlin a podle antropologů právě ony se staly prvními průkopníky zemědělství. Žena v té době získala postavení, které v pozdějších společnostech nemělo obdoby. Toto období, kdy se žena - matka stala skutečnou vládkyní rodu, se nazývá matriarchát. Ve starověku došlo ke změně, společnost je již zcela založena na patriarchálním modelu. Ženy se staly podřízenými ve vztahu k mužům a vykonávaly zejména práce spojené s udržováním domu a péčí o děti. Výdělek zajišťoval muž. V období středověku se v Evropě rozmáhá nové náboženství – křesťanství. To zpočátku ženě navrácí její lidskou důstojnost, později je však žena ze společenského života vyčleněna (Tomeš, 2009).

Žena v minulosti, v mnoha zemích, byla pokládána téměř za zboží, které se kupovalo a muž – jeho vlastník s ním podle toho nakládal. Vztah vlastníka k ženě – zboží byl ale různý – podle toho, zda žena byla bohatá, nebo chudá. V minulosti byl muž hlavou rodiny,

žena tudíž byla v podřízeném postavení. Bylo to dáno i ekonomicky – muž byl v zaměstnání, žena většinou „jen“ v domácnosti, takže muž se prezentoval jako živitel rodiny. Práce ženy v domácnosti se nedoceňovala, ba spíše až podceňovala jako nekvalifikovaná. Podřízené postavení ženy v domácnosti, udržované po řadu staletí, zpětně vytvořilo názor, že žena k pracem v domácnosti nepotřebuje vyšší vzdělání. Na ženu se pohlíželo jako na tvora méněcenného (Sedlák, 1996).

Žena a děti mohly být pro svobodného a chudého muže užitečnou pracovní silou, avšak na druhé straně existuje jistá ekonomická úroveň, pod níž už muž nemá naději na to, že by byl s to živit ženu a děti (Foucault, 2003).

Pokud se ženy začaly bouřit a vzniklo hnutí za emancipaci žen (19. století), snažili se muži srážet je zpět hesly typu „Žena patří k plotně a k dětem“, „Ženě do ruky tak nanejvýš vařečka“ atd. Nadvládu muže nad ženou vyjadřovala ideologie tří „K“: kuchyně – kolébka – kostel. Žena měla muži a dětem uvařit, postarat se o děti a chodit do kostela, který ji svým vlivem měl udržovat ve smíření se se svým „přirozeným údělem“ ženy (Sedlák, 1996).

Historicky bylo řízení moderních organizací a podniků od prvopočátku jednoznačně v rukou mužů. Tento svět byl ženám zcela uzavřen. V důsledku toho byla pravidla řízení organizací vytvořena na principu tradičních mužských rolí. Tyto role představují nepřerušovanou kariéru, plné soustředění na profesní dráhu, neúčast na chodu domácnosti a zároveň přítomnost manželky, která vykonává veškerý domácí servis jako podmínku takto definovaného vysokého pracovního výkonu. V době formování organizací však ženy některých společenských tříd již vstupovaly na trh práce, ovšem pouze do servisních pozic (např. asistentky, uklízečky, písařky), které do značné míry také odrážely jejich tradiční společenské role spojené s rodinou a péčí o domácnost. Řízení podniků bylo vytvořeno jako mužský svět fungující podle pravidel, která zapadají do tradičně definovaných mužských životních drah. Servisní pozice byly převážně doménou žen a zapadaly do tradičně definovaných ženských životních rolí (Maříková, 2010).

Britská socioložka Crompton (cit. podle Křížková, Sloboda, Dudová, Maříková, 2007) ilustrovala, jak moderní byrokratické organizace pomohly zkonstruovat a rozvinout ideu závislé manželky. Moderní organizace se objevily v závislosti na levné ženské práci a pomohly definovat ženy jako pracovníky podřízené mužům v rámci rozrůstajícího se trhu práce bílých límečků. Rozvoj manažerské kariéry je v tradičně řízených organizacích spo-

jován s „přibýváním“ tvůrčí práce a s „ubýváním“ administrativy a rutiny. Rutinu lze zvládat periodicky a v předem vymezených úsecích, avšak řízení a promyšlení strategií je procesem kontinuálním, vyžadujícím mnoho času. Díky domácím povinnostem jsou tak ženy předurčeny k výkonu převážně administrativních činností. Moderní organizace představují prostředí, které nejenže není genderově neutrální, ale je na existenci genderových nerovností i založeno.

V komunistickém Československu došlo k zajímavému vývoji, označovanému jako „modernizace bez osvobození“. Ženy byly zbaveny svobody shromažďovací a svobody projevu, a jakékoliv diskuze o problémech nerovnosti byly vyloučeny – z ideologického hlediska tento problém neměl existovat. Na druhé straně došlo k modernizaci ženského postavení – rovnost mužů a žen byla součástí ideologie, přístup žen ke všem povoláním byl zaručen, společné vzdělávání a přístup žen ke vzdělání se staly samozřejmostí. Byla vybudována síť jeslí, školek a družin, což ženám umožnilo být současně matkami a pracovat na plný úvazek. Pracujícím matkám bylo zajištěno místo při odchodu na mateřskou dovolenou, svobodné matky byly podporovány sociálními dávkami atd. V oblasti trhu práce tak totalitní stát usiloval o rovnost. Politiky jako zakotvení práva pro všechny či snaha zajistit hlídání dětí umožnily vysokou participaci žen na trhu práce. Ani komunistický režim se však nikdy zcela neoprostil od tradičních představ o rolích žen a mužů – péče o děti byla v rámci mateřské dovolené umožněna pouze ženám, zakázána byla noční práce či zaměstnávání žen určitými pracemi, např. těžební práce pod zemí atd. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

Vstup žen na trh práce byl důsledkem kombinace ekonomické nutnosti a snahy o emancipaci. Současně docházelo v posledních desetiletích k diverzifikaci forem rodinného života a ke změnám ve struktuře domácností a rodinného života, doprovázených změnami spotřeby a životního stylu.

Sirovátko (2006) uvádí následující faktory, které velmi významně proměnily chování žen ve společnosti a na trhu práce:

- antikoncepční revoluce,
- revoluce v rovných příležitostech (možnost rovného přístupu ke všem pozicím, povoláním a kariérám na trhu práce),
- rozmach povolání „bílých límečků“, která jsou pro ženu více atraktivnější než povolání dělnická,

- vznik zaměstnání na částečný pracovní úvazek,
- vzrůstající důležitost hodnot a osobních preferencí ve volbě životního stylu v kontextu moderní společnosti.

Křížková (2007) za hlavní společensko-transformační změny, které souvisí s pracovním postavením žen a mužů, uvádí:

- Změny v sociální politice státu vůči rodinám i ženám a mužům – zrušení prorodinných opatření, reálně nízká hodnota sociálních dávek a povaha dávek v rodičovství.
- Ekonomické souvislosti reformy – zvýšení nejistoty pracovního místa v důsledku restrukturalizace pracovního systému a nárůstu nezaměstnanosti, nárůst cen a pokles reálných mezd, nedostupnost bydlení (zejména pro mladé páry), zvýšení náročnosti výkonu práce (nárůst doby strávené v práci).
- Změny hodnot ve společnosti – vzrůst důrazu na ekonomické zabezpečení jako důsledek ztráty sociálních jistot dříve garantovaných státem, nárůst hodnoty individualismu, diference životních strategií (odkládání sňatku, dětí).

V nedávné minulosti byl v průmyslově vyspělých zemích ideálním zaměstnancem muž, který jen zřídka na pracovišti chyběl a kterého rodinné povinnosti neodváděly od jeho povinností v zaměstnání. To je již historie, a zaměstnavatelé se musejí vyrovnávat s faktem, že mezi jejich zaměstnanci roste počet žen, a to i ve vedoucích funkcích. Firmy se tak stávají závislými nejen na mužské, ale i na ženské pracovní síle. Stejně tak se musejí vyrovnávat s tím, že se mění také poměr mezi ženami a muži v rodinách jejich zaměstnanců (muži mají stále častěji ve svých rodinách stejné povinnosti jako jejich partnerky) (Sirovátko, 2006).

Spolu s demokratizací společnosti, ženským hnutím a aktivitami na podporu rovnosti příležitostí žen a mužů na národní a mezinárodní úrovni se začíná situace měnit. Stále více žen vstupuje do tradičně mužských oborů, i na vyšší pozice (Maříková, 2010).

1.3 Feministické hnutí

Pojem feminismus se obecně vztahuje k ženskému hnutí (women's movement) a jeho různým historickým formám a projevům. V nejobecnější rovině představuje ženské hnutí kampaň za práva žen, jejíž počátky a první projevy se dají vysledovat v Evropě v 17. stole-

tí. Tehdy šlo o prosazování obecného práva žen na vlastnictví majetku a o zpřístupňování vyššího vzdělání ženám (Křížková, Pavlica, 2004).

V literárních pramenech je zdůrazňována jeho snaha, zejména v 19. a na počátku 20. století, získat volební právo pro ženy. Často se však opomíjí fakt, že kampaně vedené v této době upozorňovaly i na jiné formy genderové nerovnosti a nastolovaly celou řadu dalších otázek (např. ochrana žen a dětí před násilím a pohlavním zneužíváním, rovnoprávný přístup ke vzdělání, rozšiřování pracovních příležitostí atd.).

Všeobecné volební právo, které bylo ve většině evropských zemí ženám uděleno během první světové války, však nenaplnilo očekávaný zvrat ve společnosti ve prospěch žen. Ženy sice získaly právo volit, avšak voleb se účastnily v menší míře než muži, a pokud volily, tak ve shodě s nimi. Navíc došlo k odlivu značné části aktivních členek feministického hnutí v důsledku jejich přesvědčení, že spolu s volebním právem získaly i rovnocenné postavení vůči mužům v obecném smyslu. Část společnosti, zejména mladé dívky, se dokonce začala stavět k feminismu odmítavě a hovořila o feministkách jako o osamělých, neprovdaných ženách, které zbytečně vyvolávají spory a nepřátelství mezi mužskou a ženskou částí populace (Šnýdrová, 2006).

Mýtus, že feminismus má své kořeny v USA, souvisí se skutečností, že právě v USA se ženské hnutí rozvinulo a prosazovalo nejvýrazněji, a to v rozmanitosti názorových uskupení orientovaných na různé problémy. Uvedený rozvoj ženského hnutí souvisí kromě jiného i se skutečností, že v USA se ve srovnání s Evropou začaly ženy uplatňovat v pracovní oblasti mnohem dříve a také ve větším množství. Útlak a nerovnost, se kterými se pracující ženy potkávaly, byl velmi často podobný problémům, na které naráželi „nebíli“ či jinak „odlišní“ zaměstnanci. Vzhledem k této skutečnosti došlo v USA k výraznému propojení ženského hnutí s bojem proti rasismu a proti útisku minoritních skupin obyvatelstva, včetně homosexuálů a lesbiček. Z USA také vždy do Evropy přicházelo mnoho novinů týkajících se prosazování ženských práv a rovných příležitostí, včetně částí české populace podceňováno termínu „sexual harassment“ (sexuální obtěžování) (Křížková, Pavlica, 2004).

Ačkoliv se první vlna feminismu ve Spojených státech běžně popisuje jako sociální hnutí upínající se k jedinému cíli, totiž zajištění volebního práva pro ženy, činnost amerických feministek v 19. a na počátku 20. století svědčí o opaku. Tyto ženy se podílely na prosaze-

ní celé řady politických a sociálních reforem v oblastech jako zdravotní prevence a hygiena, zrušení otroctví či rozvoj školství (Renzetti, 2005).

Po zisku volebního práva se ve 20. století ženské hnutí zaměřilo na prosazování rovných příležitostí mužů a žen. Sám pojem gender se jako nový úhel pohledu na vztahy žen a mužů začal systematicky používat až na přelomu 60. a 70. let 20. století. v souvislosti s nástupem tzv. druhé vlny feminismu (Křížková, Pavlica, 2004). Feministické hnutí se znovu probudilo k životu pravděpodobně v důsledku nespokojenosti mnoha žen se skutečnou mírou rovnoprávnosti. Tato nespokojenost dala následně podnět ke vzniku celé řady feministických skupin a organizací.

Feministické hnutí v době svého rozmachu na počátku 70. let minulého století položilo značný důraz na ekonomickou nezávislost žen. Toto hnutí na jedné straně orientovalo pozornost nastupující generace žen na prosazení nároku na jejich vlastní bankovní konto, na něž jim pravidelně chodí jejich zaměstnanecká mzda. To je činí nezávislymi na ponižujícím inkasu manželem podepsaného šeku a vyzvednutí peněz „na domácnost“ z rodinného konta, které spravuje on. Na straně druhé zdůraznilo feministické hnutí, že práce v domácnosti, ač neplacená, je práce sociálně stejně významná a stejně náročná jako práce mužů v zaměstnání. Avšak má pouze hodnotu užitnou a nikoli tržní, byla kapitalismem degradována na práci podřadnou (Možný, 2006).

V roce 1949 vyšla kniha Simone de Beauvoir *Druhé pohlaví*, která se stala feministickou klasikou. Vzbudila na jedné straně velké rozhořčení, hlavně katolické církve, která ji zakázala, a na straně druhé vřelé přijetí, hlavně ženami a pozdějším feministickým hnutím. Dodala ženám teoretický rámec pro chápání jejich společné situace a jazyk pro vyslovení pocitů nespokojenosti, a stala se pro tzv. druhou vlnu feminismu 60. let velmi důležitou knihou. Hlavní myšlenkou knihy je, že všechny ženy jsou od počátku lidstva konstituovány jako nepodstatné, jako Druhé. Je pro ně těžké spojit se v boji za své osvobození, protože v dějinách nedokáží identifikovat moment svého podřízení a tedy apelovat na vlastní dějiny. Je to pro ně těžké také proto, že jejich vztah s muži má zvláštní podobu intimního vzájemného svazku, který neexistuje v případě ostatních skupin Druhých. Protože nad nimi muži dominují, musely se ženy podřít cizímu pohledu na svět. Beauvoir poukazuje na moc jako nástroj dominance mužů nad ženami (Kalnická, 2009).

Důležitým podnětem u druhé vlny feminismu bylo vydání knihy *Feminine Mystique* autorky Betty Friedan v roce 1963. Friedan dokázala vyjádřit pocit nespokojenosti a nudy,

sužující tehdejší vzdělané středostavovské bělošské ženy v domácnosti. Tyto ženy, uzavřené ve svých předměstských domovech, si uvědomovaly, jak omezené jsou jejich možnosti osobního růstu. Kniha se rychle stala bestsellerem, a co je důležitější, stala se odrazovým můstkem k úvahám o politice vztahů mezi pohlavími, tedy ke zkoumání kořenů genderové nerovnosti nejen ve sféře veřejné, ale i v intimních vztazích mezi muži a ženami. Ještě před vydáním knihy *Feminine Mystique* však na problém pohlavní diskriminace upozornila sama americká vláda. Na naléhání Peterson, kterou později jmenoval náměstkyní ministra práce, ustanovil prezident Kennedy v roce 1961 Prezidentský výbor pro otázky postavení žen (Renzetti, 2005).

1.4 Genderová segmentace a změny na trhu práce

Navzdory úsilí o zrovnoprávnění žen a vyrovnání podmínek na trhu práce existuje, vedle obecné segmentace trhu práce, také vertikální a horizontální segmentace podle genderu, která významně pracovní trh ovlivňuje. Všeobecně se vertikálně či horizontálně segmentované trhy liší podle pracovních podmínek, šancí na kariérní růst a také dle odměn. Horizontální genderová segmentace se projevuje v rozdílné koncentraci žen a mužů v různých ekonomických sektorech, profesích a také v odvětvích národního hospodářství. Vertikální genderová segmentace znamená nižší tarifní zařazení žen v rámci stejné profese a malý podíl žen ve vedoucích pozicích (Sirovátko, 2006).

V souvislosti s bariérami přístupu žen do vyšších pracovních funkcí byl zaveden pojem **skleněný strop**. Jednotlivé typy překážek, které mohou dohromady nebo v různých kombinacích skleněný strop utvářet, představují:

- Společenské bariéry - zahrnují příležitosti v přístupu ke vzdělání a zaměstnání, genderovou strukturu společnosti a genderové stereotypy.
- Informační bariéry - se vztahují ke skutečnosti, že v podnicích ani ve společnosti jako celku nebývá zajišťována dostatečná informovanost o zastoupení žen na řídicích místech.
- Bariéra odlišnosti - pracovníci, kteří přijímají nové zaměstnance, si stereotypně spíše vybírají ty uchazeče, kteří se od nich významně neodlišují. Pokud tedy na vyšších pozicích převažují muži, bude si nejvyšší management pravděpodobně opět vybírat muže.

- Genderové rozdělení pracovního trhu - ženy, které dosahují řídicích pozic, se uplatňují spíše ve feminizovaných, méně prestižních oborech.
- Existence tzv. old-boys networks - čili sítí neformálních vztahů, které mezi sebou vytvářejí muži pracovními i mimopracovními aktivitami. Vzhledem ke genderové homogenitě i zájmové orientaci těchto skupin a vztahů, bývá pro ženy těžké do nich vstupovat.
- Sexuální obtěžování - ze strany mužů jde často o demonstraci role sexuálního dobytce, svůdce a vlastníka kombinovanou s otevřeným podceňováním pracovních schopností žen.
- Nedostatky v antidiskriminačních zákonech - legislativní opatření zakazující diskriminaci jsou často vágní, nesystematická a nedisponují dostatečně účinnými sankcemi (Křížková, Pavlica, 2004).

Fenomén skleněného stropu podle Lipovetského (2000 cit. podle Šnýdrové, 2006) má právě kořeny v sexuálních stereotypech a z tohoto hlediska je také často vysvětlován. Tyto přetrvávající sexuální stereotypy zabraňují ženám v přístupu k určitým pozicím, vytvářejí konflikt rolí mezi ženstvím a kompetencí a deformují hodnocení jejich výkonnosti. Profesionální úspěch mužů v řídicích funkcích je většinou stále spojován s kvalitami, které jsou obvykle výhradně přisuzovány mužům. Ženy jsou dosud pokládány za příliš emotivní, nedostatečně připravené k řízení výrobních jednotek, neagresivní, méně schopné iniciativy a plného výkonu ve firmě. Kompetence a výkonnost žen nejsou tedy objektivně hodnoceny, protože sexuální stereotypy zkreslují představu o jejich potenciálu, brání jejich postupu a na základě toho jsou jim pak přisuzovány pozice, které jsou méně významné.

Tokenismus je pojem, který lze do češtiny těžko přeložit. Jde o fenomén plynoucí ze situace, kdy je zástupce určité skupiny v určitém společenství jediný či početně vzácný. Takový člověk se v očích většiny stává jakýmsi symbolem (token v angličtině znamená symbol) své skupiny. V prostředí managementu, zejména vrcholového, se vzhledem k nízkému početnímu zastoupení v pozicích tokenů ocitají většinou ženy. Prakticky to znamená to, že jakkoliv se manažerky snaží skrýt či potlačit svou ženskost, která je vnímána jako nepatřičný handicap, muži jim nadále připisují atributy stereotypně spojované s ženskou pozicí v práci. Zdůrazňování těchto vlastností je současně využíváno jako argument proti postupu

a kariérnímu úspěchu žen. Tokenismus je tedy jedním z dalších mechanismů skleněného stropu v organizacích (Křížková, Pavlica, 2004).

Na trhu práce funguje tzv. skleněný strop pro ženy, stejně jako skleněný výtah pro muže – v převážně ženském prostředí muži rychle dělají kariéru (Valdřová, 2006).

Genderové teorie trhu práce se opírají o zjištění, že gender je dynamická kategorie, která se v čase proměňuje spolu s vývojem a změnami ve společnosti, proto také dochází k podstatným změnám na trhu práce. V současné době se práce stává stále důležitějším aspektem života, okolo něhož se točí vše ostatní a který ovlivňuje zásadním způsobem soukromý život. Placené zaměstnání je v současných západních společnostech považováno za samozřejmost bez ohledu na pohlaví. Důležitý je zejména aspekt času, ve kterém dochází k zásadní proměně. Důsledkem zvyšující se nejistoty v práci je prezenteismus – pocit nutnosti být viděn, být v práci co nejdéle, což vede k prodloužení pracovní doby. Lidé se dostávají do tzv. „time-bind“ (časově bezvýhodné situace). Protože tráví stále více času v zaměstnání, na rodinu a soukromý život jim zbývá daleko méně času, než by si přáli. Paul Edwards a Judy Wajcman hovoří o časové chudobě jako důsledku zaměření naší společnosti na práci (Křížková, 2007).

Dalším důležitým aspektem změn jsou změny práce. Důležitým je trend poklesu manuálně náročné práce a nárůstu významu sektoru služeb. Na to navázal trend vzrůstající důležitosti informačních a komunikačních technologií, který umožnil vyvázání výkonu práce z jednoho fixního místa. Dokonce je někdy možné hovořit o „virtuálních“ organizacích. Jde zejména o nárůst: prostorové variability – místo práce (doma, v zaměstnání, v různých kombinacích v průběhu času), pracovní mobility, časové flexibility a organizační variability. Dochází k rychlému postupu změn v charakteru práce: nutnost „být k dispozici“, nepravidelná pracovní doba, variabilita v organizaci práce (inovace, motivace, týmová práce) (Křížková, 2007).

Keller (2010) uvádí, že společnost zrodila nový termín „time poverty“, který se týká všech těch, kdo stále více strádají naprostým nedostatkem času. Aby bylo možné vydělat více peněz, je třeba do práce chodit dříve a odcházet z ní o něco později. Je ironií naší doby, že přepracovanost většiny mužů a stále více i žen je doprovázena vzrůstem nucené zahálky těch, kdo práci nemají. Jejich počet se v době nejvyššího nárůstu přepracovanosti většiny za posledních dvacet let zdvojnásobil.

Tyto změny s sebou přinášejí jak nejistotu pracovního místa a stres způsobený neustálou změnou podmínek v dlouhodobém i krátkodobém měřítku, tak enormně zvyšují náročnost kombinace pracovní a rodinné zátěže.

1.5 Rovné příležitosti na trhu práce

Termín rovné příležitosti žen a mužů je využíván v souvislosti s neexistencí překážek v ekonomickém, sociálním a politickém životě na základě pohlaví. V současnosti jak v České republice, tak v EU i jinde ve světě tyto překážky stále existují. Nerovné postavení vede často k diskriminaci na základě pohlaví. Přispívají k tomu i přetrvávající společenské stereotypy, podle kterých se má žena věnovat více rodině a muž veřejnému životu (Jachanová Doležalová, 2010).

Mezi příčiny, které způsobují nerovné postavení žen a mužů na pracovním trhu, podle Sirovátka (2006) patří:

1. Objektivní rovina - tlak sociálně definované role v rodině: Nerovná dělba práce mezi manželi v rodině, bez ohledu na to, zda jsou zaměstnaní či nikoliv. Ženy přebírají v rodině většinu péče o děti a domácnost. Proto potřebují ohledy od zaměstnavatelů, kteří tuto okolnost berou na zřetel. Rodiče často shledávají, že je obtížné vyrovnávat povinnosti v zaměstnání na jedné straně a povinnosti v rodině na straně druhé. Spolu s dalšími faktory to vede k tomu, že rodiče odkládají početí dětí do vyššího věku, mají méně potomků, nebo volí život bez dětí. Alternativou je, že rodiče (resp. jeden rodič, obvykle žena) dočasně, nebo dokonce natrvalo opouští trh práce.

2. Objektivní rovina - předsudky aktérů: Firmy se často zaměstnání žen brání, protože přijímají předsudek o předurčenosti žen starat se o zaopatření domácnosti. Z toho plynou diskriminující praktiky zaměstnavatelů ve vztahu k ženské pracovní síle. V důsledku genderového stereotypu jsou ženy považovány za méně výkonné a vhodné pro specifická zaměstnání, v krajních případech jsou vytlačovány z trhu práce jako ekonomicky méně produktivní.

3. Subjektivní rovina: Vliv role na trhu práce a v domácnosti na motivaci, sebevědomí a individuální strategie. Jedno z možných vysvětlení znevýhodněné pozice žen je úvaha, že ženy samy reflektují zmíněné objektivní okolnosti a samy se pak považují za tržně slabé.

1.5.1 Právní zakotvení rovných příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce

Právní zakotvení rovnosti mezi muži a ženami a zákaz diskriminace z důvodu pohlaví je reakcí na určité projevy nerovnosti ve společnosti.

Zásada rovného zacházení

Již první euronovela zákoníku přinesla hned v úvodních ustanoveních *zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb.* závažné změny. Došlo k zakotvení zásady rovných příležitostí pro muže a ženy a zásady diskriminace v pracovněprávních vztazích do našeho zákoníku práce. Zásada rovnosti představuje jedno ze základních práv a je klíčovým principem v právu Evropského společenství. Do ustanovení § 1 zákoníku práce byly vloženy hned první euronovelou odstavce 3 a 4, v kterých se deklaruje povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Obecně platný princip rovného zacházení se všemi zaměstnanci transformovaný v oblasti odměňování v princip stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty má svůj původ v principu rovných příležitostí žen a mužů (Kocourek, 2007).

K provedení tohoto principu byla na základě zmocnění obsaženého v článku 141 odst. 3 *Smlouvy o založení Evropského společenství* postupně vydána řada směrnic. Směrnice však byly postupně upravovány, což vedlo ke sloučení hlavních předpisů do jednoho dokumentu. Tímto dokumentem je směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES ze dne 5. června 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, která dosud platné směrnice s účinností od 15. srpna nahradí.

Zásada stejného odměňování žen a mužů za stejnou práci má oporu v *Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 100, o rovnosti v odměňování mužů a žen za stejnou práci*. Pojem stejné práce není totožný s pojmem identická práce, ale je třeba ji chápat jako práci stejné hodnoty. Problematiku odměňování upravuje především *zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech*.

Rovné zacházení s ženami a muži v mezinárodních dokumentech

Základním mezinárodněprávním dokumentem přijatým k ochraně rovnosti žen a mužů je *Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen*, která byla sjednána zástupci členských států Organizace spojených národů dne 18. 12. 1979. Pro Československou socialistickou republiku vstoupila Úmluva v platnost dne 18. 3. 1982., ve sbírce zákonů byla vyhlášena pod číslem 62/1987 Sb. Je součástí právního řádu České republiky na základě článku 10 Ústavy. Druhým mezinárodněprávním dokumentem, kterým je Česká republika vázána, je *Opční protokol k Úmluvě OSN o odstranění všech forem diskriminace žen*. Pro Českou republiku vstoupil Opční protokol v platnost dne 26. 5. 2001.

Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb. O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) byl přijat teprve v červnu 2009, přestože Česká republika byla povinna zajistit účinnou ochranu před diskriminací již ke dni svého vstupu do EU, tedy k 1. květnu 2005. Počátky úsilí za přijetí antidiskriminačního zákona spadají do roku 2001. Je obecně známo, že cesta k přijetí tohoto zákona byla velmi dlouhá a problematická. Lze říci, že zákon na ochranu před diskriminací by nebyl přijat, pokud by neexistovala povinnost České republiky implementovat příslušné antidiskriminační směrnice EU. Právní návrh antidiskriminačního zákona schválila vláda již v prosinci 2004, avšak návrh neprošel parlamentem. Původní návrh byl proto přepracován, jeho novou podobu schválila v červnu 2007 vláda a v dubnu 2008 i parlament. Antidiskriminační zákon nicméně vetoval prezident republiky. V průběhu následujících měsíců byl opakovaně zařazován a stahován z jednání Poslanecké sněmovny, která jediná mohla zvrátit veto prezidenta. Ke klíčovému hlasování došlo v červnu 2009, kdy Poslanecká sněmovna veto prezidenta úspěšně přehlasovala. Antidiskriminační zákon nabyl účinnosti 1. září 2009 (Štěpánková, 2010).

Antidiskriminační zákon zakotvuje povinnost rovného zacházení a zakazuje diskriminaci z důvodu:

- rasy, etnického původu, národnosti,
- pohlaví,
- sexuální orientace,
- věku,

- zdravotního postižení,
- náboženského vyznání,
- víry či světového názoru.

V roce 1998 bylo vytvořeno na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR pracoviště pro rovnost mužů a žen. Vláda schválila dokument o prioritách a postupech při používání práva rovnosti mužů a žen. Parlament v roce 1999 přijal opatření EC *Doporučení na ochranu důstojnosti žen a mužů při práci* a *Akční kodex proti sexuálnímu obtěžování*. To jsou předpisy, jež jsou určeny sociálním institucím a soudům. Ale jsou také výchozími dokumenty pro dodržování pravidel, které má hlídat každá firma na svých pracovištích, protože je za jejich dodržování zodpovědná (Mikuláščík, 2006).

Rodinná politika

Legislativní opatření rodinné politiky a pracovního trhu, které vytvářejí prostor pro kombinaci rodinného a pracovního života, se v české společnosti za posledních cca 10 let výrazně změnila. Změny se týkají převážně těchto oblastí:

- zavedení rodičovské dovolené, kterou mohou využívat oba rodiče podle dohody,
- prodloužení mateřské a rodičovské dovolené postupně až do 3 let věku dítěte,
- zrovnoprávnění otců v přístupu k rodičovské dovolené v souvislosti s ochranou zaměstnaneckých práv,
- zavedení možnosti neomezeného přivýdělnku při současném pobírání rodičovského příspěvku a čerpání rodičovské dovolené (Křížková, Sloboda, Dudová, Maříková, 2007).

1.5.2 Diskriminace na trhu práce

Za diskriminaci na základě pohlaví je třeba označit znevýhodňování mužů či žen z toho důvodu, že se od toho či onoho něco společensky očekává a v souvislosti s těmito očekáváními se předpokládá určité chování, jež může ovlivnit např. rozhodování zaměstnavatele, kterého z uchazečů přijmout na volné pracovní místo. Zaměstnavatel se chová diskriminačně v případě, že tato očekávání převáží nad posouzením odborných schopností a dovedností kandidátů v konkurzu o pracovní místo. Taková diskriminace je na základě genderu (Koldinská, 2010).

K diskriminaci žen na trhu práce dochází v následujících oblastech (zdroj: rovneprilezitos-ti.cz):

1. Znevýhodnění žen v sociální sféře

Nerovné zacházení, kterému ženy na trhu práce čelí, vychází ze stereotypní představy, že jsou zaměstnány rodinnými povinnostmi. Systém stereotypů a genderových rolí tak ženám ukládá dvojí břemeno: zvládat práci a rodinu zároveň. Důsledkem je nerovné postavení žen a mužů v rodině a nerovné příležitosti na trhu práce (Redakce, 2007).

Na základě genderových očekávání jsou mužům a ženám vymezeny určité činnosti a zájmy, kterým by se měli/y věnovat.

Nastavení sociální politiky státu ovlivňuje příležitosti žen a mužů uplatnit se na trhu práce a že v různých zemích se tyto příležitosti různí právě také v závislosti na sociálně-politických mechanismech. Konkrétně se jedná o rodinnou politiku a její propojení s politikou zaměstnanosti. Naše sociální politika svým konzervativním přístupem udržuje nerovnosti mezi ženami a muži na trhu práce a v rodině a způsobuje nerovný přístup žen k pracovnímu uplatnění a nerovný přístup mužů k uplatnění v rodině (Maříková, 2010).

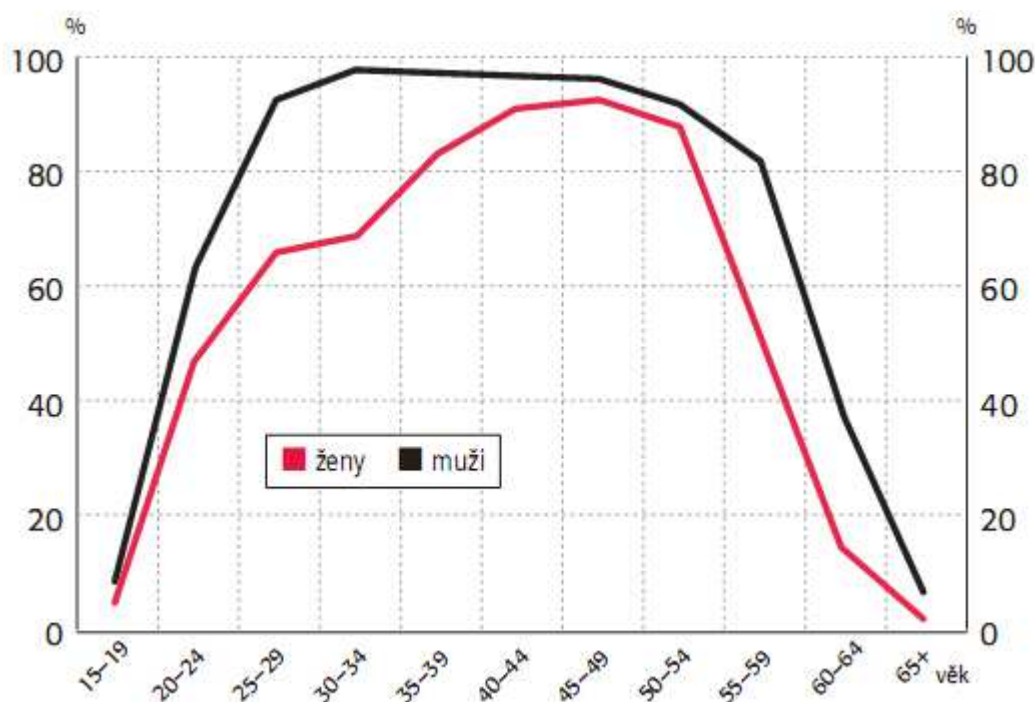
V České republice například schází instituce otcovské dovolené, jakési období dovolené mateřské. Od roku 1995 je sice uzákoněna možnost čerpání rodičovské dovolené muži stejně jako ženami, využívá ji ovšem necelé jedno a půl procenta otců. Tato skutečnost může být způsobena tradiční nedůvěrou v mužskou schopnost o dítě pečovat, stejně jako samotným „designem“ rodičovské dovolené. Představuje téměř tříletý odchod ze zaměstnání, je proto těžko slučitelná s vysokým kariéřním očekáváním (Redakce, 2007).

2. Zaměstnanost žen v průběhu životního cyklu

Absolventi stejně jako absolventky mají vzhledem k nedostatku praxe ztížený přístup na pracovní trh. U žen se však na rozdíl od mužů očekává, že budou-li mít děti, odejdou na mateřskou a poté rodičovskou dovolenou, která je vyřadí až na tři roky z trhu práce. Tato skutečnost pak vede zaměstnavatele k upřednostňování mužských zájemců o práci. Po mateřské a rodičovské dovolené čelí obtížím při návratu ke své profesi, neboť ztratily s danou oblastí dlouhodobě kontakt. Ženy s dětmi ve školním věku jsou považovány za méně profesně motivované z důvodu jejich zaměření na rodinné povinnosti. Proto jim nejsou zodpovědnější práce, náročné na čas, nabízeny (Redakce, 2007).

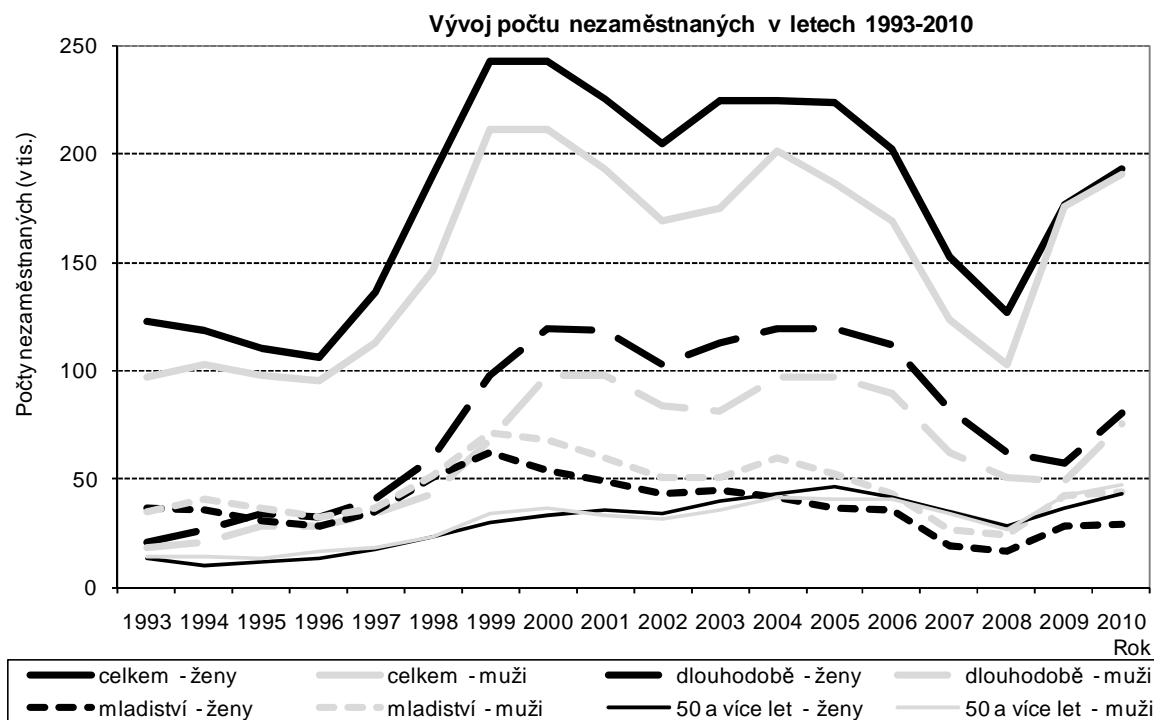
3. Ženy čelí vyšší nezaměstnanosti

Podíl žen mezi nezaměstnanými dříve rostl rychleji než počet nezaměstnaných mužů. Nezaměstnanosti čelily hlavně ženy mezi 20 a 35 lety, kdy se předpokládá, že se stanou matkami. V roce 2007 v tomto věku pracovalo o čtvrtinu méně žen než mužů stejného věku (viz obr. 1). Během let 2009-2010 však dochází ke značným změnám, které zachycuje obrázek 2 (Redakce, 2007).



Obr. 1 Míry ekonomické aktivity podle věkových skupin (průměry za rok 2007, zdroj: ČSÚ)

V letech 1996 - 2000 počty nezaměstnaných výrazně rostly, a to jak žen, tak mužů. V následujících letech, 2001-2005, počty nezaměstnaných kolísaly, do roku 2008 došlo k jejich poklesu. Od roku 2009 vykazovaly počty nezaměstnaných opět rostoucí trend. V roce 2010 bylo nezaměstnáno 192,9 tisíc žen a 190,8 tisíc mužů. Více než pětina nezaměstnaných žen (22 %) a čtvrtina mužů (25 %) byla ve věku 50 a více let. Pouze 15 % žen a 23 % nezaměstnaných mužů spadalo do věkové kategorie 15-24 let. Dlouhodobě nezaměstnané osoby představovaly 42 % nezaměstnaných žen a 40 % nezaměstnaných mužů (zdroj: ČSÚ).

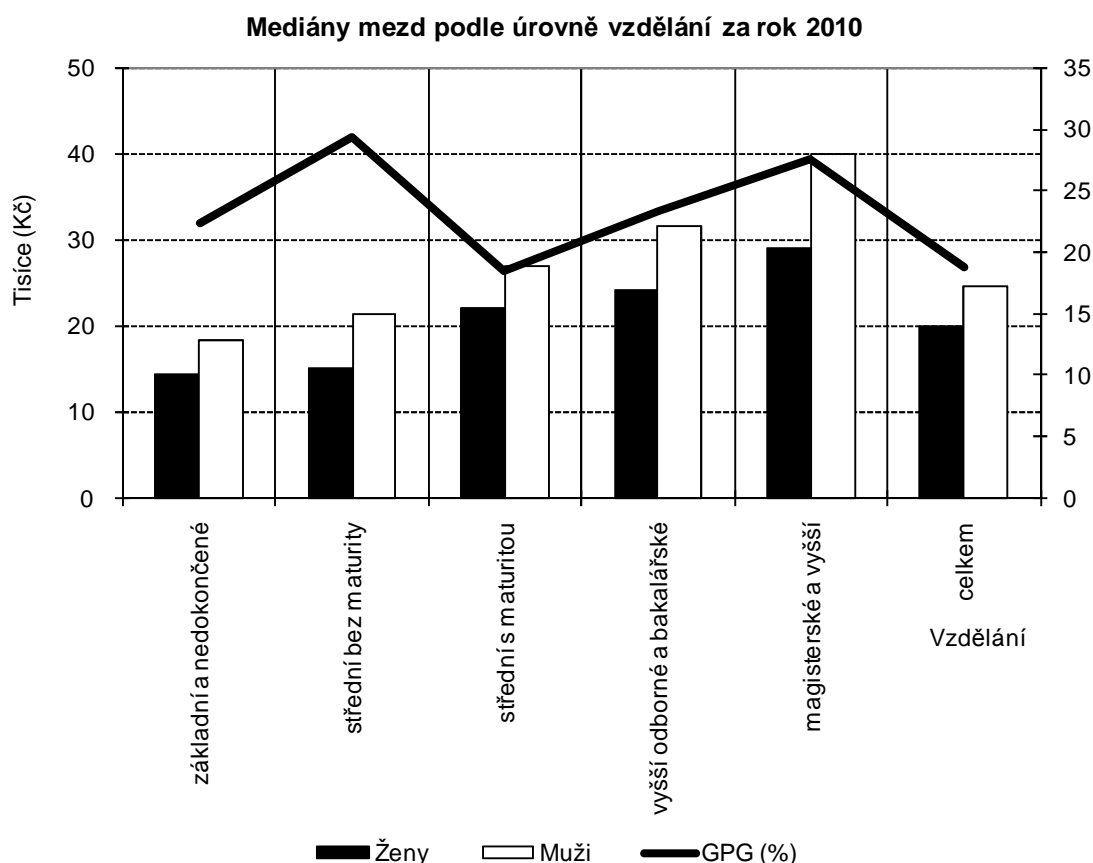


Obr. 2 Vývoj počtu nezaměstnaných podle pohlaví v letech 1993-2010 (zdroj: ČSÚ)

4. Ženy jsou placené méně za práci stejné hodnoty

Ženy v průměru vydělávají zhruba 80 % platu mužů, přičemž rozdíly v odměňování paradoxně rostou společně s dosaženým vzděláním. Největší rozdíly v platech jsou mezi vysokoškolsky vzdělanými ženami a muži. Nižší plat dostávají ženy na stejných pozicích a se stejným vzděláním jako muži. Ospravedlnění toho stavu poskytuje tradiční představa rodiny, ve které muž má fungovat jako živitel a oproti tomu žena se má starat o domácnost (Redakce, 2007).

Ženy vydělávají méně než muži, a to bez ohledu na úroveň vzdělání. Oběma skupinám rostly mzdy úměrně s výší vzdělání, avšak mediánová mzda českých žen v roce 2010 dosahovala pouze 80,2% úrovně výše mediánové mzdy mužů (Gender Pay Gap = 18,7%). GPG – Gender Pay Gap – je počítán jako relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztahovaný k mediánu mzdy mužů a vyjadřuje se v procentech. Největší rozdíly byly zjištěny u středoškoláků bez maturity (GPG = 29,4%) a u vysokoškoláků s magisterským a vyšším vzděláním (GPG = 27,5%). Nejmenší rozdíly se objevily u středoškoláků s maturitou (GPG = 18,4%) a u lidí s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním (GPG = 23,4%), ale také s maximálně základním vzděláním (GPG zde představoval 22,4%) (zdroj: ČSÚ).



Obr. 3 Mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2010 (zdroj: ČSÚ)

Keller (2010b) uvádí, že část rozdílů v příjmech lze vysvětlit genderově – příjmovými nerovnostmi mezi muži a ženami. S rostoucí úrovní vzdělání narůstá rozdíl mezi odměňovaným mužů a žen.

Podle posledních statistik z roku 2007 (ČSU 2007) byl průměrný placený čas za měsíc 175,8 hodin u mužů a 173 hodin u žen. Je tedy fakt, že obecně ženy odpracují o něco méně hodin než muži, ale tento rozdíl není nijak velký, činí pouze 2,8 hodiny za měsíc. Není tedy pravda, že by ženy věnovaly práci výrazně méně času než muži. Průměrná mzda mužů byla v roce 2007 27 489 Kč a průměrná mzda žen 20 684 Kč. Tento výrazný podíl 25 procentních bodů ve mzdovém ohodnocení práce mužů a žen neodpovídá poměrně malému rozdílu v počtu odpracovaných hodin. Analýzy genderového mzdového rozdílu poukazují na to, že mzdový rozdíl je způsoben zejména horizontální a vertikální segregací trhu práce (Maříková, 2010).

5. Ženy mají obtížnější přístup k vedoucím funkcím a rozhodovacím pozicím

Ženy mají omezené možnosti kariérního postupu, vzdělávání a získávání další profesní kvalifikace, zvláště v případě, že mají děti. Jsou diskriminovány zejména v případech, kdy se ucházejí o zaměstnání, neboť přednost je dávana mužským kandidátům (Redakce, 2007).

V České republice bylo v roce 2010 zaměstnáno 2 148 200 žen. Pouze 90 600 z nich, tj. 4,2%, bylo však zařazeno v nejvyšší kategorii zaměstnání (např. zákonodárci, vedoucí, řídící pracovníci). Naproti tomu z 2 855 100 zaměstnaných mužů dosahovalo na nejvyšší příčku zaměstnání 239 900, tj. 8,4%, mužů (Maříková, 2010).

Výzkumné zprávy Mansard Society Comision (1990) a také Beck a Steel (1989) shrnuly několik důležitých bodů, které brání ženám v možnostech stejného kariérového růstu jako u mužů a projevují se v diskriminačních postojích zaměstnavatelů:

- nedostatek odpovědnosti k práci (práce není pro ženu prioritou jako pro muže),
- nižší úroveň fyzických a psychických schopností,
- vedlejší povinnosti, které s prací nesouvisí,
- neochota podrobit se školení, dalšímu vzdělávání,
- nevhodnost k práci (tento postoj vyvěrá z pocitu, že určité druhy profesí jsou vhodné pouze pro muže),
- neschopnost dohlížet a kontrolovat, nižší míra autority,
- omezený počet cílů,
- neoblíbenost u spoluzaměstnanců či u veřejnosti (cit. podle Mikulaščík, 2006).

2 VYTVÁŘENÍ ROVNÝCH PODMÍNEK NA TRHU PRÁCE

Rovnosti na trhu práce je možné dosáhnout zpochybňováním zavedených stereotypů o ženách a mužích a snahou zavádět genderovou rovnost do všech oblastí života.

Křížková (2004) ve své publikaci uvádí oblasti, které by měly zabezpečit genderovou rovnost ve všech aspektech rovných příležitostí:

1. Zapojení žen do všech oblastí organizačního života

Možnost participace na rozhodujících organizačních procesech a aktivitách je základním předpokladem zajištění genderové rovnosti. V mnoha organizacích je rovné zapojení žen do řady oblastí znemožňováno neformálními pravidly založenými na předsudcích a zažitých představách. K nejčastějším z nich patří vymezení „mužských“ a „ženských“ pracovních míst, ignorování a podceňování ženských ambic na pracovní postup či neochota mužů spolupracovat se ženami při řešení tzv. strategických problémů. Další významnou bariéru rovné participace žen na organizačním dění představuje skutečnost, že neformální život je ve většině organizací ovládán mužskými koalicemi a zájmovými uskupeními (v angličtině bývá tento fenomén označován termínem *old boys' networks*). Součástí organizační kultury se proto musí stát pravidla, která budou zajišťovat, že při obsazování veškerých pracovních míst nebude pohlaví uchazeče a priori chápáno či používáno jako posuzovací (výběrové) kritérium. Důležitým doplňkem k těmto normám by mělo být pravidlo povinné přítomnosti žen ve výběrových komisích.

2. Zpřístupnění manažerských míst ženám

Tato možnost předpokládá zavedení řady nových pravidel a norem, týkajících se nejen obsazování řídicích postů (zavedení kvót stanovujících minimální počet žen v organizačním managementu apod.), ale také možnosti skloubit pracovní a rodinný život (účast matek i otců na péči o malé a nemocné děti, alternativní a flexibilní formy práce atd.).

3. Hodnocení a odměňování pracovníků

V této oblasti je nezbytné přijmout opatření zamezující doposud relativně běžnou praxi, kdy ženy dostávají za stejný pracovní výkon nižší finanční ohodnocení nežli muži.

4. Opatření v oblasti pracovní kariéry a rozvoje žen

Nezbytnou součástí řízení kariéry pracovníků se musí stát postupy zaměřené na stimulaci a podporu profesního a odborného rozvoje žen. Ženám musí být komunikován strategický

i lidský zájem organizace na jejich pracovním postupu a odborném růstu. V této oblasti bude potřebné, aby ženy měly možnost vybírat si pohlaví svých koučů či mentorů (doposud zde totiž dominují muži). Normativně by měly být upraveny a řešeny také otázky a možnosti rozvoje matek a otců na tzv. rodičovské dovolené.

5. Vzdělávání pracovníků a managementu organizací v oblasti genderových otázek a diversity

Hlavním cílem systematického vzdělávání pracovníků a managementu podniků je zvyšování povědomí o potřebě řešit problémy zapříčiněné genderovou nerovností a jinými formami diskriminace.

6. Kontrola dodržování principů genderové rovnosti v organizaci

Jedním z nových prvků v oblasti organizačních standardů by mělo být zavedení institucionalizované kontroly dodržování veškerých zásad a opatření zaměřených na prosazování genderové rovnosti. Na činnosti tohoto orgánu by se měli podílet muži i ženy. Kromě monitorování a vyhodnocování situace v oblasti genderových vztahů by představoval rovněž instituci, na kterou se mohou pracovníci obracet se svými připomínkami, náměty a stížnostmi.

Vytvoření rovných příležitostí pro ženy a muže zahrnuje nastolení formální rovnosti zejména zákonným zákazem diskriminace, avšak žádná legislativa sama o sobě nezajistí skutečné prosazení principu rovnosti v praxi. Základní prioritou v oblasti rovných příležitostí je tedy třeba podpořit naplnění principu rovnosti žen a mužů v praktickém životě (Nováková, 2002).

2.1 Zásahy státu

Politika zaměstnanosti a rodinná politika státu by měla vzít v úvahu prostředky, o které stát přichází tím, že plýtvá pracovním potenciálem a kvalifikací žen, kterou před tím financoval. Nedává totiž ženám reálnou možnost kombinovat práci a péči o děti a de facto je nutí k dlouhé rodičovské dovolené. Stát by neměl předpokládat, že kombinace práce a rodiny v životě je pouze problém žen, protože tím diskriminuje i muže, které separuje od možnosti být se svým dítětem, a reprodukuje genderové nerovnosti na trhu i v rodině. Součástí politiky zaměstnanosti by měla být opatření pro kombinaci rodinného a pracovního života jak pro ženy, tak pro muže (Křížková, Dudová, Hašková, Maříková, Uhde, 2008).

Stát by měl zvážit délku rodičovské dovolené jako potenciální diskriminační mechanismus žen v zaměstnaneckých vztazích. Zároveň by měl také výrazně podporovat zřizování kvalitních zařízení institucionální péče o děti do tří let a s pomocí kvóty pro druhého rodiče v rámci rodičovské dovolené podpořit muže ve využití jejich práv na péči (Křížková, Dudová, Hašková, Maříková, Uhde, 2008).

2.2 Pozitivní akce

Tato opatření (nazývající se také afirmativní akce) v sobě zahrnují různé postupy, zaměřené na určité skupiny lidí, např. ženy, s účelem napravit jejich nerovnoprávnost. V praxi je potřeba k dosažení rovnosti spojit negativní opatření s opatřením pozitivním. Cílem je překonat následky předchozí diskriminace tím, že je diskriminovanému jednotlivci umožněno soutěžit s ostatními za stejných podmínek, neboli vyrovnat postavení znevýhodněných osob s ostatními (Fialová, 2010).

Pozitivní opatření lze volně rozdělit na opatření zaměřená na pracovní trh a na opatření s cílem zvýšit účast cílových skupin ve veřejném životě, politice a vzdělávacích institucích. Cílem je povzbudit cílové, tzn. znevýhodněné, skupiny ke vstupu do netradičních povolání, politiky apod. Podle nástrojů použitých k dosažení těchto cílů se strategie pozitivních opatření dělí na dvě skupiny. Jsou to tzv. měkká opatření, jako např. školení či mediální kampaně propagující myšlenky rovnoprávnosti a na straně druhé skupina tzv. tvrdých reforem, které „příslušnost k určité skupině činí jedním z kritérií nebo jediným kritériem pro přístup k zaměstnání a pozicím vlivu“ a zahrnují např. nábor zaměstnanců jednoho pohlaví či široce diskutované kvóty (Střílková, 2006).

Kadlecová (2006) uvádí následující podoby pozitivních akcí:

- kvóty - určují minimální podíl osob z podprezentované skupiny,
- upřednostnění podprezentované skupiny při přijímání do zaměstnání při stejné kvalifikaci,
- vyhrazení odborného výcviku pouze podprezentované skupině,
- přizpůsobení požadavků pro žádosti o pracovní místo určité skupině,
- podporování zájemců z řad podprezentované skupiny,
- finanční pobídky - příplatky ke mzdě pro ženy k vyrovnání segregace v zaměstnání a strukturálních rozdílů v odměňování, příplatky jsou zaměřeny na zlepšení zjevně nespravedlivých strukturálních rozdílů v odměňování, půjčky a finanční pobídky

osobám z podprezentované skupiny, příspěvky a/nebo pobídky podnikům (jedná se o zvláštní výhody nebo finanční pobídky zaměstnavatelům nebo firmám, které mohou doložit, že provádějí nebo budou provádět aktivní politiku prosazující rovné příležitosti).

Aby mohla být pozitivní opatření použita, musí být také definována určitá cílová skupina, což vyžaduje nalezení společných rysů mezi jejími členy. Tato skupina je pak viděna jako problém, který musí být vyřešen. Přírozeně pak může tento přístup vyvolat dojem, že tato cílová skupina získává něco navíc, a proto bude pravděpodobně v něčem méněcenná. Tento proces nálepkování vede ke vzniku kategorie „Druhého“, což v první řadě zjednodušuje celou skupinu a snižuje životní realitu jednotlivých členů této skupiny a v řadě druhé vede k viktimizaci. Členové cílové skupiny si mohou přisvojit identitu oběti a majoritní skupina může pociťovat negativní emoce a vztahy k členům cílové skupiny a útočit na ně. Pozitivní opatření vyžadují kategorizaci, ale často se zapomíná, že ne všichni lidé, kteří z určitého důvodu spadají do dané cílové skupiny, budou spokojeni s identitou, která je jim tímto připsána (Střílková, 2006).

2.3 Gender mainstreaming

Gender mainstreaming je strategie Evropské unie pro realizaci rovných příležitostí pro muže a ženy v organizacích, institucích a v politice. Gender mainstreaming byl v roce 1997 rozhodnutím Evropské komise zakotven v Amsterodamské smlouvě a od té doby platí pro všechny členské země. Definice gender mainstreamingu sestavená Radou Evropy (1998) zní: „*Gender mainstreaming spočívá v (re-)organizaci, zlepšení, rozvoji a evaluaci rozhodovacích procesů s cílem, aby aktérky a aktéři, kteří se podílejí na politickém uspořádání, zohledňovali ve všech oblastech a na všech úrovních rovné postavení žen a mužů.*“

Koncept gender mainstreamingu se poprvé objevil po třetí konferenci o ženách pořádané OSN v Nairobi roku 1985. Byl v něm spatřován nástroj toho, jak rozšířit zapojení žen do oblasti rozvoje a integrace ženských hodnot do rozvojové práce. Politické uznání se objevilo po čtvrté světové konferenci o ženách v Pekingu roku 1995, kde byla založena Akční platforma, která vyhlásila potřebu šíření strategie gender mainstreamingu do praxe (Střílková, 2006).

Výhoda této strategie je značná. Tento přístup je zaměřen na politické procesy jako takové a na implementaci genderové perspektivy, což znamená, že nevyžaduje definici speciálních

kategorií či cílových skupin. Dále se tento přístup pohybuje v rámci širších dimenzí s předpokladem, že prakticky žádný zákon, politické opatření či instituce není genderově neutrální. Pokud instituce fungují a produkují předpisy či zákony pouze podle jednoho (mužského) souboru norem a opomíjejí existenci a zkušenosti ostatních skupin, přispívají k udržování genderové nerovnosti. Gender mainstreaming se nezačíná uplatňovat v okamžiku faktické nerovnosti, ale již s předstihem, a tak má potenciál být skutečně genderově neutrální. Jde zde o vyjádření faktu, že to nejsou pouze ženy, které negativně ovlivňuje genderová diskriminace, ale že nerovnost mezi pohlavími znevýhodňuje také muže, a že genderová rovnost je otázkou jak pro ženy, tak pro muže. Proto je gender mainstreaming pozitivní také tím, že významně posunuje vnímání (ne)rovnosti mezi ženami a muži. Existuje zde samozřejmě také riziko omezených zkušeností s implementací gender mainstreamingu a riziko chybné interpretace, že gender mainstreaming má nahradit speciální strategie rovných příležitostí. Toto nepochopení podstaty gender mainstreamingu pak může fungovat jako podnět ke zrušení výborů či center rovných příležitostí (Střílková, 2006).

2.4 Management genderových vztahů

Obecně lze přijmout charakteristiku managementu jako uceleného souboru otevřených přístupů, názorů, zkušeností, doporučení a metod, který vedoucí pracovníci užívají ke zvládnutí specifických činností, jež jsou nezbytné k dosažení soustavy podnikatelských cílů organizace (Šnýdrová, 2006).

Nové směry studia organizací a řídicích procesů, které považují genderové vztahy za hlavní příčinu nerovného postavení žen v práci, se začaly rozvíjet od poloviny 80. let minulého století. Kategorie genderu je podle těchto přístupů institucionalizovaná v organizacích stejně tak jako v sociální struktuře obecně. Obecná definice obsahů mužských a ženských světů také významně ovlivňuje rozdělení kompetencí mužů a žen v organizacích. Základním východiskem analýzy genderového fungování organizací je studium příležitostí a podmínek jako základních faktorů pro vytváření životních strategií mužů a žen. S tím souvisí i předpoklad, že nastavení genderových rolí ve společnosti je hlavní úrovní určující životní možnosti, které jsou příčinou nerovného postavení mužů a žen (Křížková, Sloboda, Dudová, Maříková, 2007).

Hlavním předmětem managementu genderových vztahů je problematika vytváření rovných příležitostí pro muže a ženy v organizacích. Pojem vytváření přitom naznačuje, že otázka

změn v oblasti genderových vztahů je považována za dlouhodobý proces, jehož cílem je rovnost nejen postupně implementovat, ale také nadále udržovat a podporovat. Obsahově se management genderových vztahů zaměřuje na několik vzájemně propojených oblastí. Výchozím bodem je genderově integrovaná organizace a její kultura, včetně identifikace a navrhování postupů, kterými je možné ji postupně vytvářet a řídit.

Vzhledem ke skutečnosti, že v moderních podnicích a jejich managementu od samého počátku dominovali především muži, je přirozené, že oblast pracovního a organizačního života byla utvářena v souladu s hodnotami odpovídajícími maskulinnímu modelu chování. Tradičně chápaná maskulinita připisuje ženám druhořadou roli a místo pouhého doplňku „správných“ mužů. Maskulinní charakter a založení organizací neznamená pouze to, že většina podniků je fakticky řízena a ovládána muži. Jde také o skutečnost, že organizační život je na formální i neformální úrovni dlouhodobě určován principy preferujícími průbojnost a agresivitu před solidaritou, soutěživost před spoluprací, racionalitu před emocemi a intuicí, práci před soukromým a rodinným životem apod. Od těchto principů se v praxi odvíjejí normy a přístupy, které zvýhodňují muže a jim společensky připisovanou genderovou identitu. Vzhledem k uvedeným skutečnostem lze většinu moderních organizací označit termínem genderované. Jednostranná orientace na tradičně definované maskulinní principy vede v praxi k celé řadě negativních až sociálně patologických jevů (Křížková, Pavlica, 2004).

Patriarchát a společenská dominance mužů představuje v současném světě nejčastěji se vyskytující model uspořádání genderových vztahů. I v rámci patriarchátu jako obecného schématu se lze však setkat s různými variantami vztahů mezi muži a ženami. Tradiční pojetí, v němž muži ovládali ženy tyranii a upírali jim celou řadu společenských práv, dnes představuje (alespoň v tzv. západních kulturách) odmítanou a kritizovanou variantu. Častěji se lze setkat s modelem, v němž je dominance muže v řadě oblastí zajišťována a udržována jednak určitou setrvačností, a také prostřednictvím nenápadných postupů odvolávajících se na formální rovnost příslušníků obou pohlaví. Třetí možnost představují kultury, v nichž má společenská dominance mužů víceméně symbolický charakter. Ve všech důležitých oblastech společenského života jsou totiž uplatňovány normy založené na principu partnerské spolupráce a spoluodpovědnosti mužů a žen. Vzhledem k tomu, že uvedené hodnoty jsou v tradičním pojetí genderových vztahů spojovány s feminitou, byly na nich založené kultury označeny jako femininní. V obou uvedených typech kulturního prostředí

se lze setkat s odlišnými přístupy a východisky k vytváření a řízení podniků a jejich kultur (viz tabulka) (Křížková, Pavlica, 2004).

Maskulinní kultury a jejich organizace	Femininní kultury a jejich organizace
Ideálem manažera je silný, rozhodný a nezávislý jedinec zaměřený na vlastní seberealizaci	Ideálem manažera je člověk chápající svoji funkci jako službu kolektivu, důraz je kladen na diskuzi a konsensus
Víra v jedince a jeho výkon	Víra v kolektiv a skupinovou spolupráci
Silná výkonová a mocenská motivace. Společenský a pracovní úspěch je poměřován kritérii materiálního bohatství a vydobyté prestiže	Výkonová motivace je v rovnováze s orientací na mezilidské vztahy, úspěch je definován v souvislosti se schopností být nápomocný a prospěšný druhým lidem
Organizační zájmy jsou nadřazovány osobním, podnik si osobuje právo v případě potřeby zasahovat do soukromého a rodinného života zaměstnanců	Organizační zájmy a potřeby nesmějí omezovat osobní a soukromý život pracovníků, od podniku je očekáváno pochopení a vstřícnost při řešení soukromých a rodinných problémů
Konflikty jsou nežádoucí a jsou řešeny silou, vysoká hladina pracovního stresu	Konflikty jsou chápány jako přirozená součást života a jsou řešeny kooperativně, nižší hladina pracovního stresu
Ženy jsou obecně považovány za méně výkonné a spolehlivé pracovníky	Ženy jsou považovány za stejně schopné a hodnotné pracovníky jako muži
Na manažerských místech dominují muži, ženy manažerky bývají výrazně asertivní	Na manažerských místech jsou zastoupeny ženy i muži, od manažerů a manažerek se neočekává výrazná asertivita

Tab. 1. Srovnání maskulinní a femininní kultury (zdroj: Křížková, Pavlica, 2004, s. 43)

Srovnání uvedené v tabulce naznačuje, že obecné charakteristiky organizací působících v tzv. femininních kulturách v celé řadě ohledů odpovídají myšlenkám genderové rovnosti a integrace.

Na úrovni podniků by měla být provedena ekonomická analýza nákladů vylučování, znevýhodňování, diskriminace a nevyužívání pracovního potenciálu žen. Organizace, které si uvědomují ztrátu kvalifikace a pracovního potenciálu žen, by měly zvážit možnosti a ná-

klady zavádění flexibilních úvazků nejen pro současné rodiče, ale také svůj postoj k využití rodičovské dovolené muži (Křížková, Dudová, Hašková, Maříková, Uhde, 2008).

2.5 Management diversity

Jednu z relativně nových oblastí manažerského poznání a vzdělávání představuje rovněž tzv. management diversity, čili disciplína zabývající se vedením a řízením pracovníků s různou sociálně kulturní identitou. Hlavním cílem je odstraňování diskriminace a nerovností v organizacích (Křížková, Pavlica, 2004).

Jak se koncept diversity liší od pravidel rovných příležitostí? Jednoduchá odpověď říká, že diversity tvoří teoretickou i praktickou nadstavbu k rovným příležitostem. Termínem „rovné příležitosti“ se totiž často rozumí jen dodržování zákonem stanovených norem, které se snaží zabránit znevýhodnění některých skupin občanů. Zákon ovšem nepostihuje všechny formy diskriminace, takže pokud se např. organizace rozhodne najímat jen samé štíhlé blondýny, bude to sice absurdní, avšak legální. Filozofie diversity proto k problematice přistupuje podstatně širěji a zdůrazňuje přínosy cíleného prosazování pravidel různorodosti v organizaci (Velíšková, 2005).

Management diversity má své kořeny v USA, tedy v prostředí vyznačujícím se značnou kulturní variabilitou a rozmanitostí obyvatelstva. Původně se jako o nositelích kulturní diversity uvažovalo zejména o představitelích různých etnických a jazykových minorit. Pod vlivem různých emancipačních a kritických hnutí se však začalo ukazovat, že podobnému útlaku, s jakými se potýkají představitelé etnických menšin, čelí rovněž ženy, postižení a nemocní lidé či homosexuálové. Termín management diversity se tedy vztahuje i na tyto skupiny. Zahnutí žen mezi skupiny tradičně diskriminovaných pracovníků naznačuje, že při řešení problémů s diversitou nelze genderovou perspektivu přehlížet ani ignorovat. Ta zde totiž vystupuje ve dvojí roli: jednak poukazuje na to, že sociální útlak a diskriminace v celé řadě případů úzce souvisejí s dominancí maskulinních hodnot a přístupů, jednak představuje specifický okruh problémů, na které je potřeba se v organizaci zaměřovat (Křížková, Pavlica, 2004).

2.6 Benchmarking genderových vztahů

Benchmarking genderových vztahů představuje obecný metodický postup cílené a systematické proměny organizace genderované na genderově integrovanou (model, kdy je firmní kultura založena na hodnotách, normách a praktikách prosazujících principy gende-

rové rovnosti do života firmy). Benchmarking genderových vztahů se sestává ze tří relativně samostatných kroků, které by dohromady měly tvořit kompaktní celek. Jedná se o:

- reflexi a výzkum stávající situace v organizaci,
- průzkum postupů a praktik uplatňovaných v jiných podnicích,
- implementaci potřebných změn (Křížková, Pavlica, 2004).

3 ROVNOVÁHA MEZI PRACÍ A RODINOU

Důvodem proč se rovnováha mezi prací a rodinou stala v současné době problémem a probudila zájem sociálních aktérů, je souběh působení vzájemně souvisejících strukturálních a hodnotových změn, které se v posledních desetiletích objevily v průmyslově rozvinutých zemích. Mění se formy rodinného soužití spolu s funkcemi rodiny a vzájemné vztahy mezi členy rodiny, současně se změnami, ke kterým dochází ve struktuře zaměstnanosti a v povaze i podmínkách zaměstnání a ve vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (Sirovátka, 2006).

Lynn Segalová vydala knihu *Pomalý pohyb: měnící se mužství, měnící se muži*, kde upozorňuje na asynchronnost ve změně životních drah žen, které na Západě masivně vstoupily do veřejné sféry, zatímco u mužů nastává podobný pohyb směrem ke sféře soukromé výrazně pomaleji a s menší intenzitou. Segalová rozebírá společenské příčiny faktu, že muži mají tímto krokem více co ztratit, protože dnešní úspěch je měřen veřejnými kritérii (penězi, mocí), avšak to, co muži získají zapojením se do péče o domácnost, je mnohem subtilnější povahy (Valdrová, 2006).

Prudký nárůst vstupu žen do zaměstnání, vzestup počtu rozvodů a zvyšující se podíl rodin se ženou na místě „přednosti domácnosti“ i vzestup sebevědomí žen však učinil ztotožnění statusu muže se statusem rodiny neudržitelným. Od počátku 70. let bylo zjevné, že je třeba uvažovat, jak překročit toto stále nepřiměřenější zjednodušení (Možný, 2006).

Vstup většiny žen na trh práce se dnes jeví, jako ve všech evropských zemích, jako nezvratný jev, stejně jako pozvolné vyrovnávání se jejich pozic s pozicemi mužů na tomto trhu, opřené o růst vzdělání a kvalifikace žen, o jejich pronikání do dříve „mužských profesí“ i o růst podílu žen orientovaných na pracovní kariéru.

Podle Sirovátka (2006) ženy v České republice stále častěji než muži opouštějí svá zaměstnání z osobních a rodinných důvodů a obtížněji se do nich vracejí, když tyto důvody pomínou. Potřeba hledat rovnováhu mezi časem stráveným v zaměstnání a časem věnovaným rodině platí dnes více pro ženy než muže.

Zaměstnání jako všeobecně převažující způsob produkce statků a obživy člověka a jeho rodiny se vynořilo historicky poměrně dávno. Úplné ztotožnění zaměstnání s prací se ustavilo až nějaký čas po průmyslové revoluci. Toto ztotožnění zastírá skutečnost, že podstatný

díl práce je vykonáván mimo zaměstnání a většinu z ní, že vykonávají ženy. Podle odhadů Světové organizace práce připadají na ženy, které tvoří zhruba polovinu lidstva, dvě třetiny odpracovaných hodin, 10 % vyplácených mezd a 1 % vlastnictví majetku. Tento rozdíl mezi prací a příjmem i majetkem je dán právě povahou rozdílu mezi prací (veškerou lidskou činností, která produkuje statky a služby) a zaměstnáním (prací vykonávanou za mzdu) (Možný, 2006).

Překážkou svobodné seberealizace žen a mužů v profesním a rodinném životě je způsob fungování pracovního trhu. Pětidenní rytmus a osmi i vícehodinová pracovní doba jsou nastaveny ve prospěch „tradičního“ muže, definujícího svou vlastní hodnotu přes nerušený výkon na poli práce. Při rozhodování o budoucím povolání zohledňují děvčata již v pubertě skutečnost, že domácí práce a péče o děti zůstane na nich. Tak funguje genderová smlouva v praxi. Nízká porodnost je důkazem špatné slučitelnosti podmínek na pracovním trhu s péčí o děti, kterou společnost vytrvale a jednostranně přenáší na ženy. Vstup do manželství a narození dítěte tedy rozhodujícím způsobem snižuje šance žen na profesní růst (Valdrová, 2006).

Cromptonová (cit. podle Sirovátka, 2006) uvádí hlavní zdroje nerovnosti mezi rodinou a zaměstnáním, a to: (1) v povaze práce a formách zaměstnání a zaměstnaneckých vztazích, (2) v rodině, (3) v postavení ženy v rodině, (4) postavení ženy v zaměstnání, (5) v preferencích zaměstnaných osob (mužů a žen). Především je nutné zmínit vstup žen na trh práce.

Disharmonie mezi rodinou a zaměstnáním má dnes stále větší genderový rozměr. V názorech jak toto napětí překonat existují tři významné směry:

- Snaha vyvázat ženy z trhu práce pro plnění jejich tradičních pečovatelských rolí v rodině i za cenu redistribucí prostřednictvím sociálního státu.
- Snaha upravit angažovanost žen na trhu práce tak, aby mohly z tradičních pečovatelských rolí v rodině vykonávat i ty, jež jsou považovány stále za nenahraditelné (úprava pracovní doby) a převzít část těchto povinností poskytováním různých služeb (péče o děti).

- Snaha o změnu tradičního rozdělení rolí mezi ženami a muži a vytvoření podmínek pro rovnost mezi nimi v přejímání nejen pracovních, ale i pečovatelských rolí v rodině (Sirovátko, 2006).

3.1 Rozdíl kariérové dráhy žen a mužů

Vstup ženy na trh práce bývá velmi často ovlivněn stereotypy ve vnímání ženské pracovní síly. Jedná-li se o ženu absolventku bez rodinných závazků, pak je zaměstnavateli automaticky považována za nejistou pracovní sílu vzhledem k budoucímu pravděpodobnému odchodu na mateřskou dovolenou. Uchází-li se o místo žena, která naopak už děti má, šance na získání zaměstnání se ještě snižují, protože se u ní předpokládá větší důraz na rodinu než na práci.

Vypadá to, jako by mateřství z hlediska zaměstnavatelů bylo něco nežádoucího, co ženám značně stěžuje jejich uplatnění na trhu práce, i když pro fungování společnosti má právě mateřství zcela zásadní význam. V praxi tato diskriminační politika vede k tomu, že mladé ženy odkládají mateřství a více se soustřeďují na svou kariéru. Narození prvního dítěte se odsouvá k hranici třiceti let věku ženy a z důvodu minimálního přerušení kariéry se žena vrací do zaměstnání ještě před uplynutím mateřské dovolené (Šnýdrová, 2006).

Většina žen ve vedoucím postavení se nedočká kolegiálního přijetí, dokonce ani mlčenlivé tolerance, což by mnoha ženám stačilo ke spokojenosti. Tak nízko je postavena laťka požadavků žen v moderním světě práce. Ženy jsou sice povyšovány, ale ne však akceptovány. Podle hesla: „My tě povýšíme a ty teď ukaž, co v tobě je.“ Proto ženy často narážejí na zeď odmítání. Muži to dávají ženě zřetelně najevo, jako by takové ženě říkali: „Nejsi jedna z nás“ (Fothová, 2006).

Ženy ve srovnání s muži jsou stále považovány za méně kompetentní, méně stabilní, málo perspektivní a také často za méně výkonné. Téměř automaticky se u nich předpokládá vyšší míra absencí z důvodů péče o rodinu a děti. Během přijímacích řízení právě tyto důvody jsou více zohledňovány než dosažené vzdělání a délka praxe. Je třeba také podotknout, že žena často nemá ani šanci dosáhnout délky praxe jako muž, jelikož většinou přeruší práci odchodem na mateřskou dovolenou (Šnýdrová, 2006).

V zaměstnání jsou ženy dodnes využívány k úkolům, které mnohdy jen velmi vzdáleně souvisejí s jejich vlastní pracovní činností, ale jsou považovány za samozřejmost – na základě tradičních představ o rozdělení pohlavních rolí, v nichž žena vystupuje jako bytost

pomáhající, vstřícná, a přitom neprůbojná, ochotná přistoupit na kompromis, a k tomu všemu „atraktivní“. Sekretářky a úřednice vaří kávu a obstarávají občerstvení. Prodavačky, letušky, recepční a číšnice se mají přesvědčivě usmívat a být milé. Zdravotní sestry a ošetřovatelky např. v domovech pro seniory mají projevovat soustrast a vřelost. Naopak machistické znaky jsou samozřejmě vyžadovány od mužů vykonávajících typicky mužské profese, jako je manažer, lékař ve vedoucí pozici, hasič nebo pilot (Karsten, 2006).

Šnýdrová (2006) uvádí tři základní ženské kariérové typy:

- Konvenční kariéra – Žena absolvuje krátkou profesní epizodu v zaměstnání, kterou ukončí v okamžiku, kdy se vdá, a po založení rodiny se už do práce nevrátí.
- Přerušovaný typ kariéry – Žena si buduje pozici před narozením dítěte, po porodu s ním zůstává doma až do doby, kdy je dítě samostatnější, a poté se vrací na svou původní pozici do zaměstnání.
- Dvoustopý typ kariéry – Žena je zaměstnána a buduje si určitou pozici až do doby narození dítěte. Po porodu sice o dítě pečuje, ale zároveň pokračuje v zaměstnání. S dítětem zůstává doma pouze v období šestinedělí.

Charakteristiky profesní dráhy většiny žen:

- výběr určitého druhu zaměstnání, které vyhovuje více ženskému založení a také odpovídá společenským stereotypům ohledně ženské práce,
- přerušování profesní dráhy v důsledku narození dítěte, často opakovaně,
- opakovaný profesní start po návratu z mateřské dovolené,
- přizpůsobení profesních aspirací péči o děti a rodinu,
- pozdější nástup k profesnímu postupu (Šnýdrová, 2006).

3.2 Kariéra versus rodina

V životě každé ženy přijde okamžik rozhodování mezi pracovní a mateřskou rolí. Mnoho žen řeší toto dilema skloubením obou rolí dohromady. Velkou překážkou v možnosti harmonizace práce a rodiny je pro většinu žen výrazná nerovnováha v rozdělení odpovědnosti za domácnost. Naopak možnost přesunout veškerou péči o děti a domácnost na partnerku se ukazuje jako běžná strategie mužů, která jim pak umožňuje skloubit bez větších problé-

mů pracovní a rodinné závazky. Muži mají také ze zákona nárok na rodičovskou dovolenou, ale veřejné mínění tomu není příliš nakloněno, neboť v tom stále ještě vidí selhání ženy v její mateřské roli, a proto tento způsob řešení zůstává většinou jenom na papíře.

Ženy většinou už při hledání práce přemýšlejí, jak ji budou moci sloučit s rodinou. To podle některých odborníků vysvětluje i fakt, že se ženy tolik neucházejí o manažerské pozice. Kariéra je pro ženu totiž daleko obtížnější, jelikož se musí postarat o rodinu a děti, a to zabírá velké množství času. Ženy mají menší šanci získat pozici odpovídající jejich kvalifikaci. Každá žena je totiž posuzována jako především matka, která bude upřednostňovat péči o děti. Mateřství je ve společnosti stále chápáno jako hlavní, jedinečná a nepřenositelná role ženy, která ovlivňuje celý její život. Je určitou sociální normou, která ale bude v budoucnosti pravděpodobně slábnout vzhledem k rostoucímu počtu bezdětných žen a stále větších možností seberealizace žen mimo rodinu (Šnýdrová, 2006).

Ukázalo se, že v rámci EU se podílí pouze 35 % mužů na domácích pracích. Ženy mají podstatně méně času na relaxaci než muži. Na rodinu připadají v průměru 1,82 dětí a ženy rodí mnohem později, než tomu bylo před padesáti lety. Typický mladý muž, který se chce ženit, obvykle hledá dívku rodinného typu, která bude vychovávat děti, starat se o domácnost a manželovy potřeby. Současné ženy, které jsou vysoce kvalifikované a emancipované, tento model nejsou ochotny přijmout. Proto mnohé z nich do manželství nespěchají a myslí spíše na pracovní kariéru a manželství odkládají. Je hodně třicetiletých žen, které dělají kariéru a na přípravu pro manželství nemají čas, protože podmínky paternalistického charakteru vyžadují, aby se přizpůsobovaly zavedeným pravidlům. Zásadní změna by mohla nastat, kdyby ženy prosadily takové podmínky, které by umožňovaly mnohem větší variabilitu v pracovních podmínkách. Na základě výzkumů se potvrdilo, že většina žen, které pracují ve vedoucích funkcích, zůstávají svobodné, a když jsou vdané, tak jsou většinou bezdětné. Tímto způsobem mnohé redukuje možné interfunkční konflikty. Bezdětnost bývá zpočátku záměrná jako taktická oběť pro zajištění kariérového růstu. Ale pokud se protáhne bezdětnost na delší dobu, může nakonec žena zůstat úplně bez dětí (Mikuláščík, 2006).

V poslední době se prosazují opatření změn v organizaci práce směrem k vyšší flexibilitě a samostatnosti pracovníka v plánování pracovních úkolů tak, aby bylo možné rodinu a práci v životě lépe skloubit. Možnosti kombinovat práci a rodinu mohou za určitých předpokladů napomáhat následující formy zaměstnání:

- Práce na částečný úvazek - nejčastěji jde o tzv. poloviční úvazek v délce čtyři hodiny denně, ale někdy je využíván i v trvání šest hodin denně. Jindy může být pracovní doba sjednána v týdenních cyklech, kdy je stanovena týdenní pracovní doba (obvykle dvacet hodin týdně).
- Sdílení pracovního místa (job sharing) - jde o formu práce, kdy je jedno pracovní místo rozděleno obvykle mezi dva pracovníky, kteří pracují v poměru hodin 4plus4 nebo 6plus2. Tito pracovníci společně odpovídají za výkon dané pozice a sami mezi sebou koordinují pracovní výkon a splnění všech pracovních povinností. U nás zatím není uvedena forma práce významně nabízena.
- Pružná pracovní doba - v širším smyslu zahrnuje nerovnoměrnou a nepravidelnou pracovní dobu i další flexibilní formy zaměstnání, např. tzv. stlačený pracovní týden (jde nejčastěji o plnou pracovní dobu - 40 hodin, rozdělenou do čtyř pracovních dnů). Zaměstnanci tak mají určitý vliv sami rozhodovat o době strávené v práci a mohou tak přizpůsobit výkon zaměstnání i dalším osobním a rodinným potřebám.
- Práce doma a práce na PC - ve světě se tato forma zaměstnání pojí zejména s prudkým rozvojem výpočetní techniky a se zvýšením počítačové gramotnosti obyvatelstva. V České republice má dlouhou tradici zejména manuální práce doma. V poslední době však i u nás dochází k zavádění práce doma s PC (Křížková, Pavlica, 2004).

3.3 Principy postojů k zaměstnanosti vdaných žen

Již v první polovině minulého století byly formulovány v principu tři postoje k zaměstnanosti vdaných žen. Tyto principy dodnes vyčerpávají možná východiska k posuzování této problematiky.

- Konzervativní stanovisko proklamovalo zásadu, že vdané ženy nemají pracovat, matky pak zvláště ne. Vyhraněně konzervativní postoj říká, že žádná žena nemá pracovat mimo svou domácnost. Ženy nemají mužům konkurovat v soutěži o pracovní místa, protože na mužích leží odpovědnost živitelů rodiny. Zaměstnání a účast ve veřejném životě vdané ženě jen škodí. Tento postoj najdeme nejen u konzervativních myslitelů ze starého Rakouska-Uherska, ale i u příslušníků revoluční avantgardy těsně před druhou světovou válkou.

- Neokonzervativní stanovisko považuje za samozřejmou jen práci bezdětných žen. Předpokládá, že než se žena provdala, získala kvalifikaci v zaměstnání, to si podrží i jako vdaná, než se stane matkou. Když přijdou děti, zaměstnání opouští a vrací se k němu, až děti dorůstají a její péči už tolik nepotřebují. Nakolik je tento postoj neo- a nakolik je konzervativní, záleží na tom, do jak vysokého věku se předpokládá, že děti matku potřebují, nakolik odhlíží od role otce a jak silnou a rozsáhlou mezigenerační odpovědnost předpokládá. V sociologickou teorii „třífázového modelu“ ženského životního cyklu byl tento postoj rozpracován v polovině 50. let.
- Egalitární přístup k otázce zaměstnání žen poukazuje na to, že třífázový model způsobuje devaluaci ženské kvalifikace v době péče o děti. Zejména pokud je mateřská fáze delší, žena kvalifikovanější a rozvoj oboru jejího zaměstnání dynamičtější, ztratí výpadkem ze zaměstnání kontakt s jeho dynamikou a je odsouzena k méně kvalifikované práci v oboru, pokud z něj tedy nevypadne úplně (Možný, 2006).

Zaměstnanost žen je v České republice poměrně vysoká, avšak postavení žen na trhu práce je stále znevýhodňované. Mezi hlavní faktory způsobující tuto nerovnost patří již zmíněné genderové stereotypy a segregace trhu práce. Nerovné postavení žen a mužů na trhu práce je odrazem nerovností mezi pohlavími, které existují v celé společnosti. Na základě společensky konstruovaných představ o mužích a ženách je naše společnost, a také i trh práce, rozdělena do „mužských“ a „ženských“ sfér vlivu. Rovnosti na trhu práce je možné dosáhnout právě zpochybnováním genderových stereotypů a zaváděním genderové rovnosti do všech oblastí života.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGIE VÝZKUMU

Ve výzkumu se zaměřuji na zachycení současné pozice žen a mužů na trhu práce. Důraz kladu zejména na vnímání genderových nerovností na pracovním trhu ženami a muži. Protože se praxe současného trhu práce stále více začíná soustředit na problematiku skloubení zaměstnání s rodinou jako možné cesty k řešení právě genderových nerovností, které jsou ze značné části způsobeny tenzemi mezi těmito životními dráhami, tedy prací a rodinou, věnuji i část výzkumu této problematice.

4.1 Cíl výzkumu

Hlavním cílem výzkumu je prozkoumat vnímání rovných příležitostí na trhu práce žen a mužů ve Zlínském kraji a zjištění rozdílů ve vnímání rovných příležitostí na trhu práce mezi těmito skupinami.

4.2 Výzkumné otázky a hypotézy

Jako první výzkumnou otázku jsem si stanovila, jak ženy a muži hodnotí své postavení na trhu práce. Druhá výzkumná otázka se zabývá diskriminací na trhu práce a třetí výzkumná otázka je zaměřena na harmonizaci pracovních a rodinných povinností. Tyto hlavní výzkumné otázky jsou dále členěny na dílčí otázky (viz níže). U každé dílčí otázky je v závorce uvedeno číslo otázky dotazníku, která odpovídá na danou dílčí otázku. K určitým dílčím otázkám jsem stanovila i hypotézy, které se týkají existence rozdílů v určité oblasti (např. počet pracujících ve vedoucích pozicích, vnímání postavení na trhu práce atd.) podle pohlaví. Pokud je k dílčí otázce stanovena hypotéza, pak jsou v závorce u této otázky uvedeny proměnné, které mají nepostradatelný význam pro zvolení vhodného testového kritéria.

Výzkumné otázky a hypotézy:

1. Jak ženy a muži hodnotí své postavení na trhu práce?

Jaké je zastoupení zkoumaných žen a zkoumaných mužů v jednotlivých ekonomických odvětvích? (*otázka dotazníku č. 1*)

Existují rozdíly v počtu pracujících ve vedoucích pozicích podle pohlaví u zkoumaného souboru? (*otázka dotazníku č. 2/pohlaví*)

H1: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v počtu pracujících ve vedoucích pozicích podle pohlaví u zkoumaného souboru.

Existují rozdíly ve vnímání postavení (znevýhodňování) na trhu práce podle pohlaví u zkoumaného souboru? (otázka dotazníku č. 6/pohlaví)

H2: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly ve vnímání postavení na trhu práce podle pohlaví u zkoumaného souboru.

Existují rozdíly ve vnímání příležitosti uspět na trhu práce (v zaměstnání) podle pohlaví u zkoumaného souboru? (otázka dotazníku č. 7/pohlaví)

H3: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly ve vnímání příležitosti uspět na trhu práce (v zaměstnání) podle pohlaví u zkoumaného souboru.

2. Setkávají se ženy a muži s diskriminací na trhu práce?

Jaká je nejčastější forma diskriminace na trhu práce zkoumaného souboru? (otázka dotazníku č. 5)

Které skupiny jsou podle zkoumaného souboru považovány za nejvíce znevýhodňované na trhu práce? (otázka dotazníku č. 3)

Existují rozdíly ve výskytu diskriminace na trhu práce podle pohlaví u zkoumaného souboru? (otázka dotazníku č. 4/pohlaví)

H4: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly ve výskytu diskriminace na trhu práce podle pohlaví u zkoumaného souboru.

Existují rozdíly v možnosti získat zaměstnání podle pohlaví u zkoumaného souboru? (otázka dotazníku č. 8/pohlaví)

H5: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v možnosti získat zaměstnání podle pohlaví u zkoumaného souboru.

Existují rozdíly v možnostech kariérního postupu podle pohlaví u zkoumaného souboru? (otázka dotazníku č. 8/pohlaví)

H6: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v možnostech kariérního postupu podle pohlaví u zkoumaného souboru.

Existují rozdíly v podmínkách odměňování podle pohlaví u zkoumaného souboru?
(otázka dotazníku č. 8/pohlaví)

H7: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v podmínkách odměňování podle pohlaví u zkoumaného souboru.

Co podle zkoumaného souboru brání ženám v pracovním úspěchu? (otázka dotazníku č. 9)

3. Jak ženy a muži hodnotí skloubení svých pracovních a rodinných povinností?

Jak zkoumané ženy a zkoumaní muži zvládají skloubit pracovní a rodinné povinnosti? (otázka dotazníku č. 10)

Jaká je hlavní příčina problémů harmonizace práce s rodinou zkoumaného souboru?
(otázka dotazníku č. 11)

Existují rozdíly v odpovědnosti za domácí práce podle pohlaví u zkoumaného souboru? (otázka dotazníku č. 12/pohlaví)

H8: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v odpovědnosti za domácí práce podle pohlaví u zkoumaného souboru.

Existují rozdíly v odpovědnosti za péči o děti podle pohlaví u zkoumaného souboru? (otázka dotazníku č. 13/pohlaví)

H9: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v odpovědnosti za péči o děti podle pohlaví u zkoumaného souboru.

Jaká opatření harmonizace práce s rodinou by zkoumané ženy i zkoumaní muži uvítali? (otázka dotazníku č. 14)

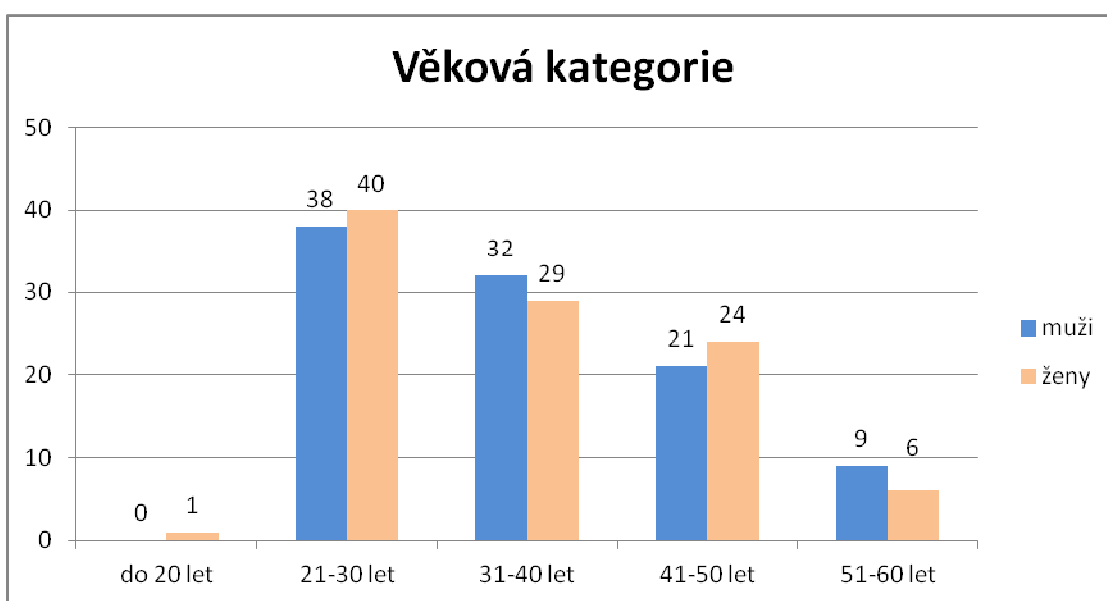
4.3 Pojetí výzkumu

Zvolila jsem kvantitativní výzkum, protože jsem chtěla zmapovat situaci na trhu práce ve Zlínském kraji z hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže. Zejména zjistit, jak ženy a muži vnímají své postavení na trhu práce, zda se ženy a muži setkávají s diskriminací a také zmapovat, jak ženy a muži zvládají skloubení pracovních a rodinných povinností.

4.4 Výzkumný vzorek

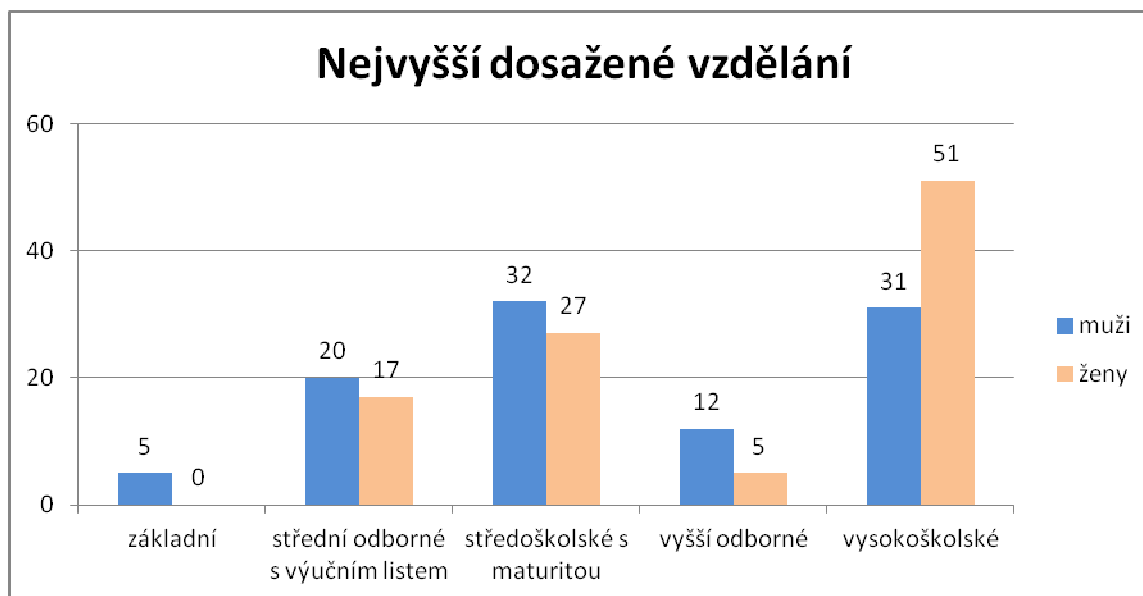
Základním výzkumným souborem jsou ekonomicky aktivní lidé ze Zlínského kraje. Výběrový soubor tvoří 200 respondentů, z toho 100 respondentů je ženského pohlaví a 100 respondentů mužského pohlaví. Respondenty jsem získala na základě dostupného výběru, který znemožňuje zobecnit výsledky výzkumu na celou populaci ekonomicky aktivních ve Zlínském kraji. Výsledky výzkumu budou reflektovány pouze v souvislosti tohoto 200-členného vzorku. Z tohoto důvodu jsem se pokusila získat alespoň dostatečně velký vzorek a závěry výzkumu aplikovat na oslovených 200 respondentů.

Z celkového počtu respondentů byla nejvíce zastoupena věková kategorie 21-30 let, kterou tvořilo 38% mužů a 40% žen. Dále následovala kategorie 31-40 let (32% mužů a 29% žen), 41-50 let (21% mužů a 24% žen), 51-60 let (9% mužů a 6% žen) a kategorii do 20 let tvořilo pouze 1% žen.



Graf 1. Věková kategorie výzkumného souboru podle pohlaví

Vysokoškolské vzdělání uvedlo 31% mužů a 51% žen, vyšší odborné 12% mužů a 5% žen, středoškolské s maturitou 32% mužů a 27% žen, střední odborné s výučním listem 20% mužů a 17% žen a v neposlední řadě základní vzdělání uvedlo pouze 5% mužů.



Graf 2. Nejvyšší dosažené vzdělání výzkumného souboru podle pohlaví

4.5 Volba výzkumných metod

Pro sběr dat byla použita výzkumná metoda dotazník. Byl sestaven písemný dotazník, který obsahuje 20 otázek několika typů. Jedná se o otázky uzavřené a polouzavřené a dále jsou zde využity škály s pětibodovou stupnicí (viz PŘÍLOHA P I).

Oblasti výzkumných otázek a jejich umístění do otázek dotazníku:

- postavení na trhu práce (otázka č. 1, 2, 6, 7),
- diskriminace na trhu práce (otázka č. 3, 4, 5, 8, 9),
- harmonizace pracovních a rodinných povinností (otázka č. 10, 11, 12, 13, 14).

4.6 Způsob zpracování dat

Data získaná dotazníkovým šetřením byla zaznamenána do tabulky v programu Microsoft Excel. První vyhodnocení dat v programu Excel bylo provedeno formou popisných statistických metod, určením absolutních a relativních četností a bylo znázorněno pomocí tabulek, sloupcových a pruhových grafů, které byly doplněny popisným komentářem. Ke zpracování a vyhodnocení dotazníkové otázky č. 2, 4, 6, 7 a 8 jsem využila kromě popisného zpracování dat také statistické metody testu nezávislosti (chí-kvadrátu), jimž jsem zjišťovala existenci souvislostí mezi proměnnými v rámci stanovených hypotéz. Toto vyhodnocení výsledků bylo provedeno v programu Statistika 10. Před vyhodnocením dat byla stanovena hladina významnosti $p = 0,05$.

5 VYHODNOCENÍ A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ

Níže jsou představeny výsledky výzkumu v souvislosti se stanovenými výzkumnými otázkami. Vyhodnocení a interpretaci výsledků provádím postupně podle pořadí stanovených výzkumných otázek.

Výzkumné otázky a hypotézy:

1. Jak ženy a muži hodnotí své postavení na trhu práce?

Jaké je zastoupení zkoumaných žen a zkoumaných mužů v jednotlivých ekonomických odvětvích? (otázka dotazníku č. 1)

Ekonomické odvětví	Muži		Ženy		Celkem	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
Zemědělství, lesnictví a rybolov	7	7%	0	0%	7	7%
Těžební průmysl	0	0%	0	0%	0	0%
Průmysl potravinářský a tabákový	3	3%	6	6%	9	9%
Textilní, oděvní a kožedělný průmysl	1	1%	5	5%	6	6%
Dřevozpracující, papírenský a polygrafický průmysl	1	1%	1	1%	2	2%
Chemický a farmaceutický průmysl	5	5%	0	0%	5	5%
Průmysl skla, keramiky a porcelánu	1	1%	1	1%	2	2%
Výroba kovů a kovárenských výrobků	6	6%	2	2%	8	8%
Výroba strojů a zařízení	7	7%	1	1%	8	8%
Výroba elektrických a optických přístrojů	4	4%	0	0%	4	4%
Výroba dopravních prostředků	2	2%	1	1%	3	3%
Zpracovatelský průmysl jinde neuvedený	3	3%	11	11%	14	14%
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	2	2%	0	0%	2	2%
Stavebnictví	9	9%	2	2%	11	11%
Velkoobchod, maloobchod a opravy	7	7%	5	5%	12	12%
Pohostinství a ubytování	4	4%	2	2%	6	6%
Doprava a komunikace	4	4%	0	0%	4	4%
Peněžnictví a pojišťovnictví	3	3%	7	7%	10	10%
Nemovitosti, služby pro podniky, výzkum a vývoj	0	0%	0	0%	0	0%
Veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení	6	6%	15	15%	21	21%
Školství	8	8%	15	15%	23	23%
Zdravotnictví, veterinární a sociální činnosti	8	8%	15	15%	23	23%
Ostatní služby	9	9%	11	11%	20	20%

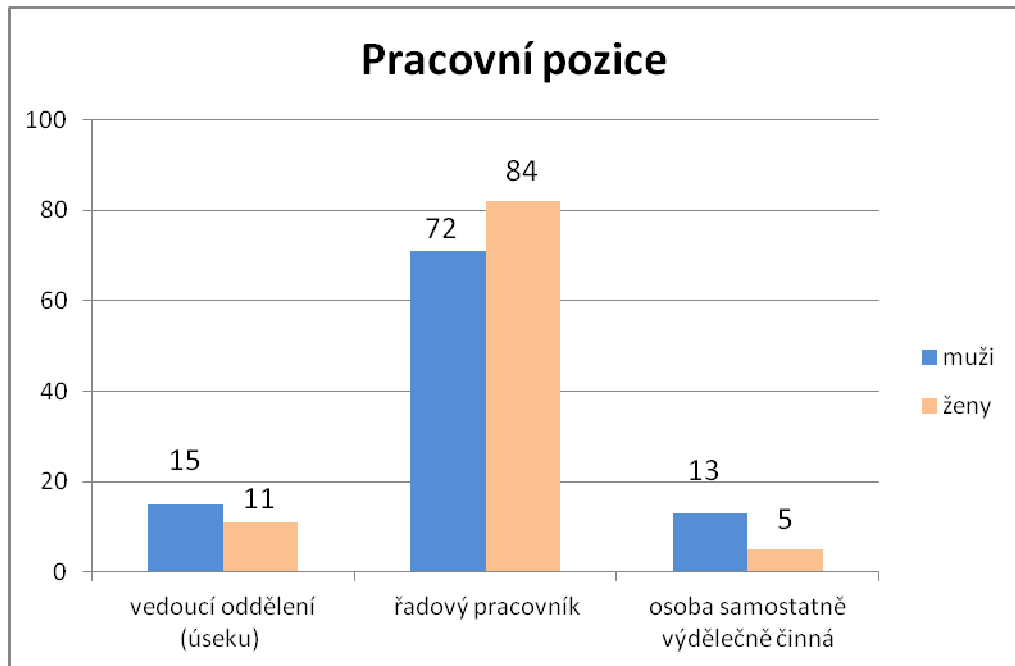
Tab. 2. Zastoupení výzkumného souboru v jednotlivých ekonomických odvětvích podle pohlaví

Z celkového počtu respondentů bylo nejvíce zastoupeno odvětví školství (8% mužů a 15% žen) a odvětví zdravotnictví, veterinární a sociální činnosti (také 8% mužů

a 15% žen). Dále odvětví veřejné správy, obrany a sociálního zabezpečení zvolilo 6% mužů a 15% žen, odvětví ostatní služby 9% mužů a 11% žen, zpracovatelský průmysl 3% mužů a 11% žen, velkoobchod, maloobchod a opravy 7% mužů a 5% žen, stavebnictví 9% mužů a 2% žen, peněžnictví a pojišťovnictví 3% mužů a 7% žen, průmysl potravinářský a tabákový 3% mužů a 6% žen. Odvětví výroby kovů a kovárenských výrobků (6% mužů a 2% žen) společně s odvětvím výroby strojů a zařízení (7% mužů a 1% žen) byla zastoupena ve stejném množství. Odvětví zemědělství (7%), odvětví chemický a farmaceutický průmysl (5%), odvětví výroba elektrických a optických přístrojů (4%), odvětví doprava a komunikace (4%) a odvětví výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody (2%) byla zastoupena pouze muži. Odvětví textilní, oděvní a kožedělný průmysl (1% mužů a 5% žen) a odvětví pohostinství a ubytování (4% mužů a 2% žen) byla zastoupena ve stejném počtu. Nejméně byla zastoupena odvětví výroba dopravních prostředků (2% mužů a 1% žen), průmysl skla, keramiky a porcelánu (1% mužů a 1% žen) a dřevozpracující, papírenský a polygrafický průmysl (1% mužů a 1% žen). Odvětví těžební průmysl a odvětví nemovitosti, služby pro podniky, výzkum a vývoj nebyla zastoupena vůbec.

Existují rozdíly v počtu pracujících ve vedoucích pozicích podle pohlaví u zkoumaného souboru? *(otázka dotazníku č. 2/pohlaví)*

Z celkového počtu respondentů 15% mužů a 11% žen uvedlo, že v zaměstnání vykonávají pozici vedoucího, 72% mužů a 84% žen pracuje jako řadový pracovník a 13% mužů a 5% žen je osobami samostatně výdělečně činnými.



Graf 3. Pracovní pozice vykonávaná v zaměstnání podle pohlaví

H1o: Předpokládám, že neexistují statisticky významné rozdíly v počtu pracujících ve vedoucích pozicích podle pohlaví u zkoumaného souboru.

H1a: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v počtu pracujících ve vedoucích pozicích podle pohlaví u zkoumaného souboru.

Kontingenční tabulka
Četnost označených buněk > 10
(Marginální součty nejsou označeny)

Pohlaví	Otázka 2 1	Otázka 2 2	Otázka 2 3	Řádk. součty
1	15	72	13	100
2	11	84	5	100
Vš. skup.	26	156	18	200

Tab. 3. Kontingenční tabulka – rozdíly v počtu pracujících ve vedoucích pozicích podle pohlaví

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti
Četnost označených buněk > 10
Pearsonův chí-kv. : 5,09402, sv=2, p=,078316

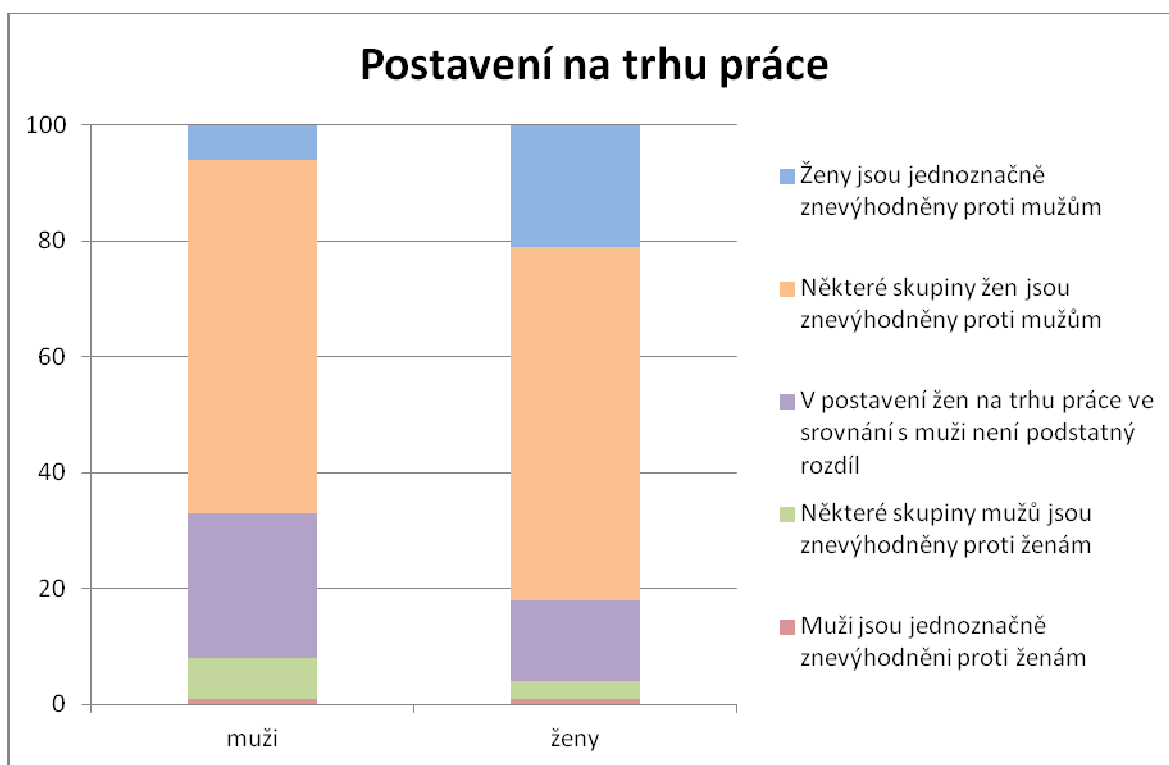
Pohlaví	Otázka 2 1	Otázka 2 2	Otázka 2 3	Řádk. součty
1	13,00000	78,00000	9,00000	100,0000
2	13,00000	78,00000	9,00000	100,0000
Vš. skup.	26,00000	156,0000	18,00000	200,0000

Tab. 4. Očekávané četnosti - rozdíly v počtu pracujících ve vedoucích pozicích podle pohlaví

Z tabulky 4 vyplývá, že **neexistují statisticky významné rozdíly v počtu pracujících ve vedoucích pozicích podle pohlaví** ($p = 0,078$; $p > 0,05$). Přijímám nulovou hypotézu.

Existují rozdíly ve vnímání postavení (znevýhodňování) na trhu práce podle pohlaví u zkoumaného souboru? (otázka dotazníku č. 6/pohlaví)

Možnost, že ženy jsou jednoznačně znevýhodňované proti mužům, zvolilo z celkového množství respondentů 6% mužů a 21% žen. Nejčastěji byla zvolena možnost, že některé skupiny žen jsou znevýhodňované proti mužům, kterou zvolilo stejné množství mužů i žen (61%). Pak následovala varianta, že v postavení žen ve srovnání s muži není podstatný rozdíl (25% mužů a 14% žen). Možnost některé skupiny mužů jsou znevýhodňovány proti ženám zvolilo 7% mužů a 3% žen. A poslední variantu, kdy muži jsou jednoznačně znevýhodňováni proti ženám, uvedlo pouze 1% mužů a 1% žen.



Graf 4. Postavení na trhu práce podle pohlaví

H2o: Předpokládám, že neexistují statisticky významné rozdíly ve vnímání postavení na trhu práce podle pohlaví u zkoumaného souboru.

H2a: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly ve vnímání postavení na trhu práce podle pohlaví u zkoumaného souboru.

Kontingenční tabulka						
Četnost označených buněk > 10						
(Marginální součty nejsou označeny)						
Pohlaví	Postavení 1	Postavení 2	Postavení 3	Postavení 4	Postavení 5	Řádk. součty
1	1	7	25	62	5	100
2	21	60	14	4	1	100
Vš.skup.	22	67	39	66	6	200

Tab. 5. Kontingenční tabulka – rozdíly v postavení na trhu práce podle pohlaví

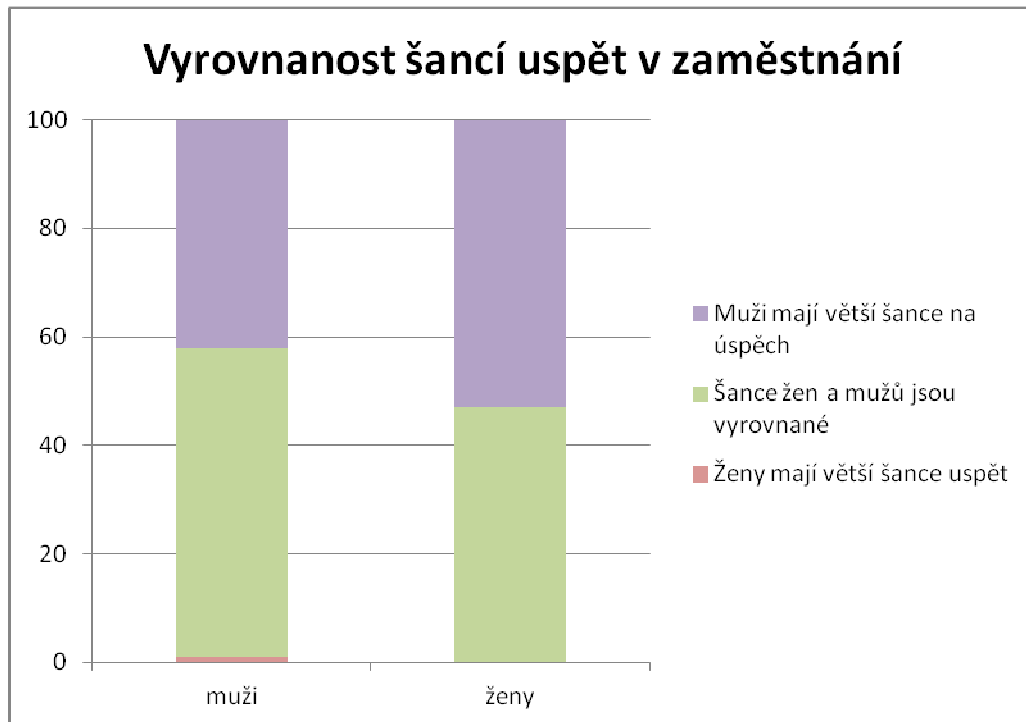
Souhrnná tab.: Očekávané četnosti						
Četnost označených buněk > 10						
Pearsonův chí-kv. : 116,846, sv=4, p=0,00000						
Pohlaví	Postavení 1	Postavení 2	Postavení 3	Postavení 4	Postavení 5	Řádk. součty
1	11,00000	33,50000	19,50000	33,00000	3,00000	100,0000
2	11,00000	33,50000	19,50000	33,00000	3,00000	100,0000
Vš.skup.	22,00000	67,00000	39,00000	66,00000	6,00000	200,0000

Tab. 6. Očekávané četnosti – rozdíly v postavení na trhu práce podle pohlaví

Z tabulky 6 vyplývá, že **existují statisticky významné rozdíly ve vnímání postavení na trhu práce podle pohlaví** ($p = 0,000$; $p < 0,05$). Zamítám nulovou hypotézu a přijímám alternativní.

Existují rozdíly ve vnímání příležitosti uspět na trhu práce (v zaměstnání) podle pohlaví u zkoumaného souboru? (otázka dotazníku č. 7/pohlaví)

Z celkového počtu respondentů zvolilo možnost, že muži mají větší šance na úspěch, 42% mužů a 53% žen. Variantu, že šance žen a mužů jsou vyrovnané, uvedlo 57% mužů a 47% žen. Pouze 1% mužů zvolilo, že ženy mají větší šance na úspěch.



Graf 5. Vyrovnanost šancí uspět v zaměstnání podle pohlaví

H3o: Předpokládám, že neexistují statisticky významné rozdíly ve vnímání příležitosti uspět na trhu práce (v zaměstnání) podle pohlaví u zkoumaného souboru.

H3a: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly ve vnímání příležitosti uspět na trhu práce (v zaměstnání) podle pohlaví u zkoumaného souboru.

Kontingenční tabulka (List1 v Data)
Četnost označených buněk > 10
(Marginální součty nejsou označeny)

Pohlaví	Uspět 1	Uspět 2	Uspět 3	Řádk. součty
1	1	57	42	100
2	53	47	0	100
Vš.skup.	54	104	42	200

Tab. 7. Kontingenční tabulka - rozdíly v příležitostech uspět na trhu práce podle pohlaví

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti
Četnost označených buněk > 10
Pearsonův chí-kv. : 93,0356, sv=2, p=0,00000

Pohlaví	Uspět 1	Uspět 2	Uspět 3	Řádk. součty
1	27,00000	52,0000	21,00000	100,0000
2	27,00000	52,0000	21,00000	100,0000
Vš.skup.	54,00000	104,0000	42,00000	200,0000

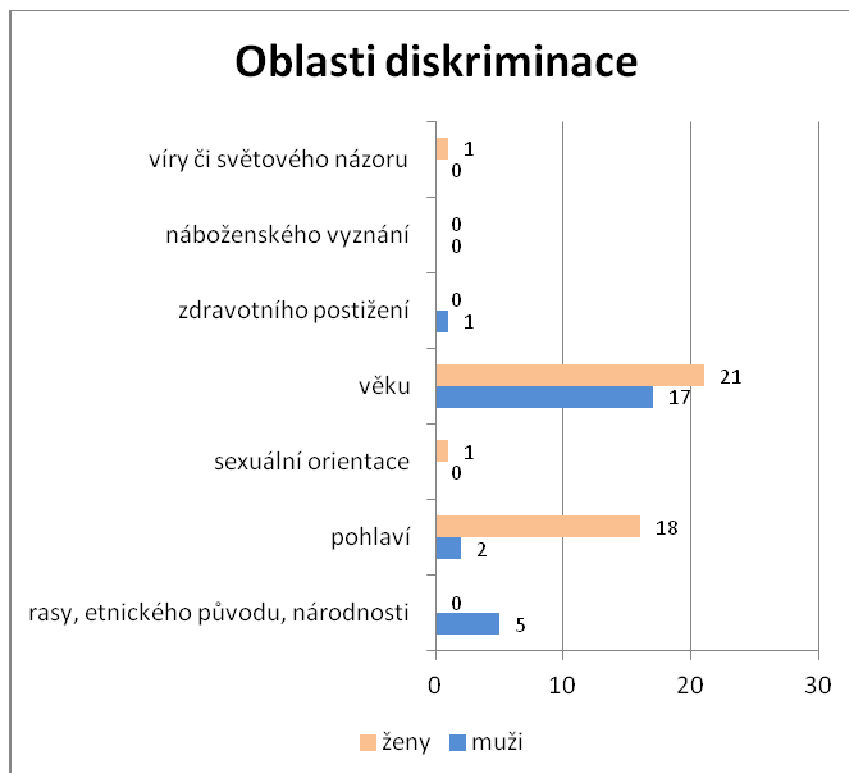
Tab. 8. Očekávané četnosti – rozdíly v příležitostech uspět na trhu práce podle pohlaví

Z tabulky 8 vyplývá, že existují statisticky významné rozdíly ve vnímání příležitosti uspět na trhu práce podle pohlaví ($p = 0,000$; $p < 0,05$). Zamítám nulovou hypotézu a přijímám alternativní.

2. Setkávají se ženy a muži s diskriminací na trhu práce?

Jaká je nejčastější forma diskriminace na trhu práce zkoumaného souboru?
(otázka dotazníku č. 5)

Respondenti, kteří se na trhu práce setkali se znevýhodňováním, uvedli jako nejčastější formu diskriminace diskriminaci na základě věku (17% mužů a 21% žen). Další v pořadí byla diskriminace na základě pohlaví (2% mužů a 18% žen). Dále byla ještě zmíněna diskriminace na základě rasy, etnického původu či národnosti (5% mužů), sexuální orientace (1% žen), zdravotního postižení (1% mužů) a víry či světového názoru (1% žen).

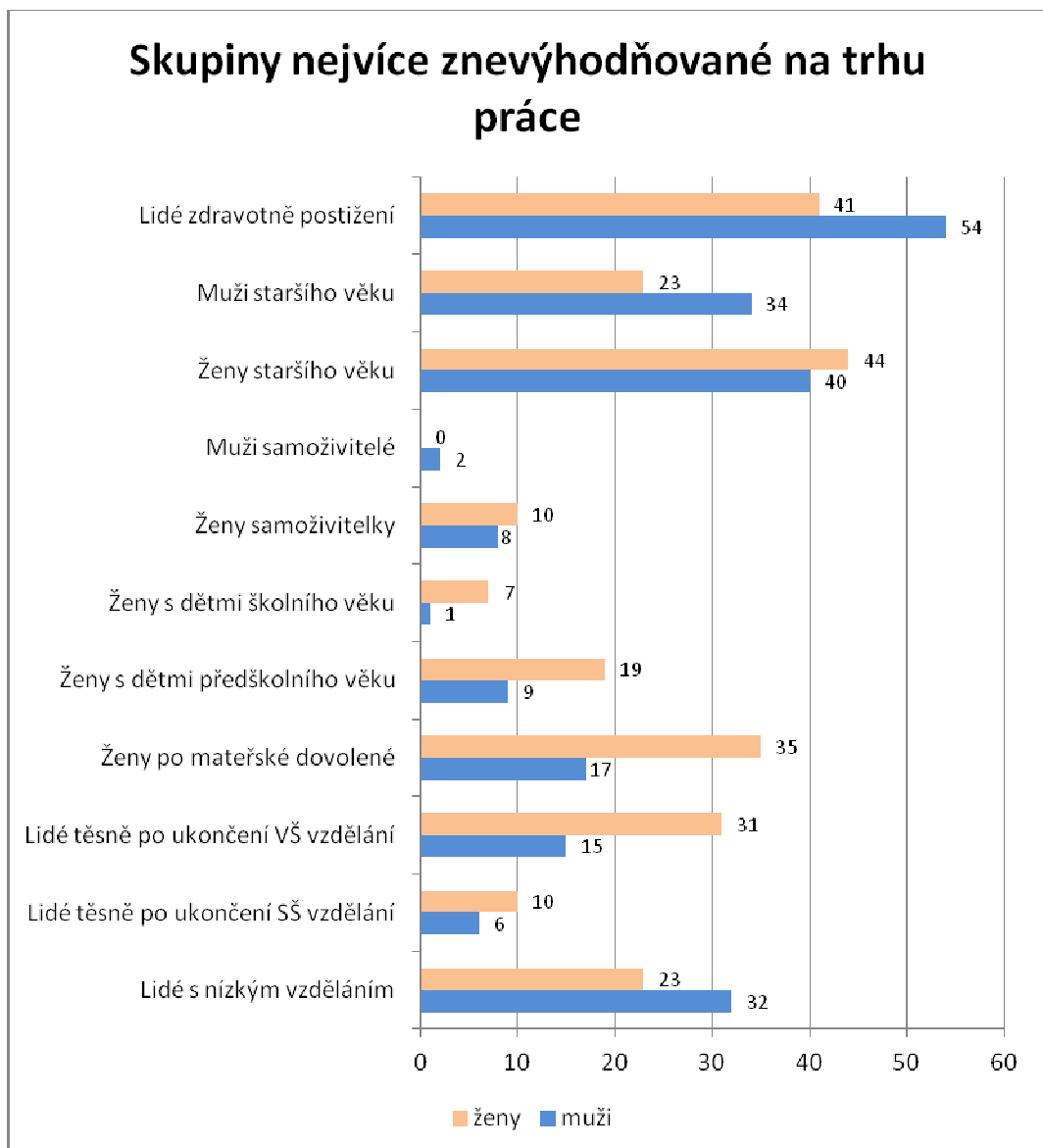


Graf 6. Oblasti diskriminace vyskytující se na trhu práce podle pohlaví

Které skupiny jsou podle zkoumaného souboru považovány za nejvíce znevýhodňované na trhu práce? (otázka dotazníku č. 3)

Podle dotazovaných respondentů mezi skupiny nejvíce znevýhodňované na trhu práce patří lidé zdravotně postižení, ženy a muži staršího věku a lidé s nízkým vzděláním. V odpovědích žen však značně byly zastoupeny i skupiny - ženy po mateřské dovolené, lidé těsně po ukončení vysokoškolského vzdělání a ženy s dětmi předškolního věku. Lze konstatovat, že muži si méně často než ženy uvědomují znevýhodnění některých skupin žen.

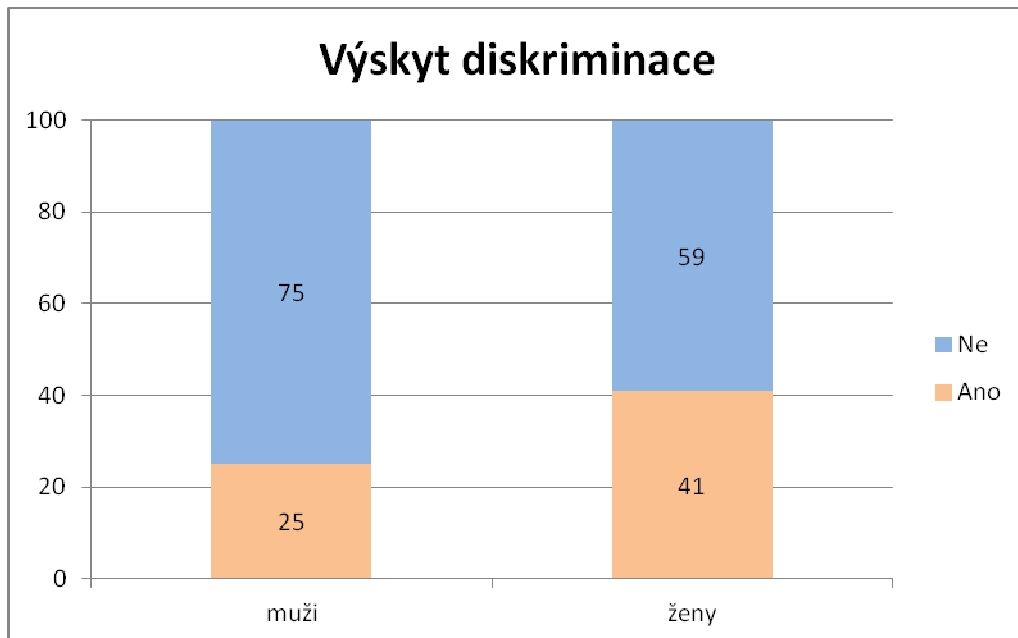
Při určování znevýhodňovaných skupin v dotazníku jsem vycházela z poznatků Křížkové, která se problematice nerovnosti na trhu práce věnuje již řadu let.



Graf 7. Skupiny nejvíce znevýhodňované na trhu práce podle pohlaví

Existují rozdíly ve výskytu diskriminace na trhu práce podle pohlaví u zkoumaného souboru? (otázka dotazníku č. 4/pohlaví)

Z celkového počtu respondentů uvedlo 25% mužů a 41% žen, že se cítilo být v zaměstnání oproti ostatním znevýhodňováno.



Graf 8. Výskyt diskriminace na trhu práce podle pohlaví

H4o: Předpokládám, že neexistují statisticky významné rozdíly ve výskytu diskriminace na trhu práce podle pohlaví u zkoumaného souboru.

H4a: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly ve výskytu diskriminace na trhu práce podle pohlaví u zkoumaného souboru.

Kontingenční tabulka Četnost označených buněk > 10 (Marginální součty nejsou označeny)			
Pohlaví	Výskyt diskriminace 1	Výskyt diskriminace 2	Řádk. součty
1	25	75	100
2	41	59	100
Vš.skup.	66	134	200

Tab. 9. Kontingenční tabulka – rozdíly ve výskytu diskriminace podle pohlaví

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti			
Četnost označených buněk > 10			
Pearsonův chí-kv. : 5,78924, sv=1, p=,016125			
Pohlaví	Výskyt diskriminace 1	Výskyt diskriminace 2	Řádk. součty
1	33,00000	67,0000	100,0000
2	33,00000	67,0000	100,0000
Vš.skup.	66,00000	134,0000	200,0000

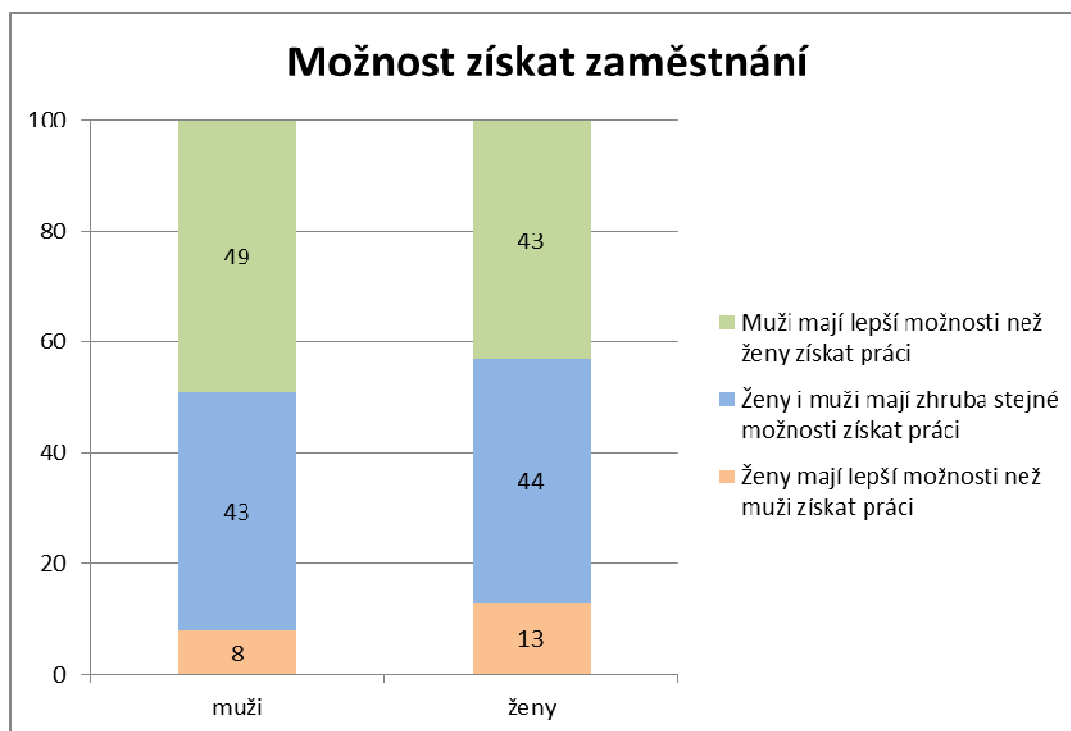
Tab. 10. Očekávané četnosti – rozdíly ve výskytu diskriminace podle pohlaví

Z tabulky 10 vyplývá, že **existují statisticky významné rozdíly ve výskytu diskriminace na trhu práce podle pohlaví** ($p = 0,016$; $p < 0,05$). Přijímám alternativní hypotézu.

Existují rozdíly v možnosti získat zaměstnání podle pohlaví u zkoumaného souboru?

(otázka dotazníku č. 8/pohlaví)

Z celkového počtu respondentů se 49% mužů a 43% žen domnívá, že muži mají lepší možnosti než ženy získat zaměstnání. 43% mužů a 44% žen si myslí, že muži i ženy mají stejné možnosti získat práci a pouze 8% mužů a 13% žen se přiklání k názoru, že ženy mají lepší možnosti než muži získat zaměstnání.



Graf 9. Možnost získat zaměstnání podle pohlaví

H5o: Předpokládám, že neexistují statisticky významné rozdíly v možnosti získat zaměstnání podle pohlaví u zkoumaného souboru.

H5a: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v možnosti získat zaměstnání podle pohlaví u zkoumaného souboru.

Kontingenční tabulka Četnost označených buněk > 10 (Marginální součty nejsou označeny)				
Pohlaví	Získat práci 1	Získat práci 2	Získat práci 3	Řádk. součty
1	8	43	49	100
2	43	44	13	100
Vš.skup.	51	87	62	200

Tab. 11. Kontingenční tabulka – rozdíly v možnosti získat zaměstnání podle pohlaví

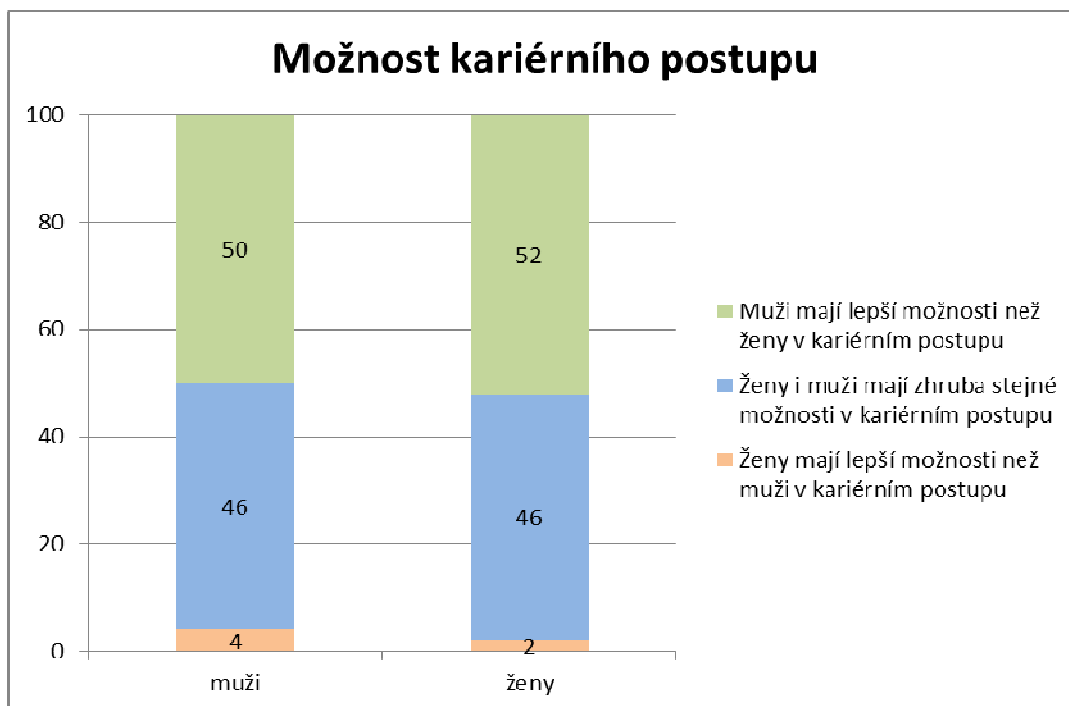
Souhrnná tab.: Očekávané četnosti Četnost označených buněk > 10 Pearsonův chí-kv. : 44,9343, sv=2, p=,000000				
Pohlaví	Získat práci 1	Získat práci 2	Získat práci 3	Řádk. součty
1	25,50000	43,50000	31,00000	100,0000
2	25,50000	43,50000	31,00000	100,0000
Vš.skup.	51,00000	87,00000	62,00000	200,0000

Tab. 12. Očekávané četnosti – rozdíly v možnosti získat zaměstnání podle pohlaví

Z tabulky 12 vyplývá, že **existují statisticky významné rozdíly v možnosti získat zaměstnání podle pohlaví** ($p = 0,000$; $p < 0,05$). Přijímám alternativní hypotézu, zamítám nulovou.

Existují rozdíly v možnostech kariérního postupu podle pohlaví u zkoumaného souboru? (otázka dotazníku č. 8/pohlaví)

V otázce, kde respondenti srovnávali možnosti žen a mužů získat vedoucí místo (kariérní postup), uvedlo 50% mužů a 52% žen, že muži mají jednoznačně lepší možnosti získat vedoucí pozici než ženy. Pouhé 4% mužů a 2% žen jsou opačného názoru, tedy že ženy mají lepší možnosti než muži dosáhnout kariérního postupu. Stejně procento mužů i žen (46%) se domnívá, že ženy i muži mají v této oblasti stejné možnosti.



Graf 10. Možnost kariérního postupu podle pohlaví

H6o: Předpokládám, že neexistují statisticky významné rozdíly v možnostech kariérního postupu podle pohlaví u zkoumaného souboru.

H6a: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v možnostech kariérního postupu podle pohlaví u zkoumaného souboru.

Kontingenční tabulka
Četnost označených buněk > 10
(Marginální součty nejsou označeny)

Pohlaví	Získat vedoucí místo 1	Získat vedoucí místo 2	Získat vedoucí místo 3	Řádk. součty
1	4	46	50	100
2	52	46	2	100
Vš.skup.	56	92	52	200

Tab. 13. Kontingenční tabulka – rozdíly v možnosti kariérního postupu podle pohlaví

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti				
Četnost označených buněk > 10				
Pearsonův chí-kv. : 85,4505, sv=2, p=0,00000				
Pohlaví	Získat vedoucí místo 1	Získat vedoucí místo 2	Získat vedoucí místo 3	Řádk. součty
1	28,00000	46,00000	26,00000	100,0000
2	28,00000	46,00000	26,00000	100,0000
Vš.skup.	56,00000	92,00000	52,00000	200,0000

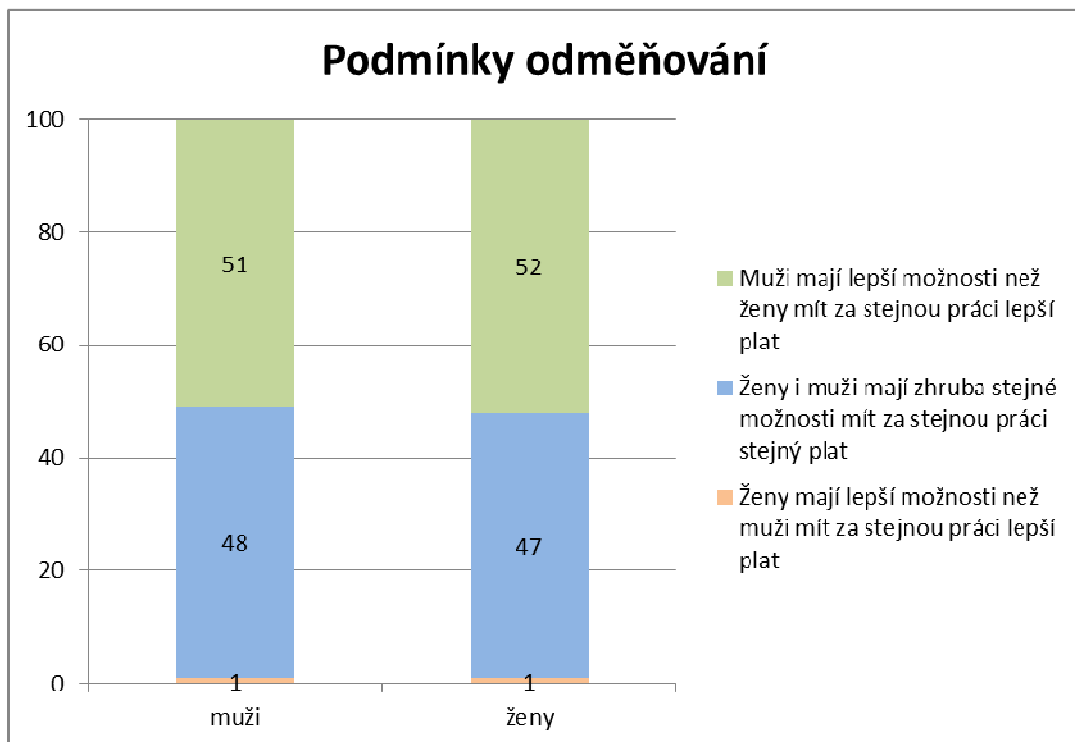
Tab. 14. Očekávané četnosti – rozdíly v možnosti kariérního postupu podle pohlaví

Z tabulky 14 vyplývá, že **existují statisticky významné rozdíly v možnosti kariérního postupu podle pohlaví** ($p = 0,000$; $p < 0,05$). Zamítám nulovou hypotézu a přijímám alternativní.

Existují rozdíly v podmínkách odměňování podle pohlaví u zkoumaného souboru?

(otázka dotazníku č. 8/pohlaví)

Z celkového počtu respondentů se domnívá 51% mužů a 52% žen, že muži mají lepší možnosti než ženy mít za stejnou práci lepší plat. Pouhé 1% mužů a 1% žen si naopak myslí, že ženy mají lepší možnosti než muži v podmínkách odměňování. 48% mužů a 47% žen je názoru, že v podmínkách odměňování nejsou rozdíly v závislosti na pohlaví.



Graf 11. Podmínky odměňování podle pohlaví

H7o: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v podmínkách odměňování podle pohlaví u zkoumaného souboru.

H7a: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v podmínkách odměňování podle pohlaví u zkoumaného souboru.

Kontingenční tabulka Četnost označených buněk > 10 (Marginální součty nejsou označeny)				
Pohlaví	Mít za stejnou práci lepší plat 1	Mít za stejnou práci lepší plat 2	Mít za stejnou práci lepší plat 3	Řádk. součty
1	1	48	51	100
2	52	47	1	100
Vš.skup.	53	95	52	200

Tab. 15. Kontingenční tabulka – rozdíly v podmínkách odměňování podle pohlaví

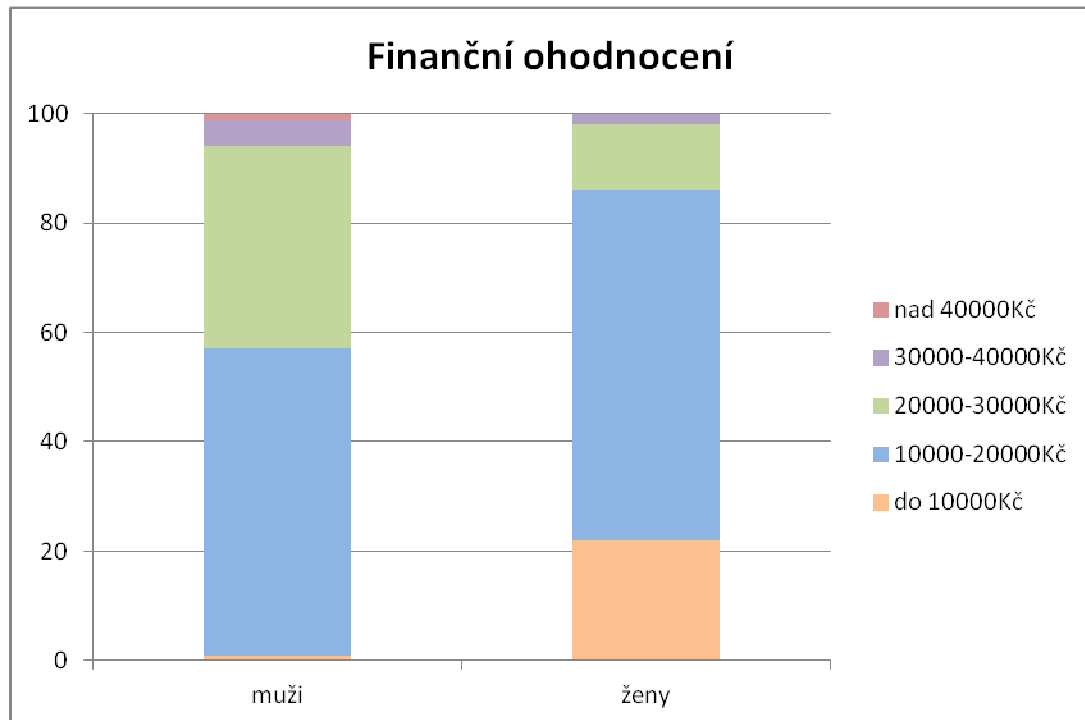
Souhrnná tab.: Očekávané četnosti Četnost označených buněk > 10 Pearsonův chí-kv. : 97,1629, sv=2, p=0,00000				
Pohlaví	Mít za stejnou práci lepší plat 1	Mít za stejnou práci lepší plat 2	Mít za stejnou práci lepší plat 3	Řádk. součty
1	26,50000	47,50000	26,00000	100,0000
2	26,50000	47,50000	26,00000	100,0000
Vš.skup.	53,00000	95,00000	52,00000	200,0000

Tab. 16. Očekávané četnosti – rozdíly v podmínkách odměňování podle pohlaví

Z tabulky 16 vyplývá, že **existují statisticky významné rozdíly v podmínkách odměňování podle pohlaví** ($p = 0,000$; $p < 0,05$). Zamítám nulovou hypotézu a přijímám alternativní.

Z hlediska obsahového s výše uvedenou otázkou souvisí i otázka v dotazníku č. 19, která se týká finančního ohodnocení respondentů za jejich vykonanou práci. Z tohoto důvodu ji zde i interpretuji.

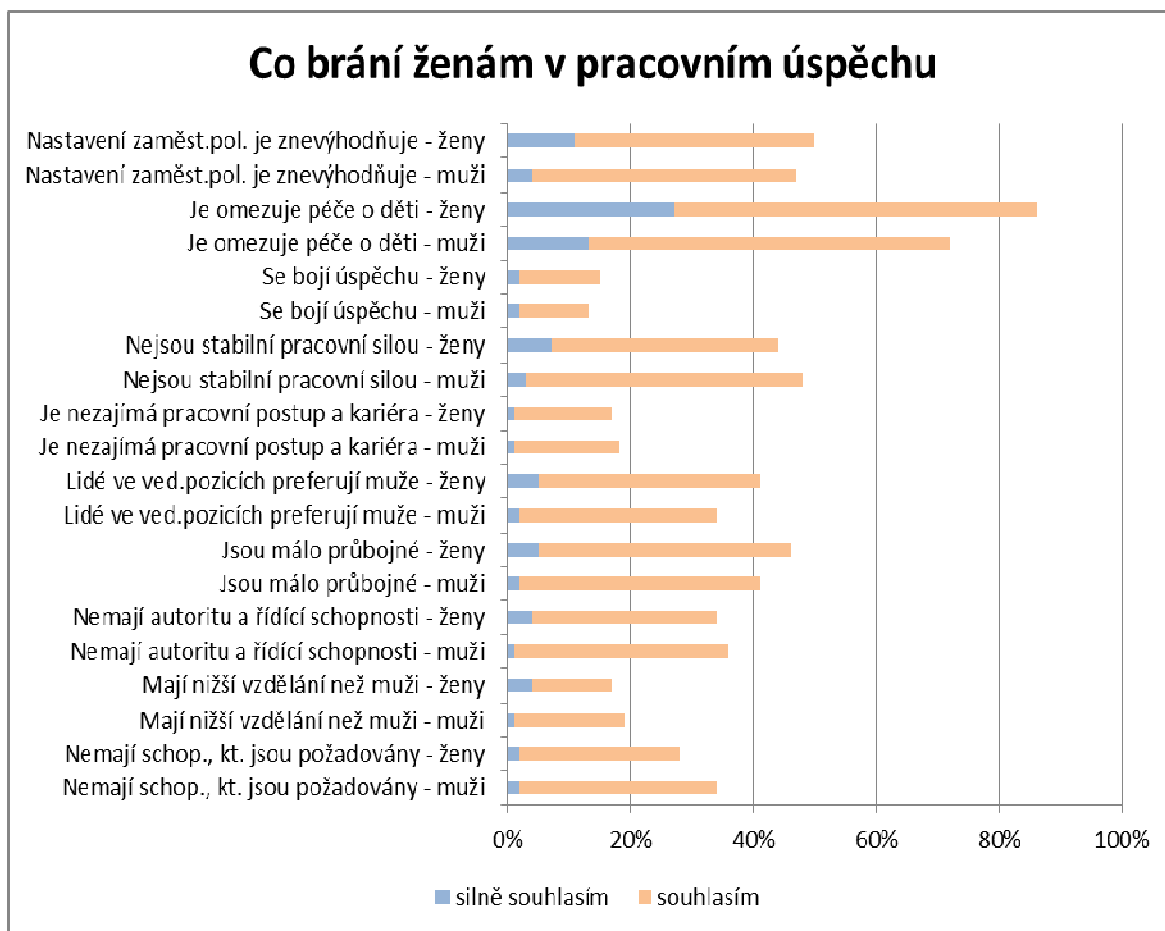
Respondenti odpovídali na otázku, do jaké platové kategorie spadají. Z celkového počtu respondentů je nejvíce zastoupena kategorie 10 000 – 20 000 Kč (56% mužů a 64% žen). Dále následuje kategorie 20 000 – 30 000 Kč (37% mužů a 12% žen). Kategorie do 10 000 Kč je v převážné většině zastoupena pouze ženami (22%), muži zde tvoří pouhé 1%. Kategorie 30 000 – 40 000 Kč je zastoupena 5% muži a 2% ženami. Možnost nad 40 000 Kč zvolilo pouze 1% mužů.



Graf 12. Platové ohodnocení podle pohlaví

Co podle zkoumaného souboru brání ženám v pracovním úspěchu? (otázka dotazníku č. 9)

Pokud jde o znevýhodňování žen v důsledku jejich zatížení péčí o děti, tento důvod považuje za významný 79% mužů a 86% žen. Pokud jde o názor, že současné nastavení zaměstnavatelské politiky ženy znevýhodňuje, souhlasí s ním 47% mužů a 50% žen. S důvodem, že ženy nejsou stabilní pracovní silou, souhlasí 48% mužů a 44% žen. Skupinou postojů, se kterými jako s vysvětleními souhlasili respondenti v poměrně významném zastoupení, jsou výroky, že ženy jsou málo průbojné (41% mužů a 46% žen), že lidé ve vedoucích pozicích preferují spíše muže (34% mužů a 41% žen), že ženy nemají autoritu a řídicí schopnosti (36% mužů a 34% žen) a že ženy nemají schopnosti a znalosti, které jsou na trh práce požadovány (34% mužů a 28% žen). Důvody, že ženy mají nižší vzdělání než muži (19% mužů a 17% žen), že je nezajímá pracovní postup a kariéra (18% mužů a 17% žen) a že se bojí úspěchu (13% mužů a 15% žen), byly považovány za nejméně významné.

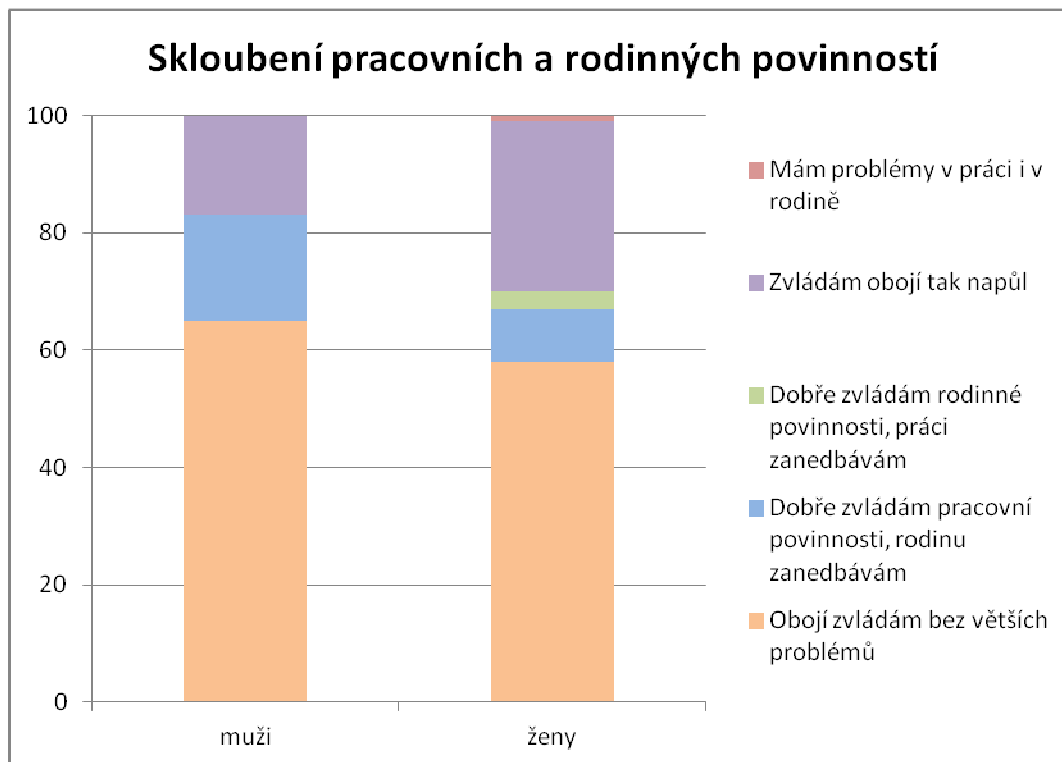


Graf 13. Co brání ženám v pracovním úspěchu podle pohlaví

3. Jak ženy a muži hodnotí skloubení svých pracovních a rodinných povinností?

Jak zkoumané ženy a zkoumaní muži zvládají skloubit pracovní a rodinné povinnosti? (otázka dotazníku č. 10)

Z celkového počtu respondentů je 65% mužů a 58% žen přesvědčeno, že zvládají práci i rodinu bez problémů. 18% mužů a 9% žen však šidí rodinu na úkor pracovních povinností, které zvládá dobře. Překvapivě opačný problém – zvládat rodinné povinnosti, zanedbávat práci, má pouze 3% žen. Variantu, že práci i rodinu zvládají tak napůl, uvedlo 17% mužů a 29% žen. Těch, pro něž je skloubení práce s rodinou nad jejich síly, je pouhé 1% žen.

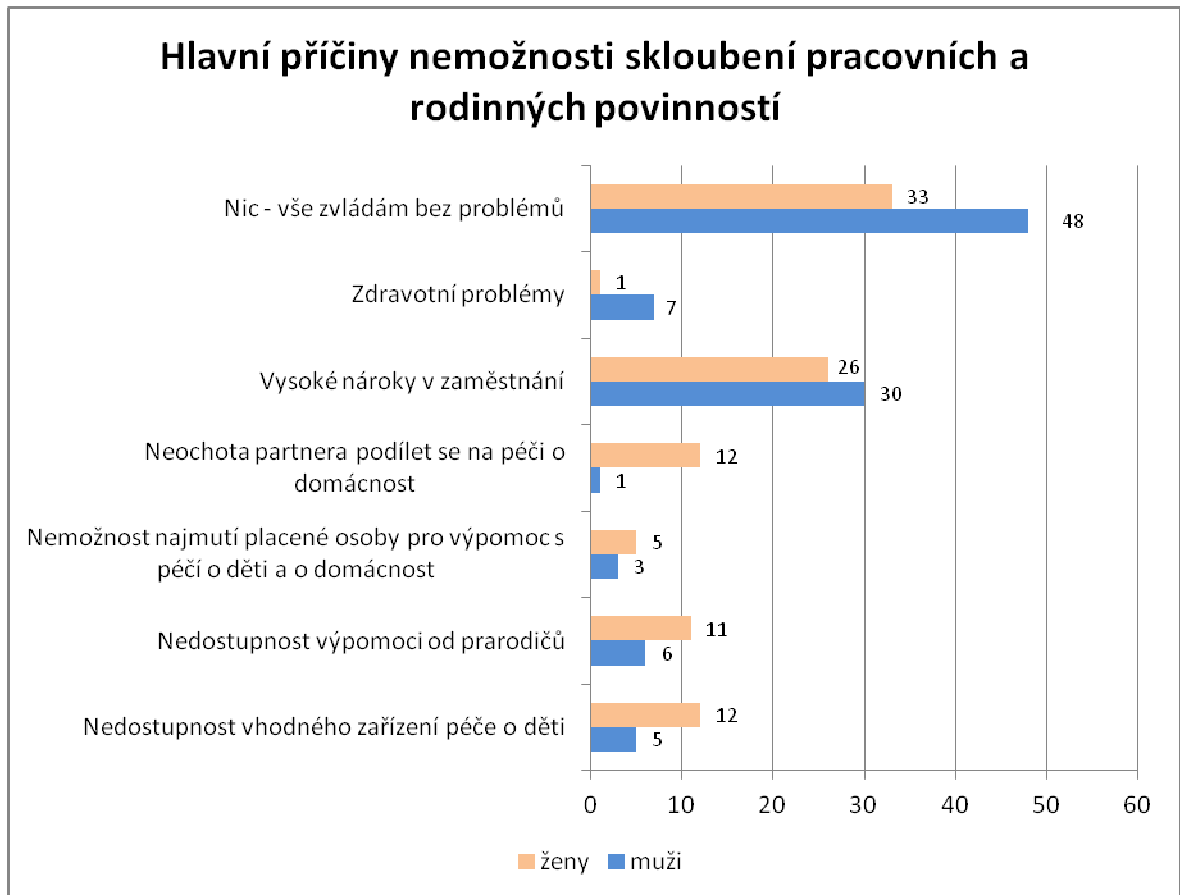


Graf 14. Sklobení pracovních a rodinných povinností podle pohlaví

Jaká je hlavní příčina problémů harmonizace práce s rodinou zkoumaného souboru?

(otázka dotazníku č. 11)

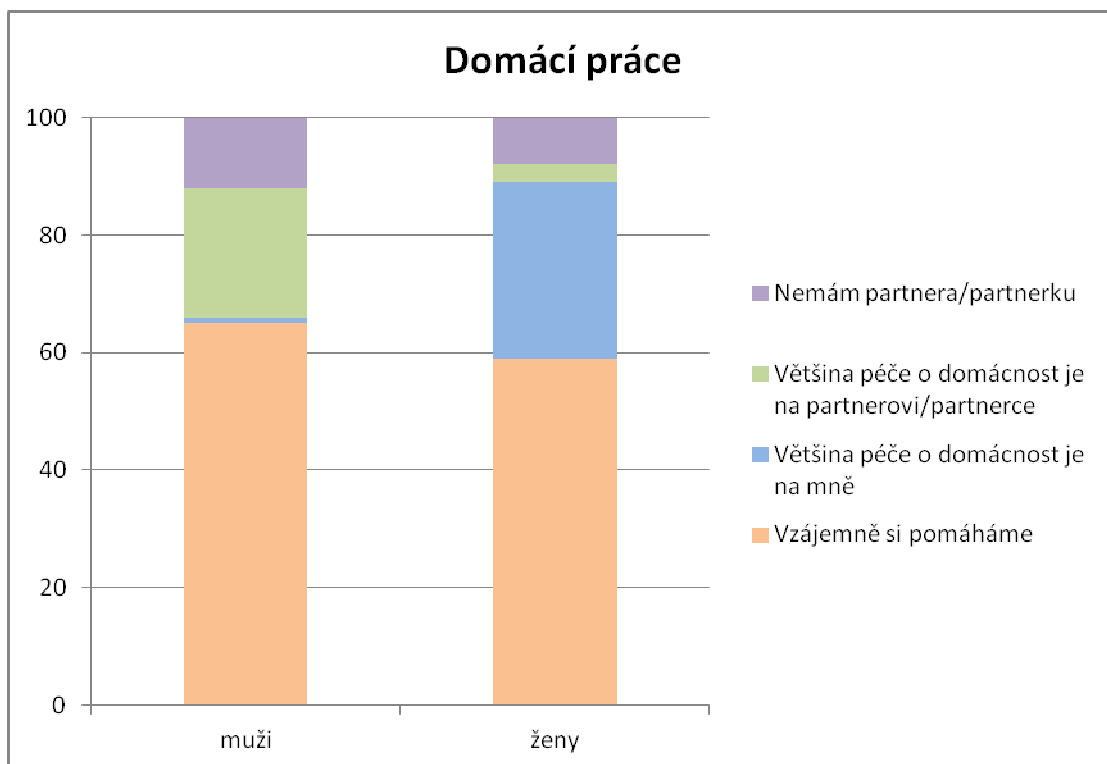
Příčinou problémů s harmonizací práce a rodiny v životě těch, kteří mají pocit, že ne vždy oba tyto závazky zvládají, se nejčastěji vyskytla možnost, že v zaměstnání jsou na ně kladené vysoké nároky (30% mužů a 26% žen). Dále následovala nedostupnost vhodného zařízení pro děti (5% mužů a 12% žen) společně s nedostupností výpomoci od prarodičů (6% mužů a 11% žen). 12% žen a 1% mužů uvedlo jako příčinu nemožnosti skloubení zaměstnání s rodinou neochotu partnera podílet se na péči o domácnost. Zdravotním problémům (7% mužů a 1% žen) a nemožnosti najmutí placené osoby pro výpomoc s péčí o děti a domácnost (3% mužů a 5% žen) byl přiřkládán nejnižší význam.



Graf 15. Hlavní příčiny nemožnosti skloubení pracovních a rodinných povinností podle pohlaví

Existují rozdíly v odpovědnosti za domácí práce podle pohlaví u zkoumaného souboru? (otázka dotazníku č. 12/pohlaví)

V otázce, kde respondenti odpovídali, kdo je zodpovědný za domácí práce, uvedlo 65% mužů a 59% žen, že si s partnerem/partnerkou vzájemně pomáhají. Odpověď, že většina péče o domácnost je na mně, zvolilo pouhé 1% mužů a 30% žen. Opačný problém – že většina péče o domácnost je na partnerovi/partnerce, uvedlo 22% mužů a 3% žen. Z celkového počtu respondentů 12% mužů a 8% žen nemá partnera/partnerku.



Graf 16. Rozdělení odpovědnosti za domácí práce podle pohlaví

H8o: Předpokládám, že neexistují statisticky významné rozdíly v odpovědnosti za domácí práce podle pohlaví u zkoumaného souboru.

H8a: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v odpovědnosti za domácí práce podle pohlaví u zkoumaného souboru.

Kontingenční tabulka
Četnost označených buněk > 10
(Marginální součty nejsou označeny)

Pohlaví	Otázka 12 1	Otázka 12 2	Otázka 12 3	Otázka 12 4	Řádk. součty
1	65	1	22	12	100
2	58	30	4	8	100
Vš.skup.	123	31	26	20	200

Tab. 17. Kontingenční tabulka – rozdíly v odpovědnosti za domácí práce podle pohlaví

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti
Četnost označených buněk > 10
Pearsonův chí-kv. : 40,7889, sv=3, p=,000000

Pohlaví	Otázka 12 1	Otázka 12 2	Otázka 12 3	Otázka 12 4	Řádk. součty
1	61,5000	15,5000	13,0000	10,0000	100,0000
2	61,5000	15,5000	13,0000	10,0000	100,0000
Vš.skup.	123,0000	31,0000	26,0000	20,0000	200,0000

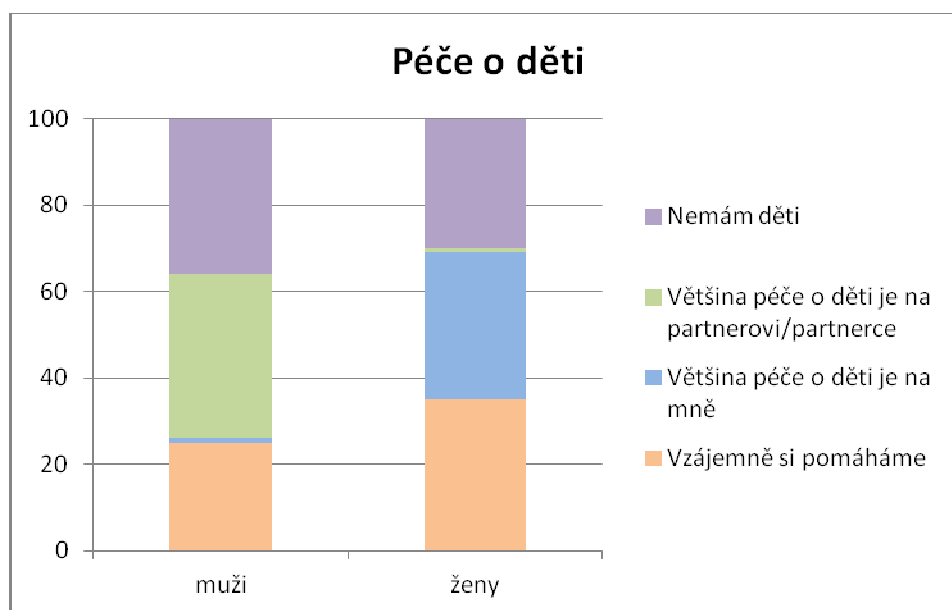
Tab. 18. Očekávané četnosti – rozdíly v odpovědnosti za domácí práce podle pohlaví

Z tabulky 18 vyplývá, že **existují statisticky významné rozdíly v odpovědnosti za domácí práci podle pohlaví** ($p = 0,000$; $p < 0,05$). Zamítám nulovou hypotézu a přijímám alternativní.

V souvislosti s danou otázkou mě dále zajímalo, proč právě ženy mají vyšší podíl na domácích pracích. Jako nejčastější důvod byl uváděn, že „*to tak doma mají prostě rozdělené*“, že žena se stará o domácnost a muž má na starost jiné náležitosti. Většina žen uváděla, že to, že chod domácnosti závisí převážně na ženě, že se jedná o přežitek, který si muži přenášejí z orientační rodiny do své nové prokreační rodiny. Jako další důvod byl zmíněn, že ženy mají partnery, kteří jsou velmi pracovně vytížení, takže jim nic jiného nezbyvá, než aby se o domácnost postaraly samy. V neposlední řadě byl uveden důvod, že partner je líný, neschopný či nemá na vložky na domácí práce.

Existují rozdíly v odpovědnosti za péči o děti podle pohlaví u zkoumaného souboru? (otázka dotazníku č. 13/pohlaví)

V otázce týkající se odpovědnosti za péči o děti uvedlo 36% mužů a 30% žen, že děti zatím nemají. Variantu, že si v této oblasti vzájemně s partnerem/partnerkou pomáhají, zvolilo 25% mužů a 35% žen. 34% žen a pouhé 1% mužů uvedlo, že většina péče o děti je na nich samotných, a opačný případ, kdy většina péče o děti je na partnerovi/partnerce, uvedlo 38% mužů a 1% žen.



Graf 17. Rozdělení odpovědnosti za péči o děti podle pohlaví

H9o: Předpokládám, že neexistují statisticky významné rozdíly v odpovědnosti za péči o děti podle pohlaví u zkoumaného souboru.

H9a: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v odpovědnosti za péči o děti podle pohlaví u zkoumaného souboru.

Kontingenční tabulka Četnost označených buněk > 10 (Marginální součty nejsou označeny)					
Pohlaví	Otázka 13 1	Otázka 13 2	Otázka 13 3	Otázka 13 4	Řádk. součty
1	25	1	38	36	100
2	36	33	1	30	100
Vš.skup.	61	34	39	66	200

Tab. 19. Kontingenční tabulka – rozdíly v odpovědnosti za péči o děti podle pohlaví

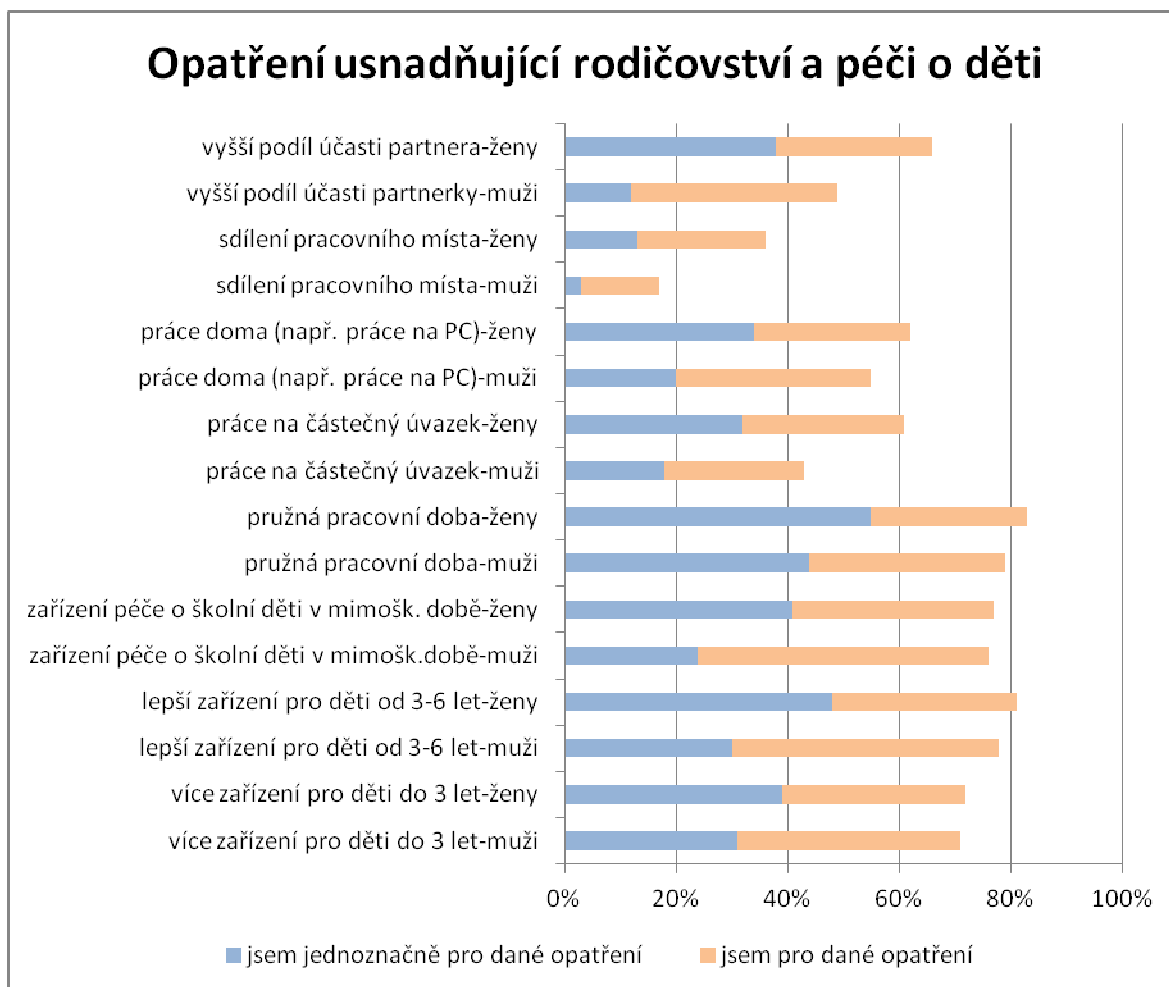
Souhrnná tab.: Očekávané četnosti Četnost označených buněk > 10 Pearsonův chí-kv. : 67,7493, sv=3, p=,000000					
Pohlaví	Otázka 13 1	Otázka 13 2	Otázka 13 3	Otázka 13 4	Řádk. součty
1	30,50000	17,00000	19,50000	33,00000	100,0000
2	30,50000	17,00000	19,50000	33,00000	100,0000
Vš.skup.	61,00000	34,00000	39,00000	66,00000	200,0000

Tab. 20. Očekávané četnosti – rozdíly v odpovědnosti za péči o děti podle pohlaví

Z tabulky 20 vyplývá, že **existují statisticky významné rozdíly v odpovědnosti za péči o děti podle pohlaví** ($p = 0,000$; $p < 0,05$). Přijímám alternativní hypotézu.

Jaká opatření harmonizace práce s rodinou by zkoumané ženy i zkoumaní muži uvítali? (otázka dotazníku č. 14)

Podle výpovědí respondentů byla nejpříznivěji vítána alternativa pružné pracovní doby (79% mužů a 83% žen). Další alternativy pozitivně hodnocené se týkaly zařízení, které by měly usnadnit péči o děti, a to konkrétně lepší zařízení pro děti od 3-6 let (78% mužů a 81% žen), zařízení péče o školní děti v mimoškolní době (76% mužů a 77% žen) a více zařízení pro děti do 3 let (71% mužů a 72% žen). Práci doma (např. práci na PC) by uvítalo 55% mužů a 62% žen. Ke zkrácenému pracovnímu úvazku se přiklánělo 43% mužů a 61% žen. Alternativa sdílení pracovního místa, kdy je jedno pracovní místo rozděleno mezi dva pracovníky, byla hodnocena nejméně pozitivně (17% mužů a 36% žen).



Graf 18. Opatření usnadňující rodičovství a péči o děti podle pohlaví

5.1 Shrnutí výzkumného šetření

První výzkumnou otázkou jsem zjišťovala, jak **ženy a muži hodnotí své postavení na trhu práce**.

Nejprve jsem se zabývala **zastoupením zkoumaných žen a zkoumaných mužů v jednotlivých odvětvích ekonomiky**. Z celkového počtu respondentů bylo nejvíce zastoupeno odvětví školství (8% mužů a 15% žen) a odvětví zdravotnictví, veterinární a sociální činnosti (8% mužů a 15% žen).

Dále jsem se soustředila na **souvislost mezi pohlavím a počtem pracujících ve vedoucích pozicích, mezi pohlavím a vnímáním postavení na trhu práce a v neposlední řadě mezi pohlavím a vnímáním příležitosti uspět na trhu práce**. U všech tří případů jsem předpokládala, že existují rozdíly v závislosti na pohlaví. Statisticky významné rozdíly

však nebyly prokázány u počtu pracujících ve vedoucích pozicích podle pohlaví. Předpoklad H1 se nepotvrdil. Jiné výsledky byly naměřeny u vnímání postavení na trhu práce a u vnímání příležitostí uspět v zaměstnání, kde byly zjištěny rozdíly, a tudíž předpoklady H2 a H3 byly potvrzeny.

Druhá výzkumná otázka se zaměřovala na **oblast diskriminace na trhu práce**.

Za nejčastější **formu diskriminace** byla považována diskriminace na základě věku (odpovídali jen ti respondenti, kteří se s diskriminací setkali - 17% mužů a 21% žen), následovala diskriminace na základě pohlaví (2% mužů a 18% žen) a dále byla zmíněna diskriminace na základě rasy, etnického původu či národnosti (5% mužů).

Podle dotazovaných respondentů mezi **skupiny nejvíce znevýhodňované na trhu práce** patří lidé zdravotně postižení, ženy a muži staršího věku a lidé s nízkým vzděláním. V odpovědích žen však značně byly zastoupeny i skupiny - ženy po mateřské dovolené a ženy s dětmi předškolního věku. Lze konstatovat, že muži si méně často než ženy uvědomují znevýhodnění některých skupin žen.

Co se týká **výskytu diskriminace** na trhu práce, 25% mužů a 41% žen uvedlo, že bylo v zaměstnání diskriminováno. Předpoklad H4, že existují rozdíly ve výskytu diskriminace v závislosti na pohlaví, se potvrdil.

Další oblastí, které jsem věnovala svou pozornost v rámci druhé výzkumné otázky, byla **souvislost mezi pohlavím a možností získat zaměstnání, mezi pohlavím a možností kariérního postupu a mezi pohlavím a finančním ohodnocením**. U všech tří případů jsem předpokládala, že existují rozdíly v závislosti na pohlaví. Předpoklady H5, H6 a H7 se potvrdily, byly zjištěny statisticky významné rozdíly.

Poslední oblastí v rámci této výzkumné otázky bylo zjištění, co respondenti považují za **hlavní příčinu, která brání ženám dosáhnout pracovního úspěchu**. Pokud jde o znevýhodňování žen v důsledku jejich zatížení péčí o děti, tento důvod považuje za významný 79% mužů a 86% žen. 47% mužů a 50% žen souhlasí s důvodem, že současné nastavení zaměstnavatelské politiky ženy znevýhodňuje. S názorem, že ženy nejsou stabilní pracovní silou, souhlasí 48% mužů a 44% žen. Skupinou postojů, se kterými jako s vysvětleními souhlasili respondenti v poměrně významném zastoupení, jsou výroky, že ženy jsou málo průbojné (41% mužů a 46% žen), že lidé ve vedoucích pozicích preferují spíše muže (34% mužů a 41% žen), že ženy nemají autoritu a řídicí schopnosti (36% mužů a 34% žen)

a že ženy nemají schopnosti a znalosti, které jsou na trh práce požadovány (34% mužů a 28% žen).

Poslední výzkumná otázka se zabývala **harmonizací pracovních a rodinných povinností**.

Z celkového počtu respondentů je přesvědčeno 65% mužů a 58% žen, že zvládají pracovní i rodinné povinnosti bez problémů. Odpověď, že zvládají pracovní povinnosti a zanedbávají rodinu, uvedlo 18% mužů a 9% žen. Překvapivě opačný problém – zvládat rodinné povinnosti a zanedbávat práci, má pouze 3% žen. Zvládání pracovních i rodinných povinností tak napůl, uvedlo 17% mužů a 29% žen. Těch, pro něž je skloubení práce s rodinou nad jejich síly, je pouhé 1% žen.

Za nejčastější **příčinou problémů se skloubením zaměstnání s rodinou** byla považována možnost, že v zaměstnání jsou na ně kladené vysoké nároky (30% mužů a 26% žen). Dále následovala nedostupnost vhodného zařízení pro děti (5% mužů a 12% žen) společně s nedostupností výpomoci od prarodičů (6% mužů a 11% žen). Jako příčinu nemožnosti sladění práce s rodinou uvedlo 12% žen a 1% mužů neochotu partnera/partnerky podílet se na péči o domácnost.

Dále jsem se soustředila, zda existují **rozdíly v odpovědnosti za domácí práci podle pohlaví**. Z celkového počtu respondentů uvedlo 65% mužů a 59% žen, že si s partnerem/partnerkou vzájemně pomáhají. Variantu, že většina péče o domácnost je na mně, zvolilo pouhé 1% mužů a 30% žen. Opačný problém – že většina péče o domácnost je na partnerovi/partnerce, uvedlo 22% mužů a 3% žen. Předpoklad H8 se potvrdil, byly prokázány statisticky významné rozdíly v odpovědnosti za domácí práce v závislosti na pohlaví.

Identická situace byla zjištěna u oblasti **odpovědnosti za péči o děti**, kde se rovněž předpokládala závislost na pohlaví. Předpoklad H9 byl potvrzen.

V závěru této výzkumné otázky jsem se zaměřila na **opatření, která usnadňují skloubení zaměstnání s rodičovstvím a péčí o děti**. Podle výpovědí respondentů byly nejpříznivěji vítány alternativy - pružná pracovní doba (79% mužů a 83% žen), lepší zařízení pro děti od 3-6 let (78% mužů a 81% žen), zařízení péče o školní děti v mimoškolní době (76% mužů a 77% žen) a více zařízení pro děti do 3 let (71% mužů a 72% žen). Práci doma (např. práci na PC) by uvítalo 55% mužů a 62% žen a ke zkrácenému pracovnímu úvazku se přiklánělo 43% mužů a 61% žen.

5.2 Doporučení pro praxi

Výzkum poskytuje informace potřebné ke zlepšení rovného zacházení na trhu práce. Na základě tohoto výzkumu mohou organizace vytvářet řešení, která by pomáhala dosáhnout genderové rovnosti a odstraňování diskriminace na pracovním trhu. Mé vlastní doporučení jsou následující:

Zabraňovat šíření negativních stereotypů o ženských schopnostech a dovednostech. Stereotypní zpodobnění žen zejména posiluje přesvědčení zaměstnavatelů o neschopnosti žen, a proto je neobsazují do vyšších funkcí. K ženám nesmí být přistupováno jako k méně stabilní a výkonné pracovní síle. Měli bychom se tedy snažit šířit vzory úspěšných žen.

Dále by měly být sledovány a také značně postihovány diskriminační praktiky provozované v organizacích, zejména dotazy při přijímacích pohovorech týkající se plánování rodičovství. I přesto že jsou tyto diskriminační praktiky zakázané, stále se naprosto běžně užívají.

Pro usnadnění harmonizace zaměstnání s rodinou se jeví jako nutné na úrovni organizací podporovat možnosti flexibilní uspořádání pracovní doby, umožňovat práci doma (např. práci na PC) a nabízet místa na zkrácený pracovní úvazek. V této oblasti bych organizacím také doporučila podporovat programy na doplňování kvalifikace žen na rodičovské dovolené.

Do oblasti sladování práce a rodiny zasahuje i stát. Ten by měl zabezpečit zřízení kvalitních služeb péče o děti – široce přístupné mateřské školy a jesle, volnočasová zařízení.

Je také třeba podporovat programy zacílené na zvyšování aktivity mužů v péči o děti a domácnost. Je nutné informovat veřejnost o tom, že harmonizace zaměstnání s rodinou je záležitostí obou rodičů a ne pouze žen. Upozornit na to, že i muži můžou přizpůsobovat svůj pracovní čas a své pracovní cíle tak, aby vyšly vstříc své rodině. Prosazování genderové rovnosti by mělo být již v rámci vzdělávacího systému, tak aby byli muži od co nejútlejšího věku připravováni zapojovat se do péče o domácnost.

ZÁVĚR

Politika rovných příležitostí žen a mužů je komplexním požadavkem na dosažení rovnosti pohlaví ve společnosti. Měla by tedy přispívat ke zlepšení podmínek a narovnání šancí pro obě pohlaví. Je zřejmé, že s nerovností na trhu práce se setkávají nejen ženy, ale i muži. Avšak ženy stále častěji a ve větší míře čelí nerovnému zacházení. V souvislosti s danou problematikou již došlo ke značnému pokroku, problémem však zůstává, že práva zakotvená v legislativě se plně nerealizují v praxi. Na trhu práce stále přetrvává řada předsudků a genderových stereotypů, zejména ze strany zaměstnavatelů, které ženám brání dosáhnout rovného zacházení.

Cílem diplomové práce bylo shromáždit a utřídit všechny podstatné informace týkající se rovných příležitostí na pracovním trhu a ve výzkumu se zaměřit na zkoumání rozdílů právě ve vnímání rovných příležitostí.

Teoretická část diplomové práce, jež byla rozdělena do tří kapitol, uvedla nejdříve základní poznatky k problematice postavení žen a mužů na trhu práce. Dále byly zmíněny informace vztahující si k vytváření rovných podmínek na trhu práce. Poslední kapitola byla věnována harmonizaci pracovních a rodinných povinností. Cílem teoretické části bylo získat dostatečné teoretické informace pro zpracování dotazníku pro praktickou část práce.

Praktická část byla zaměřena na zmapování situace na trhu práce ve Zlínském kraji z hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže. Pomocí kvantitativního výzkumu byly zjišťovány rozdíly ve vnímání rovných příležitostí podle pohlaví.

Přínos této diplomové práce spočívá zejména v prohloubení tematiky rovných příležitostí. Výsledky výzkumu, které jsou podrobněji rozebrány v závěru praktické části, by mohly být přínosné pro organizace zabývající se genderovou rovností či odstraňováním diskriminace. Poznatky práce dále mohou sloužit pro formulaci strategie v oblasti prosazování rovných příležitostí různým organizacím.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, 2007. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7179-584-1.
2. CROMPTON, Rosemary cit. podle KRÍŽKOVÁ, Alena, Zdeněk SLOBODA, Radka DUDOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ, 2007. *Sociologické studie: Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 978-80-7330-127-9.
3. *Czso.cz* [online]. © Český statistický úřad, 2012 [cit. 2012-01-05]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/>
4. ČERMÁK, Jindřich, 2003. Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku. In: *E-polis.cz* [online]. [cit. 2012-01-26]. Dostupné z: <http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>
5. ČESKO. Zákon č. 1 z roku 1992 o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992. Dostupný také z: i.info.cz/urs-att/p_001-92-112396977254128.htm
6. ČESKO. Zákon č. 143 z roku 1992 o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992. Dostupný také z: <http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=58142>
7. ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006. Dostupný také z: data.idnes.cz/jobdnes/pdf/262-2006.pdf
8. ČESKO. Zákon č. 198 z roku 2009 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009. Dostupný také z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009
9. FAFEJTA, Martin, 2004. *Úvod do sociologie pohlaví a sexuality*. Věrovany: Jan Piszkiwicz. ISBN 80-8676-06-6.
10. FIALOVÁ, Eva, 2010. Diskriminace – co to je a co to není. In: *Neviditelný problém: Sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies. s. 17-19. ISBN 978-80-86520-30-8.

11. FOTHOVÁ, Silke, 2006. *Proč muži neberou manažerky vážně a co se s tím dá dělat aneb rituály čarodějek byznysu*. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-144-5.
12. FOUCAULT, Michel, 2003. *Péče o sebe: Dějiny sexuality III*. Praha: Herrmann a synové.
13. GAVORA, Peter, 2000. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-79-6.
14. GIDDENS, Anthony, 2004. *Třetí cesta a její kritici*. Praha: Mladá fronta. ISBN 80-204-1208-5.
15. CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: Základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.
16. JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, Alexandra, 2010. Rovné příležitosti jako koncept napravující nerovné podmínky. In: *Neviditelný problém: Sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies. s. 9-10. ISBN 978-80-86520-30-8.
17. JANEBOVÁ, Radka, 2006. *Sociální problémy z aspektu gender*. Hradec Králové: GAUDEAMUS. ISBN 80-7041-512-6.
18. KADLECOVÁ, Markéta, 2006. Teorie genderu: Afirmativní akce/pozitivní opatření. In: *Padesatprocent.cz* [online]. [cit. 2011-12-21]. Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/cz/zpravodajstvi/teorie-genderu-afirmativni-akcepozitivni-opatreni>
19. KALNICKÁ, Zdeňka, 2009. *Úvod do gender studies: Otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě. ISBN 978-80-7248-528-4.
20. KARSTEN, Hartmut, 2006. *Ženy – muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-145-X.
21. KELLER, Jan, 2010a. *Abeceda prosperity*. 4. rozšířené vyd. Brno: DOPLNĚK. ISBN 978-80-7239-249-0.
22. KELLER, Jan, 2010b. *Tři sociální světy: Sociální struktura postindustriální společnosti*. Praha: SLON. ISBN 978-80-7419-031-5.
23. KOCOUREK, Jiří, 2007. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Praha: C. H Beck. ISBN 978-80-7179-615-2.
24. KOLDINSKÁ, Kristina, 2010. Teoretická východiska: Pojmy a koncepty související s rovností. In: *Neviditelný problém: Sborník textů autorského kolektivu k proble-*

- matice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies. s. 11-16. ISBN 978-80-86520-30-8.
25. KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-86419-48-7.
26. KRŽŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA, 2004. *Management genderových vztahů: Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press. ISBN 80-7262-117-8.
27. KRŽŽKOVÁ, Alena, 2007. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. ISBN 978-80-7330-125-5.
28. KRŽŽKOVÁ, Alena, Zdeněk SLOBODA, Radka DUDOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ, 2007. *Sociologické studie: Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 978-80-7330-127-9.
29. KRŽŽKOVÁ, Alena, Radka DUDOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a Zuzana UHDE, 2008. *Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: SLON. ISBN 978-80-86429-94-6.
30. LIPOVETSKÝ, Gilles, 2000 cit. podle ŠNÝDROVÁ, Ivana, 2006. *Manažerka a stres*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1272-5.
31. MAŘÍKOVÁ, Hana, 2010. *Jaká je naše společnost?: otázky, které si často kládeme*. Praha: SLON. ISBN 978-80-7419-025-4.
32. MIKULÁŠTÍK, Milan, 2006. *Jak být úspěšnou manažerkou*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1217-2.
33. MOŽNÝ, Ivo, 2006. *Rodina a společnost*. Praha: SLON. ISBN 80-86429-58-X.
34. Murphy, Kevin P. a Jennifer M. Spear, 2010. *Historicising Sexuality and Gender*. *Gender & history* [online]. 3 (22) [cit. 2012-02-13]. ISSN 1468-0424. Dostupné z: <http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291468-0424>
35. NĚMEC, Otakar, 2005. *Kvalita života a realizace principu rovných příležitostí na trhu práce*. [online článek]. [cit. 2012-1-22]. Dostupné z: <http://bestbuydoc.com/cs/doc-file/2525/kvalita-%C5%BEivota-a-realizace-principu-rovn%C3%BDch-p%C5%99%C3%ADle%C5%BEitost%C3%AD-na-trhu-pr%C3%A1ce.html>
36. NOVÁKOVÁ, Jolana, 2002. *Postup vlády České republiky a nejdůležitější právní změny v oblasti rovného zacházení s muži a ženami*. In *Prosazování rovnosti mužů*

- a žen na trhu práce v České republice* [online]. Praha: Český helsinský výbor, [cit. 2011-12-21]. Dostupné z:
<http://www.helcom.cz/view.php?cislocclanku=2003070717>
37. PAULÍK, Karel et al., 2009. *Moderátory a mediátory zátěžové odolnosti*. Ostrava: Ostravská univerzita. ISBN 978-80-7368-635-2.
38. PUNCH, Keith, 2008. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-381-9.
39. REDAKCE. Postavení žen na trhu práce. In: *Transgender.cz* [online]. 1. 6. 2007 [cit. 2011-12-4]. Dostupné z: http://www.transgender.cz/cs-zurnal-press-postaveni_zen_na_trhu_prace-1185
40. RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN, 2005. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0525-2.
41. SEDLÁK, Jiří, 1996. *Vybrané problémy ze sociální etiky*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-1331-1.
42. SIROVÁTKO, Tomáš et al., 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-7326-104-9.
43. SMETÁČKOVÁ, Irena a Klára VLKOVÁ, 2005. *Gender ve škole: Příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách*. Praha: Otevřená společnost. ISBN 80-903331-2-5.
44. STŘÍLKOVÁ, Ivana, 2006. Dilemata pozitivní diskriminace a gender mainstreaming jako možné řešení? In: *Gender Sociologie* [online]. [cit. 2011-12-21]. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cislocclanku=2006020603>
45. ŠNÝDROVÁ, Ivana, 2006. *Manažerka a stres*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1272-5.
46. ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, 2010. Antidiskriminační zákon. In: *Neviditelný problém: Sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies. s. 21-26. ISBN 978-80-86520-30-8.
47. ŠTRASBURK. Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES. In: *Úřední věstník Evropské unie*. 2006. Dostupný také z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:cs:PDF>
48. TOMEŠ, Josef, 2009. *Ženy ve spektru civilizací: K proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti*. Praha: SLON. ISBN 978-80-7419-009-4.

49. VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys. ISBN 978-80-85819-76-2.
50. VALDROVÁ, Jana, 2006. *Gender a společnost*. Ústí nad LABEM: Univerzita J. E. Purkyně. ISBN 80-7044-808-3.
51. VELÍŠKOVÁ, Hana, 2005. Co je to diversity management? In: *Diversity-management.cz* [online]. [cit. 2012-1-31]. Dostupné z: http://www.diversity-management.cz/diversity_management.php?id=8
52. WEBHOSTING, WEBDESING & PUBLIKAČNÍ SYSTÉM TOOLKIT. *Rovneprilezitosti.cz* [online]. © Gender Studies, 2011 [cit. 2011-11-20]. Dostupné z: <http://www.rovneprilezitosti.cz/>
53. ŽENEVA. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) z roku 1958. Dostupný také z: www.cmkos.cz/data/articles/down_688.pdf

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 Míry ekonomické aktivity podle věkových skupin (průměry za rok 2007, zdroj: ČSÚ)

Obr. 2 Vývoj počtu nezaměstnaných podle pohlaví v letech 1993-2010 (zdroj: ČSÚ)

Obr. 3 Mediány mezd podle úrovně vzdělání za rok 2010 (zdroj: ČSÚ)

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1. Věková kategorie výzkumného souboru podle pohlaví

Graf 2. Nejvyšší dosažené vzdělání výzkumného souboru podle pohlaví

Graf 3. Pracovní pozice vykonávaná v zaměstnání podle pohlaví

Graf 4. Postavení na trhu práce podle pohlaví

Graf 5. Vyrovnanost šancí uspět v zaměstnání podle pohlaví

Graf 6. Oblasti diskriminace vyskytující se na trhu práce podle pohlaví

Graf 7. Skupiny nejvíce znevýhodňované na trhu práce podle pohlaví

Graf 8. Výskyt diskriminace na trhu práce podle pohlaví

Graf 9. Možnost získat zaměstnání podle pohlaví

Graf 10. Možnost kariérního postupu podle pohlaví

Graf 11. Podmínky odměňování podle pohlaví

Graf 12. Platové ohodnocení podle pohlaví

Graf 13. Co brání ženám v pracovním úspěchu podle pohlaví

Graf 14. Skloubení pracovních a rodinných povinností podle pohlaví

Graf 15. Hlavní příčiny nemožnosti skloubení pracovních a rodinných povinností podle pohlaví

Graf 16. Rozdělení odpovědnosti za domácí práce podle pohlaví

Graf 17. Rozdělení odpovědnosti za péči o děti podle pohlaví

Graf 18. Opatření usnadňující rodičovství a péči o děti podle pohlaví

SEZNAM TABULEK

- Tab. 1. Srovnání maskulinní a femininní kultury (zdroj: Křížková, Pavlica, 2004, s. 43)*
- Tab. 2. Zastoupení výzkumného souboru v jednotlivých ekonomických odvětvích podle pohlaví*
- Tab. 3. Kontingenční tabulka – rozdíly v počtu pracujících ve vedoucích pozicích podle pohlaví*
- Tab. 4. Očekávané četnosti - rozdíly v počtu pracujících ve vedoucích pozicích podle pohlaví*
- Tab. 5. Kontingenční tabulka – rozdíly v postavení na trhu práce podle pohlaví*
- Tab. 6. Očekávané četnosti – rozdíly v postavení na trhu práce podle pohlaví*
- Tab. 7. Kontingenční tabulka – rozdíly v příležitostech uspět na trhu práce podle pohlaví*
- Tab. 8. Očekávané četnosti – rozdíly v příležitostech uspět na trhu práce podle pohlaví*
- Tab. 9. Kontingenční tabulka – rozdíly ve výskytu diskriminace podle pohlaví*
- Tab. 10. Očekávané četnosti – rozdíly ve výskytu diskriminace podle pohlaví*
- Tab. 11. Kontingenční tabulka – rozdíly v možnosti získat zaměstnání podle pohlaví*
- Tab. 12. Očekávané četnosti – rozdíly v možnosti získat zaměstnání podle pohlaví*
- Tab. 13. Kontingenční tabulka – rozdíly v možnosti kariérního postupu podle pohlaví*
- Tab. 14. Očekávané četnosti – rozdíly v možnosti kariérního postupu podle pohlaví*
- Tab. 15. Kontingenční tabulka – rozdíly v podmínkách odměňování podle pohlaví*
- Tab. 16. Očekávané četnosti – rozdíly v podmínkách odměňování podle pohlaví*
- Tab. 17. Kontingenční tabulka – rozdíly v odpovědnosti za domácí práce podle pohlaví*
- Tab. 18. Očekávané četnosti – rozdíly v odpovědnosti za domácí práce podle pohlaví*
- Tab. 19. Kontingenční tabulka – rozdíly v odpovědnosti za péči o děti podle pohlaví*
- Tab. 20. Očekávané četnosti – rozdíly v odpovědnosti za péči o děti podle pohlaví*

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I - Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku. Jsem studentkou 2. ročníku navazujícího magisterského studia oboru Sociální pedagogika na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a v rámci své diplomové práce provádím výzkum, který se zabývá pracovním uplatněním ekonomicky aktivních ve Zlínském kraji na trhu práce. Dotazník je anonymní a vyhodnocení bude sloužit pouze pro účely mé diplomové práce.

Děkuji za Váš čas

Bc. Adéla Ježková

1. V jakém odvětví pracujete?

a) Zemědělství, lesnictví a rybolov	m) Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody
b) Těžební průmysl	n) Stavebnictví
c) Průmysl potravinářský a tabákový	o) Velkoobchod, maloobchod a opravy
d) Textilní, oděvní a kožedělný průmysl	p) Pohostinství a ubytování
e) Dřezpracující, papírenský a polygrafický průmysl	q) Doprava a komunikace
f) Chemický a farmaceutický průmysl	r) Peněžnictví a pojišťovnictví
g) Průmysl skla, keramiky a porcelánu	s) Nemovitosti, služby pro podniky, výzkum a vývoj
h) Výroba kovů a kovodělných výrobků	t) Veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení
i) Výroba strojů a zařízení	u) Školství
j) Výroba elektrických a optických přístrojů	v) Zdravotnictví, veterinární a sociální činnosti
k) Výroba dopravních prostředků	w) Ostatní služby
l) Zpracovatelský průmysl jinde neuvedený	

2. Jakou pracovní pozici ve svém zaměstnání nyní vykonáváte?

- a) vedoucí oddělení (úseku)
- b) řadový pracovník
- c) osoba samostatně výdělečně činná
- d) jiná – uveďte:.....

3. Které skupiny jsou podle Vás v současnosti nejvíce znevýhodněné na trhu práce? (možnost volby více odpovědí, maximálně však tři)

- a) Lidé s nízkým vzděláním
- b) Lidé těsně po ukončení SŠ vzdělání
- c) Lidé těsně po ukončení VŠ vzdělání
- d) Ženy po mateřské dovolené
- e) Ženy s dětmi předškolního věku
- f) Ženy s dětmi školního věku
- g) Ženy samoživitelky
- h) Muži samoživitelé
- i) Ženy staršího věku
- j) Muži staršího věku
- k) Lidé zdravotně postižení
- l) jiné – uveďte:

4. Máte pocit, že jste někdy byl(a) v zaměstnání oproti ostatním znevýhodněn(a) ?

- a) Ano
- b) Ne

5. Pokud jste se setkali se znevýhodněním, uveďte v jaké oblasti:

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------------|
| a) rasy, etnického původu, národnosti | e) zdravotního postižení |
| b) pohlaví | f) náboženského vyznání |
| c) sexuální orientace | g) víry či světového názoru |
| d) věku | |

6. Jaké je podle Vás postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži?

- a) Muži jsou jednoznačně znevýhodněni proti ženám
- b) Některé skupiny mužů jsou znevýhodněny proti ženám
- c) V postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži není podstatný rozdíl
- d) Některé skupiny žen jsou znevýhodněny proti mužům
- e) Ženy jsou jednoznačně znevýhodněny proti mužům

7. Jaká je podle Vás vyrovnanost šancí žen a mužů na úspěch v zaměstnání?

- a) Ženy mají větší šance uspět
- b) Šance žen a mužů jsou vyrovnané
- c) Muži mají větší šance na úspěch

8. Srovnáte-li možnosti mužů a žen v oboru, kde pracujete (pro každý řádek zatrhněte jednu možnost, která nejvíce vystihuje danou situaci):

	Ženy mají lepší možnosti než muži	Ženy i muži mají zhruba stejné možnosti	Muži mají lepší možnosti než ženy
Získat práci			
Získat vedoucí místo (kariérní růst)			
Mít za stejnou práci lepší plat			

9. K následujícím tvrzením vyjádřete svůj názor: 1 - silně nesouhlasím, 2 - nesouhlasím, 3 - nejsem si jistý/jistá, 4 - souhlasím, 5 - silně souhlasím

V pracovním úspěchu většinou brání mužům/ženám	Mužům	Ženám
Že obecně nemají schopnosti a znalosti, které jsou na trhu práce požadovány.		
Že mají obecně nižší vzdělání než příslušníci opačného pohlaví.		
Že nemají autoritu a řídicí schopnosti.		
Že jsou málo průbojní/é.		
Že lidé ve vedoucích pozicích preferují příslušníky opačného pohlaví.		
Že je nezajímá pracovní postup a kariéra.		
Že nejsou stabilní pracovní silou.		
Že se bojí úspěchu.		
Že je omezuje péče o děti.		
Že současné nastavení zaměstnavatelské politiky je znevýhodňuje.		

10. Jak zvládáte pracovní a rodinné povinnosti?

- a) Obojí zvládám bez větších problémů
- b) Dobře zvládám pracovní povinnosti, rodinu zanedbávám
- c) Dobře zvládám rodinné povinnosti, práci zanedbávám
- d) Zvládám obojí tak napůl
- e) Mám problémy v práci i v rodině

11. Co je nebo bylo Vaší hlavní příčinou nemožnosti sladění práce s rodinou?

- a) Nedostupnost vhodného zařízení péče o děti
- b) Nedostupnost výpomoci od prarodičů
- c) Nemožnost najmutí placené osoby pro výpomoc s péčí o děti a o domácnost
- d) Neochota partnera podílet se na péči o domácnost
- e) Vysoké nároky v zaměstnání
- f) Zdravotní problémy
- g) Jiné - uveďte:

12. Jakým způsobem máte doma s partnerem/partnerkou rozdělenou péči o domácnost?

- a) Vzájemně si pomáháme
- b) Většina péče o domácnost je na mně – uveďte z jakého důvodu:
.....
- c) Většina péče o domácnost je na partnerovi/partnerce – uveďte z jakého důvodu:
.....
- d) Nemám partnera/partnerku

13. Jakým způsobem máte doma s partnerem/partnerkou rozdělenou péči o děti?

- a) Vzájemně si pomáháme
- b) Většina péče o děti je na mně
- c) Většina péče o děti je na partnerovi/partnerce
- d) Nemám děti

14. Vyjádřete svůj postoj k následujícím opatřením, které usnadňují rodičovství a péči o děti: 1 – jsem jednoznačně pro dané opatření, 2 – jsem spíše pro dané opatření, 3- nejsem ani pro ani proti opatření, 4 – jsem spíše proti danému opatření, 5 – jsem jednoznačně proti danému opatření

Opatření	Postoj
více zařízení pro děti do 3 let	
lepší zařízení pro děti od 3-6 let	
zařízení péče o školní děti v mimoškolní době	
pružná pracovní doba	
práce na částečný úvazek	
práce doma (např. práce na PC)	
sdílení pracovního místa (forma práce, kdy je 1 prac. místo rozděleno mezi 2 pracovníky)	
vyšší podíl účasti partnera/partnerky na péči o domácnost a péči o děti	

15. Pohlaví:

- a) muž
- b) žena

16. Věková kategorie:

- a) do 20 let
- b) 21 – 30 let
- c) 31 – 40 let
- d) 41 – 50 let
- e) 51 – 60 let
- f) 61 a více let

17. Nejvyšší dosažené vzdělání:

- a) základní
- b) střední odborné s výučním listem
- c) středoškolské s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

18. V současné době jste:

- a) zaměstnán(a)
- b) nezaměstnán(a)
- c) na mateřské/rodičovské dovolené
- d) jiná možnost – upřesněte:.....

19. Plat:

- a) do 10 000 Kč
- b) 10 000 - 20 000 Kč
- c) 20 000 - 30 000 Kč
- d) 30 000 - 40 000 Kč
- e) nad 40 000 Kč

20. Kraj:

- a) Zlínský
- b) Jiný - uveďte:.....