

# Postoje české společnosti k pozici žen na trhu práce

Bc. Kateřina Brožková

---

Diplomová práce  
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

  
INSTITUT  
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Institut mezioborových studií Brno  
akademický rok: 2011/2012

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Kateřina SCHINEROVÁ**  
Osobní číslo: **H118546**  
Studijní program: **N 7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Postoje české společnosti k pozici žen na trhu práce**

### Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách"(IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na vymezení rozdílů mezi populací žen a mužů týkajících se jejich možností a uplatnění v rodinném a společenském prostředí,
- na posouzení a porovnání podmínek na trhu práce v České republice a v ostatních státech Evropské unie,
- na hledání odpovědi zda mají ženy možnost a chtějí zastávat typicky mužská povolání a naopak mají muži zájem, motivaci a chuť pracovat v tzv. "ženských profesích"?
- na možnosti využití sociální pedagogiky při odstraňování nerovného posuzování pracovního zařazení obou pohlaví.

Součástí práce bude drobný sociologický průzkum zaměřený na otázku názorů českých žen na jejich společenskou a pracovní pozici.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

Fialová, E., Spoustová, I., Havelková B.: Diskriminace a právo. Praha: Gender Studies, 2007

Havelková, B.: Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007

Hašková, H.: Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2000

Marksová-Tominová, M.: Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se. Praha: Portál, 2009

Radimská, R.: Genderové nerovnosti na trhu práce. Gender, rovné příležitosti, výzkum. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002

Skálová, H.: Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi. Praha: Gender Studies, 2010.

Sokačová, L.: Kariéra – rodina – rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce Praha: Gender Studies, 2006

Wichterlová, L., Fialová, E.: Dostaňte zákon na svou stranu: jak sladovat rodinu a práci? Praha: Gender Studies, 2010

Vedoucí diplomové práce:

**PhDr. Geraldina Palovčíková, CSc.**

Katedra psychologie

Datum zadání diplomové práce:

**30. listopadu 2011**

Termín odevzdání diplomové práce:

**31. března 2013**

V Brně dne 30. listopadu 2011

  
prof. PhDr. Pavel Múhlpachr, Ph.D.  
*vedoucí ústavu*



  
doc. PhDr. František Vízdal, CSc.  
*vedoucí katedry*

# PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje 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, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

KATEŘINA BŘOŽKOVÁ  
.....  
Jméno, příjmení studenta

V Brně 4. 3. 2013  
.....

  
.....  
Podpis

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení 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 vzdělávacího 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). Odpirá-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 užít 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 jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložil, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Tato diplomová práce se zabývá postojem české společnosti k pozici žen na trhu práce. Tvoří ji dvě části – teoretická a praktická. Teoretická část je věnována historii feminizmu ve světě a v českých zemích, definuje základní pojmy gender a genderové stereotypy. Zaměřuje se na současné podmínky na trhu práce, postavení žen v Evropské unii a v České republice, jejich uplatnění na pracovním trhu, možnosti sladování rodinného a pracovního prostředí a na diskriminační prostředí v rámci odměňování na pracovním trhu.

Cílem praktické části bylo ověření hypotéz, které se vztahovaly k zjišťování, zda se ženy a muži cítí na současném trhu práce v České republice diskriminováni a v jakém směru, zda a do jaké míry tyto názory ovlivňuje věk respondentů nebo místo bydliště. V závěru jsou získané poznatky vyhodnoceny a posouzeny.

**Klíčová slova:** feminizmus, gender, genderová socializace, stereotypy, pracovní trh, rovné příležitosti, diskriminace, sladování, ženy a práce v EU

## **ABSTRACT**

This diploma work is devoted to attitude of the Czech society towards position of women on labour market. It consists of two parts – theoretical and practical. The theoretical one is devoted to global as well as Czech history of feminism, it defines basic terms such as gender and gender stereotypes. It focuses on today's conditions on labour market, position of women in European Union and the Czech Republic, their employment on labour market, possibility of tuning family and work environment as well as on discrimination environment as for financial awards on labour market. .

The aim of practical part was verification of hypothesis related to findings whether women and men feel themselves discriminated in today's labour market in the Czech Republic and how and whether and to what extent these opinions are influenced by age of respondents or their residential addresses. The work is finished with findings obtained, their assessment and evaluation.

**Key words:** feminism, gender, gender socialization, stereotypes, labour market, equal opportunities, discrimination, tuning, women and work in EU.

## **Poděkování**

Děkuji paní PhDr. Geraldině Palovčíkové, CSc., za velmi užitečnou 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 .....	8
I. TEORETICKÁ ČÁST .....	10
1 FEMINISTICKÉ Hnutí .....	11
1.1 Počátky feminismu u nás .....	12
1.2 Zapojení žen do společenské práce .....	14
1.3 Současné cíle feministického hnutí .....	17
2 ZÁKLADNÍ POJMY .....	21
2.1 Gender a genderová socializace .....	21
2.2 Stereotypy v současné společnosti .....	23
2.3 Stereotypy v rodinných a profesních vztazích .....	26
3 SOUČASNÉ PODMÍNKY NA TRHU PRÁCE .....	30
3.1 Ženy a práce v EU .....	30
3.2 Možnost pracovního uplatnění žen na pracovním trhu ČR .....	33
3.3 Diskriminace a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce .....	36
3.3.1 Diskriminace v odměňování .....	38
3.4 Sladění rodinného a profesního života .....	39
II. PRAKTICKÁ ČÁST .....	43
4 STANOVENÍ HYPOTÉZ .....	44
5 VÝZKUM ZAMĚŘENÝ NA POZICI ŽEN NA ČESKÉM TRHU PRÁCE .....	46
5.1 Vyhodnocení výsledků a interpretace výzkumu .....	47
5.1.1 Statistické vyhodnocení otázek dotazníku .....	47
5.1.2 Interpretace výzkumu a shrnutí výsledků .....	73
ZÁVĚR .....	76
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	78
SEZNAM TABULEK .....	81
SEZNAM GRAFŮ .....	82
SEZNAM PŘÍLOH .....	84

## ÚVOD

V předcházejících staletích byli ženy a muži považováni za „rozdílný živočišný druh“ a také jim byly vymezeny odlišné životní role. Rozvojem průmyslové revoluce a zvětšením středních vrstev se vytvořila představa, že rozdělení rolí na žena - matka v domácnosti a muž - živitel rodiny, je přirozené. Vzkvétajícímu kapitalismu toto rozdělení velmi vyhovovalo. Uvěznilo ženy v izolaci a vyčlenilo jim ještě podřadnější postavení, než měly ve středověku. Zároveň však vyvolalo reakci žen, jež se chtěly podílet na občanských svobodách, které se v té době začaly masově šířit. A tak se začal formovat feminismus. Feministky bývají často osočovány, že chtějí vymazat rozdíly mezi mužem a ženou. To však není pravda. Spíše se zabývají postavením ženy ve společnosti a jejím rovným zapojením do společenské práce.

Česká společnost se v posledních několika letech značně změnila a posunula směrem k většímu zrovnoprávnění žen na trhu práce, tak jak je tomu ve vyspělých státech západní Evropy. Přesto jejich postavení na pracovním trhu není stále rovnocenné s muži. Znevýhodnění žen se projevuje především nižším platovým ohodnocením, nižším postavením v řídicím procesu, menší profesní prestiží, ale také vyšší nezaměstnaností. Tímto diskriminačním prostředím se nevykazuje pouze Česká republika a ostatní postkomunistické země, ale také některé vyspělé státy, v nichž má zastoupení žen v pracovním procesu dlouholetou tradici, i když v daleko menší míře. Evropská unie, se snaží odstranit různá znevýhodnění jednotlivých skupin obyvatel tak, aby došlo k odstranění společenských předsudků a stereotypů. Pozornost je zaměřena na proces přijímání nových zaměstnanců, na možnosti jejich pracovního postupu, rozdíly v platech mužů a žen a jejich segregaci do různých profesí, sektorů a odvětví trhu práce, podniků a pracovních skupin.

Lidský potenciál je pro většinu firem velmi cenným aktivem, stává se rozhodující konkurenční výhodou, díky které společnost přežije a stane se úspěšnou. Poznatky sociální pedagogiky mohou pomoci firmám se snahou o lepší propojení rodinného a pracovního života žen, např. pomocí zkrácení pracovních úvazků, prací z domova nebo zakládáním firemních školek, čímž získají velmi loajální a výkonné pracovníky.

Cílem mé diplomové práce je pojednat o problému rovnosti mužů a žen v rodinném a společenském prostředí, popsat problematiku genderové rovnosti jako celospolečenského problému, pokusit se naznačit jakým způsobem může sociální pedagogika pomoci najít



rovnováhu při rozvíjení a dodržování principů rovných příležitosti na trhu práce. Poukázat na úskalí zapojení žen do společenské práce a ověřit si, co si ženy a muži myslí o zaměstnání, kariéře a pracovním úspěchu žen, co si myslí o rodinném životě a o rozdělení rolí v rodině a ve společnosti a zda se cítí v této oblasti více či méně diskriminováni. V rámci tohoto cíle jsem obrátila svoji pozornost také na porovnání podmínek na trhu práce v České republice a v ostatních státech Evropské unie.

Svoji diplomovou práci jsem rozdělila do dvou základních částí - teoretické a praktické. První kapitola teoretické části odkrývá historii feminismu v základních rysech, věnuje se počátkům feminismu u nás i ve světě a také současným cílům, za které bojuje. Druhá kapitola definuje základní pojmy, kterými jsou gender, genderové stereotypy a jejich propojení s trhem práce. Ve třetí kapitole se pokouším nastínit současné podmínky na trhu práce, postavení žen v Evropské unii, jejich uplatnění na pracovním trhu, možnosti sladování rodinného a pracovního prostředí a také se v ní zabývám diskriminací v rámci odměňování na pracovním trhu.

V praktické části diplomové práce je představen výzkum zaměřený na postoj jednotlivých členů společnosti k pozici žen na trhu práce. Prostřednictvím svého výzkumu se snažím ukázat, jak se česká společnost staví k pozici žen na trhu práce; zda se muži a ženy cítí na pracovním trhu diskriminováni a v jakém směru. Výzkum byl realizován pomocí dotazníkového šetření v různých částech České republiky. Jednotliví respondenti byli selektováni náhodným výběrem, tak aby vzorek respondentů byl dostatečně reprezentativní. Na získaných poznatech chci ukázat, kdo se cítí více znevýhodněn na trhu práce – muž, či žena - jak se pocit znevýhodnění odráží v jednotlivých věkových skupinách s různým stupněm vzdělání a různým místem bydliště.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 FEMINISTICKÉ HNUTÍ

Definice feminizmu není jednoduchá. Jedná se spíše o název pro komplex filozofií, sociálních teorií, politických hnutí a ideologií, jejichž cílem je výzkum a potírání jevů, které lze považovat za projevy a součást utlačování ženského pohlaví.<sup>1</sup>

Feministické hnutí se vyvíjelo postupně v několika vlnách. V 1. vlně feminizmu, která nastává v poslední třetině 18. století, šlo především o zakotvení základních politických, občanských a lidských práv žen v zákonech. Jejich nejdůležitějším cílem bylo získat volební právo a možnost studovat na gymnáziích a vysokých školách. Oficiálně byly občanská práva a svobody přiznány všem lidem, podle nich jsou si všichni rovni a mají stejné možnosti. Ve skutečnosti se tato práva týkala pouze mužů, kteří byli v té době považováni za samostatně uvažující osobnosti. Tím se začala ještě více prohlubovat nerovnost mezi muži a ženami ve společnosti. Ženy byly naprosto závislé na vůli mužů, nemohly samostatně rozhodovat o svém životě, vzdělání, natož vlastnit majetek. První zemí, kde ženy dostaly volební právo, byl Nový Zéland, a to v roce 1893.<sup>2</sup>

Ve Velké Británii prosazovaly ženy svá politická práva intenzivně od roku 1869 a byly známy radikálním způsobem propagace svých požadavků. Na získání volebního práva si ale musely počkat až do roku 1928, a např. ve Švýcarsku bylo volební právo ženám přiznáno až v roce 1971.

K mohutnému vzednutí 2. vlny feminizmu došlo především kvůli nesouladu mezi formální rovnoprávností žen a mužů a reálným stavem společnosti. Po úspěšném odstranění viditelných legislativních překážek se do centra zájmu feministek dostaly skrytější příčiny stále nerovného postavení žen. Jednalo se o kulturní vzorce společnosti, jazykové struktury, mechanismy reprodukce genderových (rodových) stereotypů, otázky intimního života, sexuality apod. Masové podoby nabyla tato vlna po roce 1968 v souvislosti s hnutím hippies. Ženské hnutí se brzy z hippies vyčlenilo a zformovalo svůj vlastní proud. Mezi úspěchy, které ženské hnutí v počátku 2. vlny feminizmu dosáhlo, patří např. větší kontrola nad svým tělem, právo na potrat a přístup ke všem profesím. Díky tomu, že ženy již měly přístup ke vzdělání, přesunulo se feministické hnutí na akademickou půdu. Na univerzitách začaly vznikat katedry ženských studií, feminizmus se také postupně prosazoval v tematické i metodologické rovině řady vědeckých oborů.

<sup>1</sup> *Femin.blog.cz* [online]. 19. srpna 2008 [cit. 2010-10-24]. Historie feminizmu. Dostupné z: <http://www.femin.blog.cz>

<sup>2</sup> PALOVČÍKOVÁ, G.: *Sociální psychologie II*. Brno: Institut mezioborových studií, 2009

Další významná linie 2. vlny feminismu je psychologická, zejména to, jak v sobě neseme své mužství nebo ženství. Tato vlna se také více zaměřuje na ženu, zcela nově je tematizována ženská „subkultura“. Od sedmdesátých let dvacátého století se také začínají pěstovat studia muže. Předmětem zájmu se stává i jeho identita v jiných rolích než veřejných (otcovství, partnerské vztahy apod.). Feminismus usiluje o nové sblížení veřejné a soukromé sféry a odmítá omezení platná v minulosti. 2. vlna nepojednává jen o rovnosti žen a mužů, ale i o jejich rozdílnosti. Jejím hlavním požadavkem je „rovnost v rozdílnosti“, to, aby „jiný“ neznamenalo vždy zároveň horší nebo lepší.<sup>3</sup>

V současné době se hovoří o 3. vlně feminismu, jež zahrnuje různé myšlenkové směry, koncepce a přístupy. Jedná se např. o radikální feminismus, liberální, konzervativní či kulturní feminismus. Všechny tyto myšlenkové směry se navzájem prolínají a doplňují, ale zároveň se i popírají a přou v důsledku prezentace různých zájmů a požadavků. Přes tuto různorodost je spojuje úsilí o odstranění genderové nerovnosti ve všech oblastech života společnosti. Mezi hlavní požadavky této vlny patří rovné příležitosti mužů a žen v přístupu ke vzdělání, za stejnou práci rovnocennou mzdu, rovnoměrné zastoupení žen i mužů v politice a vědě a samozřejmě právní a finanční nezávislost všech žen.<sup>4</sup>

## 1.1 Počátky feminismu u nás

Své právo volit dnes všechny ženy u nás považují za samozřejmost. Se stejnou samozřejmostí si svobodně hledají partnera, práci, bydlení, studují na univerzitách, zakládají konta, řídí auta nebo polykají antikoncepční pilulky. Většině z nich se nelíbí, když mužský kolega dostává za stejnou práci více peněz, a líbilo by se jim, kdyby v politice a na vedoucích pozicích bylo více žen, aby se manžel více věnoval dětem a aby péči o potomstvo dokázala společnost náležitě uznat. Tyto názory a myšlenky jsou feministické, a přesto pojem feminismus není v naší republice oblíben. Z čeho vlastně tento odpor pramení? Většinou z neznalosti. Českým zemím se totiž, navzdory nebyvalému úspěchu profeministických myšlenek během národního obrození a za první

<sup>3</sup> LINKOVÁ, M.: Gender v sociologii. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2000, č. 4. ISSN 1213-0028. s. 1–3

<sup>4</sup> PALOVČÍKOVÁ, G.: *Sociální psychologie II*. Brno: Institut mezioborových studií, 2009, s. 28–29

republiky, úplně vyhnula 2. vlna feminismu, která hýbala světem v dobách, kdy u nás vládl komunistický režim. Ten vlivný myšlenkový proud do českého prostředí vůbec nepustil.<sup>5</sup>

Vraťme se ale do minulosti, do roku 1890, kdy bylo v Praze založeno první dívčí gymnázium ve střední Evropě, tzv. Minerva, na jehož založení se podílela i Eliška Krásnohorská. Umožňovalo studentkám složit maturitu a teoreticky pokračovat na dalším vzdělávacím stupni. Toto gymnázium bylo velmi populární a v pozměněné podobě existuje dodnes. Díky tomuto úspěchu se zvyšoval tlak žen na vládu, po níž požadovaly možnost dalšího studia na vysokých školách. V roce 1897 bylo absolventkám Minervy povoleno pokračovat ve studiu na filozofické a později také na lékařské fakultě. Ostatní akademické obory se ženám zpřístupnily až po vzniku samostatného Československa.<sup>6</sup>

Velmi důležitou postavou 1. vlny feminismu v Čechách byla Magdalena Dobromila Rettigová, která vedla soukromou školu pro dívky, především z chudších vrstev. Vyučovala zde domácí a ruční práce a podněcovala je k četbě českých autorů. Také mimo jiné založila nadaci pro studium chudých dívek v Litomyšli.

Pozadu nezůstávali ani někteří osvícení muži jako Karel Slavomil Amerling, z jehož podnětu byla založena první veřejná dívčí škola. Dívky ve věku 5 – 18 let zde získávaly vzdělání jak praktické, tak klasické. Bohužel tento ústav musel být kvůli velkému zadlužení po několika letech uzavřen. Mezi další významné muže řadíme Vojtěcha Náprstka, který založil Americký klub Dam (1865) jako volné sdružení českých žen. Tento spolek si kladl za cíl, aby každá členka v případě potřeby nebo nutnosti byla schopna sama se uživit. Zabýval se také charitou a podporou nových strojů, které usnadňovaly domácí práci. Podobné kluby vznikaly po celé republice, například v Brně, Olomouci nebo Plzni.<sup>7</sup>

V českých zemích se ženy začaly více zajímat o svá volební práva až na přelomu 19. a 20. století. Nejaktivnější ženská organizace, která prosazovala politická práva – Výbor pro volební právo žen – byla založena v roce 1905. V čele tohoto výboru stály Marie Tůmová a Františka Plamínková. Dalším významným krokem v boji českých žen za jejich práva bylo zvolení spisovatelky Boženy Vikové-Kunětické do českého zemského sněmu v roce 1912. Jednalo se o první zvolení ženy do zastupitelského orgánu ve střední

---

<sup>5</sup> FORMÁNKOVÁ, L., RYTÍŘOVÁ, K.: *ABC feminismu*. Brno: Nesehnutí, 2004. ISBN 80-903228-3-2, s. 169

<sup>6</sup> *Ženská práva jsou lidská práva* [online]. 2005 [cit. 2010-10-24]. Historie feminismu. Dostupné: <http://www.zenskaprava.cz>

<sup>7</sup> *Ženská práva jsou lidská práva* [online]. 2005 [cit. 2010-10-24]. Historie feminismu. Dostupné: <http://www.zenskaprava.cz>

Evropě. Nově vzniklé Československo přiznalo volební právo ženám v roce 1918, což byl na tehdejší dobu velmi pokrokový čin.

Situace po druhé světové válce způsobila, že se u nás 2. vlna feminismu skoro neprojevila. Socialistické období nám každopádně zanechalo vysoký standard v oblasti rovnoprávnosti, který byl vykoupen značným fyzickým i psychickým přetížením žen. K největšímu „úspěchu“ českých žen patří to, že dokázaly využít všech možností, jež jim socialistický systém emancipace zaváděné shora otevřel a vlastně je přetvořil k obrazu svému. České ženy byly emancipované, aniž si toho byly vědomy, přestože o své rovnoprávné postavení ve společnosti nemusely bojovat, na rozdíl od svých kolegyně na Západě. Tato situace je dnes pro české ženy značnou nevýhodou. Nenaučily se totiž o svá práva usilovat a považují je za samozřejmost a neuvědomují si, že je mohou velmi rychle ztratit. Tuto skutečnost je třeba mít na paměti, je důležitá pro celou naši společnost a pro její vývoj k demokracii, tzn. i pro muže.<sup>8</sup>

Komunisté sice nastolili podmínky, které byly pro ženy příznivé, a direktivně prosadili některé požadavky, o něž v západních zemích nebo Americe ženy velmi těžce bojovaly. Jednalo se například o vstup žen do veřejné sféry, podpora jejich zaměstnanosti, systém školek a jeslí apod. Toto uspořádání mělo ale i svá úskalí. Nedávalo totiž ženám možnost jiné, svobodné volby, např. zůstat s dětmi doma nebo se věnovat jen své kariéře a nemít děti vůbec. Uzavřenost komunistické společnosti vůči západnímu světu způsobila, že myšlenky feminismu k nám pronikly opožděně a v dosti oslabené podobě až počátkem 90. let, po pádu komunismu.

## 1.2 Zapojení žen do společenské práce

Kdybychom chtěli psát dějiny ženské emancipace tak, aby byly historicky doloženy, museli bychom je začít starověkým Římem. Mužská reakce na svobodomyšlné projevy žen byla ostrá: když nepomohly pokuty, byly i ženy z nejvznešenějších rodin vypovídány do vyhnanství, aby nedávaly špatný příklad. Avšak již v tehdejší době mohly nemajetné římské ženy pracovat např. jako švadleny, porodní báby, kojné, kadeřnice, písařky či vychovatelky. Nikdy ale nepracovaly např. v oblasti práva. Majetné ženy mohly spravovat svůj vlastní majetek a pro tento účel zaměstnávaly správce, tzv. procuratora. Také

---

<sup>8</sup> SOKAČOVÁ, L.: *Gender a demokracie*. Praha: Gender Studies, 2009. ISBN 80-86520-64-1, s. 19–20

v renesanční době měly ženy středních vrstev možnost pracovat v některých oborech, o které muži jeví jen malý zájem, např. obchodovaly na tržišťích s kořením, šily a prodávaly punčochy apod.<sup>9</sup>

Hnutí za ženskou emancipaci formulovalo své cíle nejdříve ve Francii a v Anglii koncem 18. století. V období Francouzské revoluce začala prosazovat demokratické myšlenky řada žen, které chtěly zrovnoprávnit své postavení s muži a prosadit své myšlenky a zájmy. Jednou z největších bojovnic za ženská práva v této době byla Olympe de Gouges, která reagovala na slavnou Deklaraci lidských práv (Deklarace práv muže a občana z roku 1789) a napsala Deklaraci práv ženy a občanky. Obsahovala požadavky na ochranu ženy. Olympe byla přesvědčena, že ženy se rodí stejně svobodné jako muži a jsou si s nimi naprosto rovné. Chtěla garanci rovných práv ve všech oblastech života. Bohužel tato myšlenka byla na tehdejší dobu velmi pokroková a neměla velkou naději na úspěch. Revoluce se ideově ujali muži ovlivnění myšlenkami J. J. Rousseaua, který srovnání rolí muže a ženy naprosto odmítal.

V Anglii začal boj za ženská práva ve stejné době a postupně nabýval na větší síle než ve Francii. Práva na svůj vlastní majetek se tam ženy domohly již roku 1870. V téže době byly už v Anglii zakládány vyšší školy pro ženy, ale zákon je uznal až na začátku 20. století. Také v USA byl počátek feministického hnutí spojen s revolucí (1775–1783), a ani tady nebylo prosazování pokrokových myšlenek žen jednoduché.

Novověká industrializace přenesla pracovní místo z rodiny do továrny a soustředila obyvatele do měst. Na přelomu 19. a 20. století začaly pracovat v průmyslu i ženy, a tím se pro ně stala domácí práce přítěží, neměla totiž na trhu práce žádnou hodnotu, izolovala ženu od společenského dění a bránila jí v přirozeném spojení s přírodními ději, které žena měla na venkovské usedlosti. Na trhu práce měla a dosud má horší postavení než muž. Větší pracovní zatížení žen, které nebylo kompenzováno žádnými výhodami, vedlo k razantnějšímu tlaku ženských hnutí a také vyvolávalo větší napětí v rodinách.<sup>10</sup>

Po roce 1920 zažilo světové feministické hnutí na několik desetiletí odmlku, která souvisí s dobou 2. světové války, kdy se aktivní ženy podílely spíše na odporu proti fašismu. Nicméně v této době právě ženy prokázaly své schopnosti ve veřejném životě a dokázaly plně zastoupit muže v jejich původních profesích. Po válce ale došlo k velkému hospodářskému růstu v západních zemích, a ten měl za následek, že muži byli opět schopni

<sup>9</sup> MATOUŠEK, O.: *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: SLON, 1993. ISBN 80-901424-7-8, s. 17–18

<sup>10</sup> MATOUŠEK, O.: *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: SLON, 1993. ISBN 80-901424-7-8, s. 22–23

své ženy a rodiny uživit, takže žena byla nucena vrátit se zpět do domácnosti. Samozřejmě v tom hrála svoji roli i snaha o navrácení sebevědomí mužům. Díky tomu, že ženy se staly samostatnější, zjistily, že jsou schopny se velmi dobře zapojit do společenské práce, a tudíž tlak na to, aby se vrátily do domácností, se u nich neseťkal s příliš velkým nadšením.<sup>11</sup>

Přes všechny uvedené překážky i navzdory většinovému zamítavému postoji mužů, začaly ženy čím dál více pronikat na trh práce. Zatímco před 2. světovou válkou podíl ekonomicky aktivních žen na společenské práci nebyl nijak výrazný, od 60. let 20. století tvořily ženy již zhruba polovinu ekonomicky aktivní populace. Zaměstnanost žen měla dalekosáhlé důsledky na jejich mateřství a vstup do manželství, stejně jako byly sňatek a porod dítěte často spjaty s ukončením nebo omezením výdělečné aktivity ženy. Na konci 19. století se osudy celoživotně svobodných, a tedy převážně i bezdětných žen, velmi lišily od života jejich vdaných vrstevnic hlavně z hlediska jejich účasti na trhu práce. Svobodné ženy nezůstávaly závislé na své původní rodině, ale žily většinou samostatně a živily se díky své účasti na trhu práce. Uplatňovaly se většinou ve funkci služebných, ale také v rámci svobodných povolání. Pro srovnání je velmi zajímavý pohled do rakouské statistiky povolání v roce 1890, která uvádí, že mezi ženami ve svobodných a samostatných povoláních ve věku 30-40 let byla provdána sotva třetina a v 50 letech necelá čtvrtina takto pracujících žen.<sup>12</sup>

Nejvyšší zastoupení žen v zaměstnání ale měly dělnické profese, a to především v zemědělském a textilním průmyslu. V této oblasti ženám nebyly zpravidla kladeny žádné překážky. Omezený přístup žen k vyššímu vzdělání se ve vztahu k jejich uplatnění na trhu práce projevil především tím, že ženy po dlouhou dobu chyběly v intelektuálních povoláních.

Vliv zaměstnání na životy žen na konci 19. století je zřetelný především ve srovnání rodinného života zaměstnaných žen a mužů. Zatímco v rámci svobodných povolání byla většina pracujících mužů ženatá, většina takto pracujících žen byla naopak svobodná. Například v učitelském povolání se žena, jestliže si chtěla svoji práci udržet, nesměla provdat. Výdělečná činnost tak byla východiskem jednak pro ženy chudé, které si potřebovaly vydělat na věno nebo uživit svou rodinu, ale také pro ženy ze středních vrstev,

<sup>11</sup> KAMPICHLER, M.: Reflexe k tématu genderových studií na pozadí feministického rozvoje. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2006, č. 2. ISSN 1213-0028. s.1–6

<sup>12</sup> HAŠKOVÁ, H.: Bezdětní na trhu práce: Vliv vzdělání a zaměstnanosti na reprodukční chování. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2002. č. 2–3. Sociologický ústav AV ČR. ISSN 1213-0028, s. 3–4



které raději zůstaly svobodné, než by uzavřely sňatek s mužem z nižší společenské vrstvy. Nesmíme také zapomenout na ženy, jimž se dostalo vzdělání, a chtěly se stále častěji uplatňovat na trhu práce, což se týká především 20. století.

### 1.3 Současné cíle feministického hnutí

Po roce 1989 se začaly v ČR pozvolna objevovat debaty o ženských právech a feminismu, začala se překládat zahraniční literatura, vznikaly nové organizace a problematika gender studies se začala přednášet na univerzitách. Feminismus je zde ale bohužel stále vnímán jako radikální názor a většina lidí se bojí označit sebe sama za feministky nebo feministy, i když se ztotožňují s feministickými názory. Toto období je spjato s novými, různorodými ženskými spolky a organizacemi. Některé se orientovaly na obecnou problematiku postavení žen ve společnosti a jiné se profilyovaly více, např. sdružovaly určité profesní skupiny. Na zrodu nového, moderního ženského hnutí se podílela řada významných osobností, např. socioložka Marie Čermáková. Velmi důležitou roli sehrála socioložka a bývalá disidentka Jiřina Šiklová, jež stála u zrodu českých genderových studií jako akademické disciplíny a je jednou ze zakladatelek neziskové organizace Gender Studies. Nesmíme zapomínat, že na rozvoj feminismu a rovných příležitostí po revoluci měly velký vliv také zahraniční organizace a nadace. Podporovaly tehdejší aktivity organizačně, myšlenkově a finančně.<sup>13</sup>

Ačkoli by se mohlo zdát, že feministickému hnutí již odzvonilo, není to pravda. Dnešní feministky si velmi dobře uvědomují hodnotu práv a výhod vybojovaných předchozími generacemi, které nejsou samozřejmostí a je třeba o ně i nadále pečovat, rozšiřovat je nebo reformovat. Základem feministického hnutí stále zůstává snaha o odstranění všech forem diskriminace, při které je třeba nejdříve překonat všeobecně přijímaný systém genderových (rodových) stereotypů, jež se vážou na pozici a roli žen a mužů ve společnosti. Většina žen (feministek) nebere muže jako nepřátele, ale snaží se o společné zlepšování životních podmínek obou pohlaví.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> KRÁLÍKOVÁ, A., SOKAČOVÁ, L.: Working Papers 1/2006. *Ženské /genderové nevládní neziskové organizace v České republice*. FES Praha, 2006., s. 4–5

<sup>14</sup> *Ženská práva jsou lidská práva* [online]. 2005 [cit. 2010-10-24]. Historie feminismu. Dostupné: <http://www.zenskaprava.cz>.

Mezi základní požadavky, jež by mělo feministické hnutí řešit, patří především:

- rovné šance v zaměstnání a v odměňování,
- rovné příležitosti žen a mužů v přístupu ke vzdělání a zaměstnání,
- rovné zastoupení žen v politice a ve vedoucích a rozhodovacích pozicích ve sféře veřejné i soukromé,
- rovné postavení žen a mužů v rodině,
- právní a finanční nezávislost všech žen,
- konec násilí všeho druhu na ženách.<sup>15</sup>

V České republice se stále udržuje poměrně negativní zvuk feminismu, který je důsledkem chybějícího volného průběhu ideového proudu 2. vlny a nesprávného výkladu feministických myšlenek po roce 1989. Postupně však dochází k pozitivním změnám, na něž má velký vliv snaha o splnění požadavků Evropské unie, rozvíjející se občanská společnost a také vědomí toho, že je nutno změnit neudržitelné nerovné uspořádání naší společnosti, které je nevýhodné a omezující pro obě pohlaví – ženy i muže.

Prosazování rovných příležitostí žen a mužů probíhá v různých dimenzích. Na mezinárodní úrovni je zastřešující organizací OSN a v jejím rámci pracuje Výbor pro odstranění diskriminace žen, který je monitorovacím orgánem Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen. V roce 2010 došlo na základě rozhodnutí Valného shromáždění OSN ke zřízení agentury UN Women, jež se zaměřuje na podporu práv žen a rovnosti žen a mužů. Během roku 2011 postupně rozvíjela své aktivity v rámci definovaných oblastí zájmu a v rámci těchto oblastí se kromě financování specifických programů UN Women zaměřuje i na publikaci odborných studií a zpráv. Dalším orgánem zabývajícím se postavením žen je Komise OSN či Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, cílem iniciativy je posílení rovnosti žen a mužů ve vzdělávání, zaměstnání a podnikání, tedy ve třech klíčových oblastech ekonomické rovnosti žen a mužů.<sup>16</sup>

Také Světové ekonomické fórum (WEF) se v rámci svých aktivit věnuje problematice rovnosti žen a mužů, a to zejména v souvislosti s hospodářským rozvojem. Od roku 2006 WEF pravidelně publikuje zprávu s názvem Globální genderové rozdíly, která hodnotí

<sup>15</sup> MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M.: *Rodina a práce – jak je sladit a nezláznit se*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-615-5, s. 46-47

<sup>16</sup> *Zpráva o rovnosti žen a mužů 2011 v ČR* [online]. 2012 [cit. 2013-02-21]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>.

135 zemí světa z pohledu podmínek pro genderovou rovnost. Jednotlivé země jsou hodnoceny na základě tzv. Global Gender Gap Indexu, který zohledňuje čtyři hlavní oblasti – rovnost v ekonomice, ve vzdělávání, ve zdravotnictví a v politickém rozhodování. Tento index přináší srovnání prosazování rovnosti příležitostí žen a mužů v jednotlivých zemích světa. Zásadní výhodou je, že jeho vydávání probíhá kontinuálně, a nabízí tak nejen porovnání úrovně genderové rovnosti v jednotlivých zemích, ale zachycuje i vývoj během posledních pěti let. Velmi zajímavé je porovnání České republiky s ostatními 135 hodnocenými zeměmi. V roce 2011 totiž ČR obsadila v žebříčku zemí 75. místo, což je nejhorší umístění ČR v historii vydávání této zprávy. Zatímco v oblasti vzdělávání a zdravotnictví se pravidelně umísťujeme na čele žebříčku, v oblasti ekonomické rovnosti dosahujeme výrazně podprůměrných výsledků. Alarmující je, že vůbec nejhoršího výsledku dosahujeme v rovnosti odměňování za stejnou práci, kde se nacházíme až na 127. místě ze všech 135 hodnocených zemí!<sup>17</sup>

V rámci Evropské unie jsou pro tuto oblast velmi důležité závěry a směrnice, které zásadně ovlivňují jednotlivé členské státy. Jedná se o Strategii pro rovnost žen a mužů 2010–2015, směrnice týkající se rovného zacházení s muži a ženami, jež se zabývá prevencí a bojem proti obchodování s lidmi a ochranou obětí. Dále je to Pakt pro rovnost žen a mužů na období 2011–2020 vytyčující opatření ve třech cílových oblastech – snižování rozdílů v odměňování žen a mužů, podpoře sladění pracovního a soukromého života a účinnějším boji s násilím na ženách.<sup>18</sup> Výčet aktivit Evropské unie v oblasti zrovnoprávnění žen a mužů tímto samozřejmě nekončí.

Agenda rovných příležitostí žen a mužů v ČR byla od 1. ledna 2012 převedena z Úřadu vlády na Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, je to tudíž krátká doba na zhodnocení činnosti tohoto nově zřízeného referátu.

Současné problémy v naší společnosti řeší nejen OSN či Evropská unie, která vládu a parlament donutila k některým zásadním legislativním krokům. V této problematice mají nezastupitelnou roli i jednotlivé neziskové organizace, jejichž činnost je do jisté míry závislá na vypisovaných grantových schématech nadací a dalších dárců. Platí to především pro oblast Evropských strukturálních fondů, jež jsou dnes zásadním zdrojem financování pro většinu neziskových organizací působících v České republice.

<sup>17</sup>Zpráva o rovnosti žen a mužů 2011 v ČR [online]. 2012 [cit. 2013-02-21]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>.

<sup>18</sup>Zpráva o rovnosti žen a mužů 2011 v ČR [online]. 2012 [cit. 2013-02-21]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>.

Ženy to nikdy neměly lehké, za všechno musely velmi tvrdě bojovat a získaná privilegia si udržet. Přes všechny snahy OSN, Evropské unie, vlády ČR a samotných neziskových organizací je prosazování rovného zacházení velmi těžké. Změnit postoje a předsudky lidí, které jsou silně zakořeněné a přenáší se z generace na generaci, je velmi náročné a často obtížné. Nicméně objevují se pokroky hlavně mezi mladými lidmi a také díky impulzům zahraničních společností zastoupených na našem pracovním trhu, ty totiž přenášejí některé zvyklosti ze svých mateřských, genderově daleko více orientovaných zemí.

## 2 ZÁKLADNÍ POJMY

Gender – někdy se také nazývá sociální pohlaví. Na rozdíl od pojmu pohlaví, který je chápán výhradně v biologickém smyslu, označuje pojem gender kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži.<sup>19</sup> Tyto rozdíly nejsou dány biologicky, nýbrž výchovou v určité společnosti či kultuře, získávají se v průběhu života, tzn. během socializace. Mohou se lišit jak v čase, tak v rámci jedné kultury i mezi kulturami.<sup>20</sup>

### 2.1 Gender a genderová socializace

V západních zemích se gender prosadil v 70. a 80. letech minulého století, tj. v době vrcholu druhé vlny feminismu, u nás se tento nástup zbrzdil kvůli komunistickému režimu a projevil se až v 90. letech, a to jen velmi pozvolně. Koncept gender se zaměřuje nejen na ženy, ale i na muže.

Sociologie, jež se zabývá studiem genderu, zkoumá sociální významy, které si sociální skupiny budují kolem fyzických kategorií mužského a ženského pohlaví. Od způsobu rozdělování jsou odvozeny také tzv. genderové role, tj. role, které se v dané společnosti definují jako vhodné chování pro jedno a druhé pohlaví. Neomezují pouze ženy, přestože jejich přístup ke zdrojům a prostředkům je těžší, ale i muže. Uspořádání gender rolí tak, jak je známe z našeho kulturního kontextu, převažuje, není ale jediné možné.<sup>21</sup>

Genderové role si každý člověk osvojuje v rámci procesu socializace již od prvních týdnů života. Odvíjí se od nich většina fungování jedince ve společnosti, neboť sociální role, ve kterých jedinec během svého života vystupuje, závisí na celospolečenském pojetí mužské či ženské identity. Avšak ne každý muž a každá žena cítí svoje pojetí gender role v souladu s jeho celospolečenským chápáním. Narážejí na fenomén genderových stereotypů, jež lze chápat jako zjednodušené popisy a pravidla určené ženám nebo mužům. Jde v podstatě o předpokládané správné nebo přirozené chování v souvislosti s příslušením k určitému

---

<sup>19</sup> *Ženy & Muži v datech*. Úřad vlády ČSÚ 2008, ISBN – 978-80-250-1854.5, s. 85

<sup>20</sup> RADIMSKÁ, R.: Genderové nerovnosti na trhu práce. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2002. č. 3, ISSN 1213-0028, s. 1–3

<sup>21</sup> LINKOVÁ, M.: Gender v sociologii. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2000, č. 4. Sociologický ústav AV ČR. ISSN 1213-0028, s. 1–3

pohlaví bez přihlídnutí k individuálním rozdílům každého jedince jako výsledku vzájemné interakce genetického materiálu, výchovy a vlivu prostředí.

Stereotypy a s nimi související předpoklady vázané na role žen a mužů mají za následek, že ženy nemají stejnou příležitost prokázat své schopnosti a dovednosti i v oblastech, kam byl ženám tradičně zapovězen přístup. Nemají dostatečné zastoupení v zásadních rozhodovacích procesech a pozicích. Nejsou součástí mocenských struktur, které určují podobu společenského uspořádání a kvalitu života v něm. A stejně tak muži, kteří ve veřejné sféře dominují, se setkávají s předsudky a omezeními v případě, kdy se rozhodnou působit výrazněji v soukromé sféře, tedy když chtějí být aktivní součástí rodiny a domácnosti a nechtějí zastávat typické všeobecně přijímané racionální hodnoty.

Genderové stereotypy jsou vlastně zjednodušující popisy toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ či „femininní žena“. Lidé o nich uvažují tak, že normální muž nenese žádné ženské vlastnosti a naopak. Jsou považovány za univerzálně platné. V současné společnosti se ale mnozí muži i mnohé ženy těmto stereotypům vymykají. Pohlavně genderový systém má hluboký dopad na životy žen i mužů a na jejich životní volby. Přestože v posledních letech vstoupily ženy ve velkém počtu na pracovní trh a pracují na stejných pozicích jako jejich protějšky, jejich mzdy výrazně zaostávají. Zároveň ale na nich stále leží zodpovědnost za chod domácnosti. Tento jev je odrazem skutečnosti, že většina žen a mužů žije v tzv. patriarchální společnosti. V tomto systému muži zaujímají nadřazené postavení vůči ženám a jejich vlastnosti a činnosti, které jsou vnímány jako mužské, jsou hodnoceny výše než ty, které jsou vnímány jako ženské. Patriarchát neznevýhodňuje všechny muže stejně a některé ženy znevýhodňuje více než jiné.<sup>22</sup>

Genderové role a genderovou identitu si dítě neosvojuje mechanicky od rodiče, ale tím, že se s ním různými způsoby identifikuje. V zásadě se dítě chce rodiči podobat, a to je motivuje, aby se chovalo stejně jako on. Dítě se zařazuje do stejné skupiny ke stejnému genderu jako rodič, a tím iniciuje určité mechanismy chování, zpočátku nevědomě a později vědomě. Jak imitace, tak identifikace označují tendenci jedince reprodukovat aktivity, postoje a emocionální reakce, které vykazuje skutečný nebo symbolický model. Jestliže jsou genderové role dětí tak úzce svázány s variabilitou sociálních stereotypů

---

<sup>22</sup> RENZETTI, C. M.: *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2, s. 20–22

a rodičovských modelů, znamená to, že jsou do velké míry produktem kultury. Pokud má gender nějaký biologický zdroj, je tento zdroj v kultuře neviditelný.<sup>23</sup>

Jedinec se učí, jak by se měl jako holčička – žena, nebo chlapeček – muž chovat, vyjadřovat, oblékat, ale třeba i projevovat vůči svému okolí, neboli utváří svoji genderovou identitu. Zvláště intenzivně probíhá socializace v rané fázi dětství, ale do jisté míry pokračuje po celý život. Primárně rodiče, poté škola, kontakt s vrstevníky, používaný jazyk a samozřejmě i média a další sociální instituce vedou dívky a chlapce a následně ženy a muže k vlastnostem a projevům, které jsou v souladu s jejich představou o genderových rolích žen a mužů. Na základě působení okolí a vlastních dispozic si lidé budují genderovou identitu jako součást identity osobní, učí se chovat se jako žena, či jako muž.<sup>24</sup>

## 2.2 Stereotypy v současné společnosti

Genderové stereotypy označují předsudky a představy o chování a posuzování jedinců na základě jejich příslušnosti k určitému pohlaví bez toho, aby se hlouběji zabývaly tím, co je jim vrozené a co získali výchovou, jaké jsou jejich individuální schopnosti, potřeby, hodnoty.

Na celospolečenské pojetí ženské role v tradičních společenských institucích, jako jsou rodina, manželství a rodičovství, lze nahlížet také z pohledu genderových stereotypů. Při tom nejde jen o individuální, ale i strukturální úroveň očekávání ve společnosti. Ženám je připisováno chování spíše citlivé, mírné a méně aktivní s větší účastí na rodinném životě, dále empatie, pasivita, poslušnost apod. Na druhou stranu mužům jsou připisovány „typické mužské“ vlastnosti jako agresivita, aktivita, ctižádost, bojovnost, dominance, racionálnost atd. Stereotypy pohlavních rolí jedincům usnadňují, ale také ztěžují, přístup k povoláním, zařízením a skupinám daným společností.<sup>25</sup>

Je alarmující, že navzdory veškerému ženskému hnutí i všem emancipačním snahám v oblasti vzdělání i v oblasti společensko-politické se za poslední tři desetiletí v podstatě nezměnily stereotypy pohlavních rolí, která nám podávají média, dokonce i v pořadech pro děti, na jejichž přípravě se podílejí dětské psychologové. V hlavních rolích pořadů vystupují

<sup>23</sup> OAKLEYOVÁ, A.: Pohlaví, gender a společnost., Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6, s. 135–141

<sup>24</sup> *Ženská práva jsou lidská práva* [online]. 2005 [cit. 2010-10-24]. Historie feminismu. Dostupné: <http://www.zenskaprava.cz>.

<sup>25</sup> KARSTEN, H.: *Ženy - muži*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X, s. 24–25

stále především muži a i ve většině případů propůjčují hlas bezpohlavním bytostem. Často také platí, že muži v nich zaujímají nadřazené společenské a rodinné pozice, zatímco ženy se mužům podřizují a jsou na nich závislé. Obrovský vliv televize, internetu a dalších médií na vývoj a ustavení pohlavních rolí v současné společnosti je nepochybný.<sup>26</sup>

I dnes ženy pracují spíše v sociální sféře, zatímco muži dominují v technických povoláních a v přírodních vědách. Přece jen ale postupně dochází k jistému posunu vnímání stereotypů pohlavních rolí, které jsou součástí širšího procesu společenské proměny. Především se dnes více setkáváme s ženami v oblastech, které bývaly vyhrazeny mužům. Vykonávají funkce v politice, kultuře i hospodářství.

Většina lidí předpokládá, že genderově stereotypní představy jsou správné, protože odpovídají skutečnému chování téměř všech mužů a žen. Až při hlubším zamyšlení zjistí, že vlastnosti a schopnosti připisované mužům a ženám jako jejich typické, nejsou vlastně všeobecně platné. Ze svého okolí známe řadu žen, které mají technické nadání, stejně tak jsou muži, kteří mají mírnou a neagresivní povahu. Zejména ženy během historického vývoje překonaly řadu stereotypů, o kterých si tehdejší společnost myslela, že jsou dané a nezměnitelné. Například když před více než sto lety začaly první ženy studovat na univerzitách, odpůrci vysokoškolského studia žen tvrdili, že žena je příliš křehké stvoření, aby náročná vysokoškolská studia zvládlo. Nicméně i v současnosti zaznívají podobné argumenty, například že ženy nemohou být špičkovými chirurgyněmi, protože v době menstruace je jim špatně, a nemohou se soustředit. Také první česká pilotka dopravního letadla musela v devadesátých letech dvacátého století překonat řadu překážek, než ji k této výlučně mužské profesi pustili.<sup>27</sup>

O mužských zaměstnancích se automaticky předpokládá, že se za všech okolností soustředí na práci a každodenní starosti o rodinu prakticky neřeší, což je v případě pracovního trhu pro muže přínosem. Nicméně i muži kvůli genderovým stereotypům trpí např. při péči o dítě, když jim společnost nevěří, že jsou schopni se o dítě postarat stejně dobře jako matka. V případě, že muž o dítě pečuje, může se stát obětí stejné diskriminace jako žena.<sup>28</sup>

Jak již bylo mnohokrát popsáno, postavení mužů a žen na trhu práce se stále výrazným způsobem odlišuje. Navzdory právně zakotvené zásadě rovných příležitostí a rovného

<sup>26</sup> KARSTEN, H.: *Ženy - muži*. Praha: Portál, 2006. 183 s. ISBN 80-7367-145-X, s. 73–75

<sup>27</sup> MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M.: *Rodina a práce - jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-615-5, s. 39–40

<sup>28</sup> MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M.: *Rodina a práce - jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-615-5, s. 44



zacházení se šance mužů a žen na úspěch na trhu práce významně rozcházejí. Odlišné zacházení s muži a ženami v ČR lze doložit zejména rozdíly ve mzdách i v diskriminačních postupech některých zaměstnavatelů při výběru nových pracovníků či pracovníc. Zejména ženy ve věku kolem 30 let, kdy se obecně očekává, že budou mít děti, bývají považovány za nestabilní a rizikové zaměstnankyně a bez ohledu na jejich schopnosti nebo ambice se u nich automaticky předpokládá konflikt ženských rodinných a pracovních rolí. Zvláště na lépe placená a prestižnější místa proto někteří zaměstnavatelé vybírají raději muže. Mužská pracovní síla bývá ve srovnání s ženskou mnohdy považována za apriorně kompetentnější, stabilnější, perspektivnější a výkonnější, a to bez ohledu na skutečné individuální schopnosti daného jedince. Mimo jiné také v důsledku těchto tlaků jsou ženy soustředěny v hůře placených profesích s menší sociální prestiží.

Pro ženy je nepříznivý také fakt, že ve sféře práce funguje výrazná mužská solidarita. Jsou to většinou muži, kteří na pracovišti vytvářejí pravidla hry, protože nejčastěji právě muži zastávají střední a vyšší manažerské posty. Právě jejich solidarita jim pomáhá překonávat překážky v průběhu života. Jsou zvyklí spolu více spolupracovat a táhnout za jeden provaz. Jak uvádí politička Magda Vášáryová, neúspěch žen na čelních pozicích v politice přičítá právě neschopnosti žen spolupracovat mezi sebou. Když je potřeba, a jestliže jde o velké věci, dokážou se vzájemně podpořit. V každodenním životě je to však s jejich chutí si vzájemně pomoci již slabší. V tu chvíli se z nich stávají soupeřky, které se navzájem ohrožují, místo toho, aby spolupracovaly. Zdaleka nevyužívají všech příležitostí, kdy se mohou vzájemně podpořit. Na rozdíl od nás je v západních zemích solidarita běžný pojem a ženy se za její projevení nestydí. Pracují s ní a ukazují dalším, kde všude je jí třeba. Je to něco podobného jako pozitivní diskriminace.<sup>29</sup>

Český trh práce tak stále preferuje spíše mužský model pracovní kariéry nepřerušené rodinnými událostmi a typicky maskulinní hodnoty soutěživosti, individualismu a instrumentality. Příčinou odlišného postavení mužů a žen na trhu práce jsou primárně nejruznější strukturální bariéry: nerovné rozdělení péče o domácnost a rodinu mezi mužem a ženou, nedostatečné nebo nevhodné opatření na skloubení práce a rodiny a dále také existence nepodložených stereotypů, podle nichž ženy nejsou ochotny dát práci tolik jako muži, protože pro ně práce není takovou životní hodnotou jako pro muže-živitele.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> TICHÁ, E.: Dámy, musíme si pomáhat. *Ona Dnes*. 3. května 2010. č. 18, s. 14–17.

<sup>30</sup> VOHLÍDALOVÁ, M.: Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2006. č. 1. Sociologický ústav AV ČR. ISSN 1213-0028, s. 26–27

### 2.3 Stereotypy v rodinných a profesních vztazích

Postavení žen a mužů ve společnosti je ovlivňováno nejen jejich biologickými rozdíly, ale také společenským tlakem. V naší současné společnosti je patrný zvýšený zájem o změnu postavení mužů a žen, související s dalšími sociálními změnami. Zvyšují se životní nároky, roste možnost společenského a pracovního uplatnění a také se mění postoje dnešních žen k tradičním hodnotám. Základním předpokladem rovného postavení žen ve společnosti je možnost svobodného definování své vlastní identity. To znamená, že by měly mít možnost se svobodně rozhodnout, zda se ve svém životě přikloní spíše k tradiční roli a částečně na své pracovní ambice rezignují, nebo se svých pracovních příležitostí nevzdají a budou se snažit skloubit své pracovní i rodinné povinnosti.

Již od narození dítěte rozlišují rodiče jeho pohlaví tím, že děvčátka oblékají do barvy růžové a chlapečky do barvy modré. Přitom ještě na počátku 20. století byly dívky naopak oblékány do šatů modré barvy, která byla tehdy spojována s jemností, zatímco chlapci nosili růžové šaty, protože růžová barva označovala mužnost. Ve skutečnosti na barvách samotných pochopitelně nezáleží. Důležité je, jaké vlastnosti tyto barvy mají představovat.<sup>31</sup>

Oblečení hraje významnou úlohu v genderové socializaci dvěma způsoby. Jednak tím, že na první pohled určuje, o jaké pohlaví dítěte jde, ale i tím, že povzbuzuje k určitému způsobu aktivit. Děvče s volánovými šatičkami se těžko bude účastnit různých sportovních aktivit, naopak chlapci jsou oblékáni způsobem, který jim nebrání ve fyzickém pohybu. Také ve výchově rodiče většinou rozlišují, zda se jedná o chlapce, nebo o dívku. Své dcery vedou k tomu, aby pozorně vnímaly pocity druhých a pečovaly o mezilidské vztahy, zatímco chlapce vychovávají k asertivitě a potlačování emocí. Takový přístup rodičů může být jakousi přípravnou fází výchovy chlapců k nezávislosti a dívek naopak k závislosti. Přestože se někteří rodiče snaží stírat tento rozdílný přístup vůči svým synům a dcerám, pravděpodobně zcela nevymizí. Tyto postoje svědčí o síle genderového náboje naší kultury a připomíná nám, že uvedené stereotypy jsou silně zakořeněnou součástí našeho každodenního života.<sup>32</sup>

Významnou roli v socializačním procesu dětí hrají také jejich vrstevníci. Výzkumy ukazují, že vůbec první pokusy dětí o vnitřní diferenciaci dětských skupin mají podobu

<sup>31</sup> RENZETTI, C. M.: *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2, s. 93–94

<sup>32</sup> RENZETTI, C. M.: *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2, s. 108–113

postupně sílí segregace na základě pohlaví. Velkou měrou se na této segregaci dětí podílí škola. Ve školních učebnicích se stále objevují stereotypní představy o tom, co dělá maminka a co tatínek.<sup>33</sup>

Dívkám a ženám přísluší činnosti spojené s domácností – kuchyňské práce všeho druhu, úklid apod. Chlapci a muži provádějí činnosti spíše mimo dům, ať jsou to práce v zaměstnání, sport nebo setkání s přáteli. Ženské postavy často ošetřují, obsluhují nebo jinak zaopatřují mužské aktéry, kteří to přijímají jako samozřejmost.<sup>34</sup>

Je zřejmé, že pro děvčata a pro chlapce platí odlišné výchovné cíle. Rozdílnost výchovných cílů přináší nevýhody obojímu pohlaví. Dívky jsou omezovány v rozvoji svého zdravého sebevědomí a s tím souvisejícího vnímání silných stránek své osobnosti, zatímco chlapci bývají pobízeni, aby se odpoutali od matky a sami bojovali s okolním světem. Otcové podporují takové chování svých synů, které přísluší jejich pohlavní roli – tedy projevy síly, sebevědomí a nezávislosti.

Neschopnost empatičnosti a citlivosti vůči druhé osobě se samozřejmě odráží i v budování intimních vztahů s druhým pohlavím. Dospívající muži mají poměrně jasné představy a očekávání ohledně svého vzdělání a povolání, v oblasti osobních a mezilidských vztahů si tak jisti nejsou. Mladé ženy tak jasné představy o budoucnosti nemají, ale dříve to měly dané, vedla rodina. Poměry se však změnily. Pro mnohé dospívající dívky je dnes samozřejmostí získat solidní odborné vzdělání a mít kvalifikovanou práci, která je uspokojuje. Většina mladých žen chce dnes obojí: práci i rodinu! Záleží jen na jejich rozhodnutí, kterou variantu si vyberou. Zda přeruší pracovní kariéru, aby se postaraly o malé dítě, nebo zůstanou úplně bezdětné a budou se věnovat jen své kariéře, nebo naopak v práci povolí ve prospěch partnerovy kariéry a budou se zabývat především dětmi a rodinou, anebo najdou takového partnera, který bude ochoten sám alespoň na přechodnou dobu redukovat své pracovní ambice.<sup>35</sup>

Současnou rodinu je nutné udržovat v rovnováze krkolomnými manévry. Žena cítí za rodinu větší odpovědnost než muž. Proto formuluje svá přání velmi opatrně, aby se nedotkla mužovy patriarchální ješitnosti. Žena režiruje dění v rodině tak, aby si jako režisér mohl připadat muž. Dnešní muži a ženy pochopitelně preferují ten model

<sup>33</sup> RADIMSKÝ, J.: Genderové stereotypy v českých učebnicích. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2001. Č. 1–2. Sociologický ústav AV ČR. ISSN 1213-0028, s. 7–8

<sup>34</sup> KARSTEN, H.: *Ženy - muži*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X, s. 68–71

<sup>35</sup> KARSTEN, H.: *Ženy - muži*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X., s. 99–100

manželství, který je pro jejich pohlaví výhodnější – ženy pojetí rovnostářské, muži patriarchální tradici. Obě pohlaví si však nemohou dovolit přiznávat to v rodině zcela otevřeně. Křehká pouta moderní rodiny by to příliš ohrožovalo.<sup>36</sup>

Určitou rovnoprávnost, kterou chlapci a dívky zažívají ve školách, se na univerzitách a později v zaměstnání vytrácí. Příčina této změny nespočívá pouze v tom, že se ženy stále ještě primárně věnují výchově a péči o děti a samy se zcela nebo částečně vylučují z pracovního světa. Je to také tím, že hospodářství je z větší části pořád doménou mužů s vlastními pravidly. Ženy dosahují lepších studijních výsledků, mívají vynikající vzdělání i různorodou a zajímavou práci. Přesto nemají na pracovišti stejné postavení jako muži. V ekonomice stále panují muži, dělají většinu rozhodnutí a určují také ve většině případů pravidla hry v zaměstnání. Mnoho žen předpokládá, že i ony pracují za stejných podmínek. Neuvědomují si ale, že se pohybují v cizím terénu, protože v něm působí teprve relativně krátkou dobu. Naproti tomu muži, kteří se v ekonomice pohybují po staletí, si vytvořili určitá pravidla a podle nich se také chovají. Ekonomika ovládaná muži se však tak rychle nezmění a ženy se budou na každém kroku setkávat ve společenském procesu s mužskými pravidly hry.

Ženy čelí celé řadě překážek, které jim do cesty staví okolní společnost a jež jim brání v realizaci studijních a profesních cílů. Tyto překážky bývají souhrnně označovány jako neviditelný či skleněný strop. Patří k nim hodně rozšířený předpoklad, že dívky mají obecně nižší intelektuální dispozice než chlapci, a nelze od nich proto očekávat, že budou ve škole nebo v zaměstnání podávat stejný výkon.<sup>37</sup>

Struktury v organizacích vlastně jen opisují vztahy ve společnosti jako celku. Nejsou dané, ale jsou nastavené podle mužských měřítek, neboť ženy jsou v oblasti managementu v menšině. Jedním z příkladů je již zmíněná teorie skleněného stropu, podle níž je ženám znemožněn postup na ty nejvyšší pozice v rámci organizace. Tato bariera není založena na osobních nedostacích, ale jedná se o určitou „kategorii“. Skleněný strop je v různých organizacích na různé úrovni.<sup>38</sup> V některých organizacích také mohou fungovat určité sítě neformálních vztahů mezi muži. Tyto neformální vazby a povyšování na jejich základě se považuje za jednu z hlavních příčin nízkého zastoupení žen v managementu. Další příčiny

<sup>36</sup> MATOUŠEK, O.: *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: SLON, 1993. ISBN 80-901424-7-8, s. 32–33

<sup>37</sup> RENZETTI, C. M.: *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2, s. 144–145

<sup>38</sup> VLACH, J., ŠNAJDROVÁ, Z., KOZELSKÝ, T., MUSIL, J.: *Gender v managementu*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-807416-003-5, s. 9-10

nízkého počtu žen v managementu spočívají v genderových stereotypech zakotvených v údajné nespolehlivosti a nevhodnosti žen pro vedoucí pozici.

### 3 SOUČASNÉ PODMÍNKY NA TRHU PRÁCE

Princip rovnosti občanů bez ohledu na pohlaví je součástí základních práv demokratické společnosti. V České republice princip rovnosti žen a mužů obecně zajišťuje Ústava a ostatní právní normy. K respektování rovnosti obou pohlaví a k jeho praktickému uplatňování nás pak zavazuje i členství v Evropské unii a velkou měrou mezinárodní smlouvy.

#### 3.1 Ženy a práce v EU

Prosazování genderové rovnosti je jedním ze základních principů EU. V zakládající smlouvě, která je obdobou ústavy EU, je jasně vyjádřena povinnost prosazovat rovnost mezi ženami a muži a odstraňovat nerovnost. Komise Evropské unie vyhlásila genderový mainstreaming za hlavní strategii k dosažení cíle genderové rovnosti. Konkrétně to znamená, že jednotlivé státy unie budou do svých politik zahrnovat genderové hledisko. Právě fondy EU jsou jednou z politik, u které je patrná zvláštní snaha prosazovat princip rovnosti mezi muži a ženami, což znamená, že se státní úředníci ve všech členských zemích musí při práci s evropskými strukturálními fondy zabývat otázkami genderové rovnosti. Strukturální fondy jsou hlavním zdrojem evropské finanční podpory pro regionální a místní ekonomický rozvoj i integraci pracovního trhu. Jejich hlavním cílem je snižovat regionální a sociální rozdíly. Část strukturálních fondů – Evropský sociální fond – je spojena s Evropskou strategií zaměstnanosti a financuje se z ní politika zaměstnanosti, opatření prosazující sociální integraci a odborné vzdělávání.<sup>39</sup>

Vysoce aktuálním tématem na současném trhu práce je možnost lepšího uplatnění žen v pracovním procesu a s tím související jejich kariérní rozvoj. Jedním z důkazů jeho aktuálnosti je i postupné zavádění kvót pro ženy v dozorčích radách a představenstvech akciových společností nebo státní správě, jak ukazuje legislativní vývoj např. v Norsku.

Norská vláda schválila zavedení čtyřicetiprocentní kvóty ve vedení společností pro ženy v roce 2003. Toto zavedení se netýkalo všech firem, ale jen zhruba 600, jejichž akcie jsou obchodovatelné na burze. Ty pak musely do dvou let, tedy do roku 2005, do svých představenstev „dobrovolně“ dosadit čtyřicet procent žen. Pokud ne, nařídil jim to stát

---

<sup>39</sup> ASKLÖF, C., HEDMAN, B., STRANDBERG, H.: *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha: 2003. Ministerstvo práce a sociálních věcí, s. 17–18

a dal jim další tři roky na splnění. Počet žen ve vedení tak skočil ze sedmi procent v roce 2003 na současných 39 procent. Je zajímavé, že z průzkumů mezi manažery vyplývá, že dvanáct procent mužů vidí v přírůstku žen ve vedení firem výhodu, jedenáct nevýhodu. A ženy? Dvacet procent vidí ve změně výhodu a jen jedno procento nevýhodu.<sup>40</sup>

Evropská komise přijala na podzim roku 2012 návrh směrnice o povinném počtu žen ve vedení firem eurokomisařky Viviane Redingové zajišťující rovnější postavení žen ve firmách. Podle této průlomové směrnice budou muset firmy mít v nevykonných orgánech nejméně 40 % žen. Soukromé firmy budou mít čas do roku 2020, ve státních firmách bude povinnost platit o dva roky dříve. Při nesplnění podmínek přijdou na řadu sankce. Přijetí tohoto návrhu je přelomovým okamžikem v boji za zrovnoprávnění žen na trhu práce. Podle slov Redingové je tento den skutečně historický pro rovnováhu mezi muži a ženami. Po desetiletí planých slibů a marných pokusů o samoregulaci je stále 85 % mužů ve vedení firem. Je to plýtvání talentem, vždyť 60 % univerzitních absolventů jsou ženy. Lednová zpráva EU uvádí, že je nyní v představenstvech společností 13,7 % žen, v roce 2010 to bylo 11,8 %. Při takovémto růstu by trvalo dalších 40 let, než by bylo ve vedeních společností zastoupeno 40 % žen. Tento návrh vzbudil odmítavé reakce převážně ve sférách, v nichž dominují muži. Marcela Adamusová, genderová expertka společnosti Fórum 50 %, která podporuje rovné zastoupení žen a mužů, míní, že pokud EU neprosadí zákon zavádějící kvóty pro ženy, v České republice budou jen těžko zavedeny. Kvóty vidí jako dočasné opatření, které samo o sobě nestačí. Měly by být doplněny o další opatření, jako jsou flexibilní formy práce či firemní školky.<sup>41</sup>

Kvóty nejsou diskriminační, mají pouze za cíl odstranit znevýhodnění, kterému je určitá sociální skupina vystavena. Kromě nerovnosti mezi jednotlivci, která je přirozená, totiž existuje i nerovnost systémová, a ta má negativní dopad na možnost skutečného zapojení se např. do politiky. Kvóty se snaží narovnat tuto nerovnost tak, aby o zastoupení ve vrcholných funkcích rozhodovaly více individuální schopnosti, nikoli příslušnost ke znevýhodněné skupině.<sup>42</sup>

Zavedení kvót je opatření, jehož cílem je napravit předcházející nerovnost např. ve vztahu k rozhodovacím pozicím, k přístupu ke školení nebo zaměstnání, které definuje určitý podíl míst pro určitou skupinu. Jedná se o jednu z forem pozitivních opatření. Některé

<sup>40</sup> SUCHÁ, L.: Firmy nasazují podpatky. *Mladá fronta Dnes*. 1. března 2011, s. 12A.

<sup>41</sup> ROVENSKÝ, J.: EU chce vnutit firmám kvóty žen. *Právo*. 10. října 2012.

<sup>42</sup> SMIGGELS KAVKOVÁ, J.: Ženy v politice: I nadále v pozici znevýhodněné menšiny. *Prosazování genderové rovnosti*, Havlíčkův Brod: Česká ženská lobby, o. s., 2009, s.4–9

politické strany v zemích EU uplatňují kvóty na kandidátních listinách tzv. zipovým systémem tzn., že se na nich vždy střídají žena a muž. Na jiných kandidátkách může být 40 % žen a 40 % mužů a zbytek ponechán „volné soutěži“.<sup>43</sup>

Výzkumy mluví jasně. Holčičky dříve mluví, dříve dokážou poznat emoce na druhém člověku. Dříve si dokážou hrát s hračkami, dříve se naučí psát. Ženy se lépe učí, jsou pilnější a domů nosí lepší známky a častěji než muži opouštějí vysoké školy s diplomem. Potom ale následuje zlom, zatímco muži stoupají po kariérním žebříčku do představenstev a dozorčích rad, ženy ne. Rozdíl v poměru mužů a žen ve vedení firem je ve všech státech EU tak markantní, že se jím zabývají politici většiny evropských zemí.

Hlavním finančním nástrojem Evropské unie pro podporu zaměstnanosti a pro prosazování hospodářské a sociální soudržnosti v členských státech je Evropský sociální fond. Jeho výdaje dosahují přibližně 10 % celkového rozpočtu EU.<sup>44</sup>

Evropský sociální fond je jeden ze strukturálních fondů Evropské unie, jejichž cílem je zlepšování sociální soudržnosti a hospodářského blahobytu v regionech Unie. Strukturální fondy jsou finanční nástroje, které přerozdělují finanční prostředky. Specifickým cílem výdajů ESF je podpora vytváření většího počtu lepších pracovních míst v EU, což tento fond dělá tak, že spolufinancuje národní, regionální a místní projekty, které zlepšují úroveň zaměstnanosti, kvalitu pracovních míst a otevřenost pracovního trhu v členských státech a jejich regionech.

Tento fond byl vytvořen v rámci Římské smlouvy v roce 1957, jedná se tak o nejstarší strukturální fond. Po válce se soustředil na zvládnání migrace pracovníků v rámci Evropy, později se zaměřil na boj proti nezaměstnanosti mezi mladými a málo kvalifikovanými lidmi. V současném období, tedy v letech 2007 až 2013, jde o finanční pomoc a podporu těch, kteří obzvláště obtížně hledají práci, například žen, mladých lidí, starších pracovníků, migrantů a lidí s tělesným postižením. Kromě toho také pomáhá podnikům a pracovníkům přizpůsobit se změnám. Proto podporuje inovaci na pracovišti, celoživotní učení se a mobilitu pracovníků. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> FERRAROVÁ, E., *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů*, Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007. ISBN 976-80-86520-03-2, s.23–24

<sup>44</sup> Strukturální fondy EU. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [cit. 2012-10-20]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz>

<sup>45</sup> Strukturální fondy EU. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [cit. 2012-10-20]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz>



Mezi cíle Evropského sociálního fondu patří např. pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, prosazování rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce, sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce, podpora celoživotního vzdělávání, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce a boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.<sup>46</sup>

### 3.2 Možnost pracovního uplatnění žen na pracovním trhu ČR

Stále více se mluví o rovných příležitostech a diverzitě, což jsou dva důležité faktory pro rozvoj a úspěch společností na trhu práce, výrobků a služeb. Oba tyto trendy se pomalu a jistě prosazují i v personální politice firem. Firmy si začínají uvědomovat, že nelze ignorovat 50 % populace, ať už se jedná o ženy nebo muže, nevyplácí se to.<sup>47</sup>

Rovné příležitosti začínají nábořem a výběrem budoucích zaměstnanců a zaměstnankyň. Ve výběrovém řízení často hrají důležitou roli nejrůznější stereotypy. Na mnohé z nich poukázalo šetření mezi personálními agenturami kolektivu autorek vedených Drahomírou Fischlovou z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. Patří k nim názory, že muži se lépe hodí pro vedoucí role, protože jdou za svým cílem daleko tvrději než ženy, ženám vyhovuje jednotvárná práce zaměřená na detail, naopak muž spoustu věcí přehlédne. Ženy se lépe uplatní v zaměstnání, kde mohou využít své sociální citění, dokážou mnohem lépe než muži vycítit, co protějšek potřebuje, apod.<sup>48</sup>

V České republice se rovné příležitosti žen a mužů nejviditelněji rozvíjejí právě v oblasti personální. Diskriminační chování a stereotypní posuzování různých skupin osob vlastně znemožňuje výběr správných lidí na správná místa. Při obsazování pracovních pozic se zaměstnavatelé a personalisté často řídí nepodloženými předsudky a sympatiemi. Tudiž se stává, že pracovní týmy jsou vytvářeny z lidí stejného typu, pohlaví, věku a podobných názorů. Jak ukazují různé výzkumy, finanční ohodnocení není rozhodující motivační prvek. Tím je převážně spokojenost a výkonnost zaměstnanců, která jde ruku v ruce s dostupnými podobami sladování profesního a osobního života. Ať už se jedná o různé

<sup>46</sup>Evropský sociální fond v ČR. *ESF* [online]. [cit. 2012-10-20]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

<sup>47</sup> SOKAČOVÁ, L., *Rovné příležitosti do firem*, 3. speciální vydání, Praha: Gender Studies, o.p.s., 2008. ISBN 978-80-86520-25-4, s. 9–10

<sup>48</sup> SOKAČOVÁ, L., *Rovné příležitosti do firem*, 3. speciální vydání, Praha: Gender Studies, o.p.s., 2008. ISBN 978-80-86520-25-4, s. 13–14

flexibilní formy práce, zařízení péče o děti či různé komunikační nástroje pro sdílení zkušeností.<sup>49</sup>

Z Evropského sociálního fondu jsou financovány jednotlivé programy pro podporu zaměstnanosti v jednotlivých členských státech EU. Jedním z nich je operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

Mezi projekty, které byly nebo jsou realizovány z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, patří např. projekt Adam a Eva, jehož cílem je naplnění principu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v Moravskoslezském kraji a vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života. Specifické cíle se pak zaměřují např. na tyto oblasti:

- motivace zaměstnavatelů k uplatňování rovných příležitostí žen a mužů,
- sladování pracovního a rodinného života,
- odbourávání genderových stereotypů na trhu práce,
- vyhledávání závažných projevů diskriminace na trhu práce a rozvoj aktivit na odstranění diskriminace,
- tvorba a realizace komplexních programů na podporu zahájení samostatně výdělečné činnosti.

Cílovými skupinami projektu jsou zaměstnavatelé, odborové organizace a sociální partneři, dále zaměstnanci/zaměstnankyně, rodiče s dětmi, ženy začínající podnikání a vykonávající samostatně výdělečnou činnost a ženy v předdůchodovém věku.<sup>50</sup>

Zahrnutí žen mezi skupiny tradičně diskriminovaných pracovníků naznačuje, že při řešení problémů diverzitou nelze genderovou problematiku přehlížet. Hlavním předmětem managementu genderových vztahů je problematika vytváření rovných příležitostí pro muže a ženy v organizacích. Jedná se o postupné implementování, udržování a podporování

---

<sup>49</sup> SOKAČOVÁ, L., *Rovné příležitosti do firem*, 3. speciální vydání, Praha: Gender Studies, o.p.s., 2008. ISBN 978-80-86520-25-4, s. 9–10

<sup>50</sup> Evropský sociální fond v ČR. *Adam a Eva* [online]. [cit. 2012-10-22]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/adam-a-eva>

těchto myšlenek a procesů do společenské práce. Prvním důležitým úkolem je postupné včlenění genderové perspektivy do systému manažerského vzdělávání.<sup>51</sup>

Zaměstnavatelé při najímání managementu zatím stále preferují pracovníky s nepřerušovanou profesní a řídicí kariérou (přerušením se rozumí např. mateřská a rodičovská dovolená), čímž jsou ženy znevýhodňovány. Časové a psychické nároky péče o dítě a rodinu snižují připravenost žen k práci a v mnoha případech i ochotu nástupu do odpovědných funkcí. Ženy-matky často volí zaměstnání s nižšími časovými nároky, tak aby se mohly i nadále ve větší míře věnovat rodině.

Velmi zajímavá srovnání vyplývají ze schématu kariéry manažerek (Vlach, J.: Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu. Praha: VÚPSV, 2005):

- Věk 20 – 29 let – objevuje se relativně vysoký podíl žen v managementu, kdy ženy nejsou v kariéře znevýhodňovány doma ani v zaměstnání
- Věk 30 – 39 let – podíl žen v managementu výrazně klesá, žena je omezována péčí o dítě a odchází do pracovní neaktivity, naopak muži pokračují v kariérním růstu
- Věk 40 – 49 let – osamostatnění dětí zvyšuje u žen připravenost k výkonu práce a jejich podíl na řídicích pozicích roste
- Věk 50 – 59 let – toto období charakterizuje relativně vysokou účast žen v managementu
- Věk 60 a více let – většina žen v současné době je v důchodu a počet manažerek výrazně klesá

Kariéra manažerky kulminuje mezi 40. a 49. rokem života, což je ve srovnání s muži o 10 let později. Mužská část managementu již v tuto chvíli obsadila nejvyšší pozice a ženy velmi obtížně překonávají jejich monopol. Tím pádem v podnikatelské sféře ženy dosahují pouze na nižší řídicí pozice. Velmi zajímavá bude otázka chování zaměstnavatelů budoucích manažerek, které v současné době posouvají své mateřství do vyššího věku a svoji druhou kariéru (po narození potomků) budou zahajovat mnohem později, než je tomu u generačně starších žen, tzn. v době, kdy jsou již pro firmy nezajímavé. Zaměstnavatelé totiž preferují převážně mladé manažery ve věku 30 – 39 let s vysokou

---

<sup>51</sup>KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K.: *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8, s. 2425

invencí a otevřené novým podnětům. Naopak starší manažeři nad 40 let, kteří se více spoléhají na své zkušenosti, nejsou pro firmy zajímaví.<sup>52</sup>

### 3.3 Diskriminace a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce

Ženy chtějí do mužských profesí, opačně to však neplatí. Do mužských profesí se ženy hrnou také proto, že si v nich vydělají více peněz. To se o typicky ženských povolání říci nedá. Existuje mnohem více mužských profesí, v nichž se stále častěji objevují ženy. Staly se pilotkami dopravních letadel, jsou součástí fotbalového světa, pracují jako chirurgyně, nebo jako kovářky. Takto bychom mohli jmenovat spoustu dalších příkladů. Naše patriarchální společnost si pozvolna začíná zvykat na tento fenomén poslední doby. Platí to i naopak? Neplatí, do ženských profesí se muži tolik nehrnou, přesto v Česku přibývá zdravotních bratrů, květinářů, učitelů v mateřských školách či mužů na rodičovské dovolené. Naše společnost se teprve učí vnímat je pozitivně. Je pravda, že vnímání ve velkoměstě, jako je Praha, bude jiné než na malé vesnici.

Na trhu práce se ženy uplatňují především ve zdravotnictví, školství nebo sociálních službách, tzn., že se soustřeďují v organizacích s nižší výdělkovou hladinou a v organizacích, kde jsou požadovány vlastnosti, jež jsou genderově přiřazovány ženám. O ženách se všeobecně soudí, že jsou citlivé, klidné, trpělivé, pečlivé, pracovité, spolehlivé. Tyto vlastnosti jsou s feminitou spojeny natolik pevně, že se od ženy očekávají v každé situaci.

Negativní roli u žen na trhu práce sehrává také věk, přičemž snad žádná věková kategorie na tom není výrazně lépe než jiná. U absolventek se předpokládá, že brzy odejdou na mateřskou dovolenou, u žen po mateřské dovolené je obtížná reintegrace do profese, u žen s dětmi školního věku se očekává zátěž rodinnými povinnostmi, a tudíž i nižší pracovní nasazení, a konečně ženy nad 45 let jsou vystaveny stereotypu o neproduktivě, nedynamičnosti, neschopnosti přizpůsobovat se novým trendům a učit se ve srovnání s mladými pracovníci. Nejvyšších pozic a platu dosahují ženy mezi 30. až 39. rokem.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> VLACH, J., ŠNAJDROVÁ, Z., KOZELSKÝ, T., MUSIL, J.: *Gender v managementu*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-807416-003-5, s. 27–28

<sup>53</sup> SIMERSKÁ, L.: Genderový balíček 3/2005. *Rovné příležitosti a zlepšování postavení žen v kontextu zahraničních investic do ČR*. Praha: Gender Studies, 2005, s. 13–14

Zajímavé je, že podle empirických výzkumů ženy svoji schopnost získat autoritu mírně nadhodnocují nebo muži tuto dovednost u žen mírně podhodnocují. Skutečnost, že ženy bývají nadřizenými většinou ve feminizovaných profesích, vyvolává domněnku o tom, že ženy hůře získávají autoritu právě u mužů, což pravděpodobně souvisí nejen s pozicí žen na trhu práce, ale i ve společnosti. Samotné genderové stereotypy udržují ženy spíše na nižších pracovních postech, kde mohou uplatnit to, co je jim přisuzováno, tedy pracovitost, rezistenci proti monotónnosti práce, trpělivost, pečlivost a spolehlivost a zároveň jsou chráněny před rozhodováním pod tlakem a prosazováním autority. Ženy se tak chovají podle očekávání zaměstnavatele, což je vlastně zpětně utvrzuje o správnosti stereotypu. Chovají se tak naprosto racionálně, jelikož lidé mají tendenci odmítat vše, co neodpovídá jejich očekávání. Chování úspěšných žen na trhu práce je proto považováno spíše za výjimku potvrzující pravidlo než fakt, který by mohl vést k přehodnocení možných předsudečných východisek.<sup>54</sup>

Ženy narážejí při svém profesním postupu na neviditelnou bariéru, tzv. skleněný strop, což jsou tradiční postoje, předpoklady a hodnoty, které ženám brání při posílení jejich pozic v plné účasti na životě společnosti. Zapříčiňuje, že jen zřídka dosahují nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic. Skleněný strop spočívá ve znemožňování přístupu buď přímo na tyto pozice, nebo k cestám, jež tento přístup otevírají, a to formálními i neoficiálními a skrytými způsoby. Strop je hranice, kam až jsou ženy ve svém postupu „vpuštěny“.<sup>55</sup>

V nejvyšším vedení českých firem je pouze 6,65 % žen a 80 % českých firem nemá v představenstvu žádnou ženu. Nabízí se úvaha: je zvýšení zastoupení žen pouze otázkou spravedlnosti, nebo má i racionální ekonomický potenciál? Asi nejznámější mezinárodní studie poradenské společnosti McKinsey (2012) hovoří jasně pro ekonomické důvody. Firmy, které mají v top managementu tři a více žen, vykazují větší zisk než firmy, kde ženy nejsou žádné nebo je jich málo. Pro firmy je optimální, když je v jejich vedení různorodost, tedy dostatečný počet žen i mužů.<sup>56</sup>

Většinou vyšší podíl žen v řídicích strukturách organizací je soustředěn do feminizovaných odvětví s nižší výdělkovou hladinou. Mezi tato odvětví patří služby, obchod, ubytování,

---

<sup>54</sup> HAŠKOVÁ, H.: Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce. Sociologický časopis 4/2000. Sociologický ústav AV ČR, Praha. ISSN. 0038-0288, s. 449–450

<sup>55</sup> *Ženy & muži v datech*. Praha: Úřad vlády ČSÚ, 2008. ISBN-978-80-1854-5, s. 88–89

<sup>56</sup> MACHOVCOVÁ, K.: *Náklady a zisky rovných příležitosti pro ženy a muže*. Praha: Gender Studies, 2012. ISBN 978-80-86520-42-1, s. 4–5

stravování, zdravotní a sociální péče. Nejinak je tomu i u vzdělávání od nejnižšího stupně až po univerzitní. U organizací s nízkým průměrným výdělkem lze mluvit o ženském managementu.

Dalším specifikem feminizace managementu je, že se zvyšuje její podíl s velikostí podniku. U zaměstnavatelů podnikatelské sféry s více než 3000 zaměstnanci se ženy na managementu podílejí dokonce téměř 50 %. Opačný vývoj vykazuje nepodnikatelská sféra, kde podíl manažerek klesá s velikostí organizace. Nejmenší subjekty do 24 zaměstnanců z více než 80 % řídí ženy. Je zajímavé, že existují oblasti a obory činností, ve kterých mají ženy stejné, v některých případech i vyšší, příležitosti než muži k prosazení se na pozice manažerek, jedná se např. o personalistiku, ekonomické a finanční pozice a obchodní činnosti pro rychloobrátkové netechnické komodity.<sup>57</sup>

### 3.3.1 Diskriminace v odměňování

Muži a ženy do značné míry pracují v odlišných zaměstnáních, pozicích a odvětvích. Zkoumání tohoto jevu, který patří k základním charakteristikám relativní pozice mužů a žen na pracovním trhu, je důležité i proto, že typy zaměstnání a odvětví s většinovým podílem zaměstnaných žen obvykle poskytují nižší mzdy (jak mužům, tak ženám) oproti typicky „mužským“ zaměstnáním a odvětvím. Stejně tak u pracovních pozic: ženy méně často dosahují odpovědnějších a lépe placených manažerských pozic. Přetrvávající vysoká koncentrace žen ve skupinách pracujících s nižšími mzdami, tzv. segregace zaměstnání podle pohlaví, je proto jednou z podstatných příčin existence mzdových rozdílů mezi muži a ženami.<sup>58</sup>

V České republice je rozdíl v odměňování mezi ženami a muži až 25 % ve prospěch mužů. Ženy v Evropské unii vydělávají průměrně o 16,4 % méně než muži. Tyto údaje zveřejnila Evropská komise u příležitosti Evropského dne rovného odměňování. Podle slov Viviane Redingové, místopředsedkyně Evropské komise a komisařky EU pro spravedlnost: „Zásada stejné odměny za stejnou práci je zakotvená ve smlouvách Unie již od roku 1957. Je na čase, aby platila i v praxi.“ Postupnému vyrovnávání platů mají pomoci různé

<sup>57</sup> VLACH, J., ŠNAJDROVÁ, Z., KOZELSKÝ, T., MUSIL, J.: *Gender v managementu*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-807416-003-5, s. 31–3

<sup>58</sup> JURAIDA, Š., KUCHAROVÁ, V., MACHOVCOVÁ, K.: *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9, s. 14–15

přednášky, školení i analýzy. Některé státy se dokonce rozhodly nařídit podnikům, aby předkládaly ročně zprávu o rozdílu v odměňování mužů a žen.<sup>59</sup>

Odměňování managementu v podnikatelské sféře představuje segment trhu práce se specifickými postupy. Mzdy vysokého managementu jsou předmětem individuálních manažerských dohod na období zpravidla delší než jeden rok. Vedle mzdy si manažeři se svými zaměstnavateli sjednávají řadu specifických plnění, která běžné statistiky nezachycují. Veřejná kontrola brání diskriminaci žen v odměňování v nepodnikatelské sféře. Právními normami určený mechanismus utváření platů se týká i managementu (např. tarifní stupnice). Naopak rozdíl v podnikatelské sféře je neúměrně vysoký v neprospěch žen. Individuální sjednávání výdělků pracovníků na nejvyšších řídicích postech podnikatelské sféry znevýhodňuje ženy s přerušným pracovním a kariéerním životem. Manažerky ve větší míře pracují v organizacích s nižší výdělkovou hladinou, tj. na úrovni průměrné a nižší celostátní mzdy.<sup>60</sup>

### 3.4 Sladění rodinného a profesního života

Flexibilní uspořádání pracovní doby je jednou z možností, jak pracovní trh ženám více otevřít. Každá mince má ale dvě strany, což je třeba mít stále na zřeteli – stejně jako nové formy práce přinášejí mnoho pozitivního, mají také své limity. Tento fenomén totiž nemůže existovat ve vzduchoprázdnu, zásadní je jasné legislativní vymezení a také konkrétní participace státu např. formou propracovaného a efektivního systému péče o děti, který v současné době u nás chybí. České zaměstnankyně a zaměstnanci zatím v mezinárodním srovnání nemají stejné možnosti při dosahování flexibilního pracovního uspořádání, není zde zvykem využívat částečných úvazků a zaměstnanci mají jen minimální možnost ovlivňovat svou pracovní dobu. Je nutné rozlišovat tzv. pozitivní a negativní pracovní flexibilitu. Pozitivní flexibilita je chápána jako soubor nástrojů a konkrétních opatření, která mají zaměstnancům umožnit lepší sladování osobní a profesní povinnosti, což pro zaměstnavatele představuje určité náklady, které se však v dlouhodobějším horizontu vyplácejí. Negativní flexibilita je takový přístup zaměstnavatele, kdy vyžaduje od svých zaměstnanců neustálou dostupnost, nerespektuje

<sup>59</sup> HOVORKOVÁ, K.: Kytky to nespraví – chceme vyšší plat. O čtvrtinu!. *Mladá fronta Dnes*. 8. března 2012, s. C1

<sup>60</sup> VLACH, J., ŠNAJDROVÁ, Z., KOZELSKÝ, T., MUSIL, J.: *Gender v managementu*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-807416-003-5, s. 34–39

stanovenou pracovní dobu nebo určuje pracovní směny v nedostatečném časovém předstihu. Takové uspořádání pracovní doby je v ČR bohužel poměrně běžné a pojem flexibilita je zaměstnavateli vnímán právě tímto způsobem.<sup>61</sup>

Důraz je v současnosti kladen na možnosti harmonizace práce a rodiny v životě a na vytváření tzv. family – friendly politic a různých způsobů zvýšení flexibility práce, které umožňují skloubení rodinných a pracovních závazků. Flexibilita může nabývat různých forem a může být vytvářena za různým účelem. Pokud se zaměříme na snahu lépe skloubit pracovní a rodinné závazky, rozlišujeme dva základní typy flexibility: kvantitativní a kvalitativní. Kvantitativní flexibilita umožňuje zejména časově lépe skloubit pracovní a rodinné závazky zkrácením doby práce nebo prostřednictvím možnosti pracovníka určovat do různé míry dobu, kdy je práce vykonávána. Jednotlivé typy kvalitativní flexibility umožňují nezávislost z hlediska místa a způsobu vykonávání práce.<sup>62</sup>

Princip rovných příležitostí se snaží vytvořit co největší prostor pro osobní volby jednotlivých členů rodiny a dosáhnout takového pracovního prostředí, které bude dostatečně flexibilní, a tedy výhodné pro zaměstnavatele i pro zaměstnance. Některé firmy nabízí možnost částečně pracovat z domova, jiné organizace provozují dětské koutky apod. Vyšší propojení pracovního a rodinného prostředí umožňuje aktivnější zapojení rodičů a může se urychlit návrat do zaměstnání z rodičovské dovolené.<sup>63</sup>

Česko patří v EU k zemím s nejmenším podílem práce na částečný úvazek. Zatímco v zemích Unie tak pracuje téměř třetina žen a každý dvanáctý muž, v Česku je to devět procent žen a pouze každý padesátý muž. V rámci sladování profesního a rodinného života je třeba podporovat zaměstnavatele, aby umožnili svým zaměstnancům využívat takové formy práce, které jim více usnadní harmonizování pracovních a rodinných povinností. K nim patří částečné úvazky, sdílená pracovní místa, homeworking (teleworking), pružná pracovní doba.<sup>64</sup>

V posledních letech mnohé firmy zjistily, že se jim vyplatí věnovat speciální pozornost ženám na mateřské dovolené. Tím, že jim umožní pracovat z domova home office nebo na

---

<sup>61</sup> SKÁLOVÁ, H.: Perspektiva žen na trhu práce. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Gender Studies, o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86520-23-0, s. 12–13.

<sup>62</sup> KŘÍŽKOVÁ, A.: *Základní formy flexibility na českém trhu práce a pracovní podmínky žen*. Gender, rovné příležitosti, výzkum. 2003. č. 1–2. ISSN 1213-0028, s. 2–4.

<sup>63</sup> HAŠKOVÁ, H.; KŘÍŽKOVÁ, A.: Rovné příležitosti, Možnosti skloubení práce a rodiny v životě žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2002. č. 2–3. ISSN 1213-0028. s. 8–9.

<sup>64</sup> *Prorodinný balíček*. [online]. 19. listopadu 2008 [cit. 2010-11-07]. Ministerstvo práce a sociálních věcí Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>.



zkrácený úvazek, získají nesmírně loajální a věrnou zaměstnankyni. Dokonce si takto mohou udělat i reklamu na veřejnosti, už i u nás se totiž pořádají soutěže o nejlepší firmu přátelskou rodině.<sup>65</sup>

Zájem o zřizování firemních školek se stále zvyšuje, hlavně mezi velkými podniky, ale s jejich realizací je problém. Náklady na školku se totiž nedají odečíst z daní. Zatím se dají tyto projekty realizovat pomocí různých grantů a dotací z Evropské unie na podporu rovných příležitostí a na sladování pracovních podmínek mužů a žen. I přes tyto potíže se přece jenom některé firmy pustily do realizace a v současné době je v České republice již asi 15 firemních školek. Jejich zřízení může zvýšit loajalitu pracovníků, prestiž firmy i její konkurenceschopnost na trhu. Je těžké sehnat dnes školku, na druhé straně je i velmi obtížné najít kvalitního zaměstnance, proto si některé firmy spočítaly, že je pro ně výhodnější investovat do zřízení školky a udržet si dobré zaměstnance než vydávat peníze na hledání nových lidí.<sup>66</sup>

Ženy v České republice vnímají zájem zaměstnavatele na jejich dalším individualizovaném kariérním rozvoji po návratu do práce z mateřské dovolené jako nedostatečný. Jednou z možností, jak změnit toto jejich stanovisko, je využití tzv. **koučinku**, zejména kariérního koučinku, ten totiž může podpořit ženy vracející se po mateřské dovolené do práce a pomoci jim pozměnit pracovní pozice tak, aby byly v souladu s jejich talentem, dovednostmi a dalšími jejich silnými stránkami.

Aktivní uplatnění politiky rovných příležitostí musí stát v první řadě na otevřené spolupráci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Na podporu většího profesního zapojení žen je možné využít i následující metody.

Může jít o **supervizi**. Velmi účinná může být zejména v situaci, kdy se matka vrací po rodičovské dovolené a je nutné, aby se rychle zapracovala, nebo při podpoře mladých zaměstnankyň, které jsou pro organizaci perspektivní, a předpokládá se jejich další kariérní postup.

Také **mentoring** umožňuje ženám předávat si své zkušenosti a znalosti a může přispět k podpoře profesního rozvoje žen, ale i vzájemné ženské solidarity. Obě tyto metody dávají ženám možnost sdílet zkušenosti, překonávat společné překážky a řešit obdobné problémy. Například Britská obchodní komora vyhlásila 2. ročník projektu Equilibrium,

<sup>65</sup> MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M.: *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-615-5, s. 91.

<sup>66</sup> BUČKOVÁ, M.: Firemních školek pozvolna přibývá. *Mladá fronta Dnes*. 4. listopadu 2010, s. 4 C.

jehož cílem je zvýšit počet žen v představenstvech a na pozicích nejvyššího managementu. „Jedná se o mentorování talentovaných žen, jehož cílem je dovést vybrané manažerky do nejvyššího vedení firem. Zvolených 10–20 žen, které mají chuť posunout se ve své kariéře dál, k sobě dostane zdarma na zhruba jeden rok tzv. mentory, což jsou úspěšné manažerky nebo manažeři, kteří je budou motivovat, radit jim a pomohou jim v jejich kariéře,“ říká Petra Janíčková, výkonná ředitelka Britské obchodní komory. Předcházející ročník byl podle ní velmi úspěšný a všechny talentované ženy ve své kariéře postoupily. Podmínkou Britské obchodní komory je, aby účastnice programu dále pomáhaly ženám v kariérním růstu.<sup>67</sup>

Dalším způsobem, jak podpořit profesní zapojení žen, je tzv. **networking** či spolupráce různých ženských skupin mezi sebou. V rámci networkingu je možné pořádat společná diskusní setkání, specifické vzdělávání, formulovat společné cíle a navrhovat nejrůznější opatření podporující rovnost příležitostí.

V neposlední řadě je další možností, jak podpořit ženy v jejich snaze o lepší uplatnění na trhu práce, specificky zaměřené **vzdělávání**, např. speciální manažerské kurzy pro ženy.<sup>68</sup>

Po celá staletí byly role jasně rozděleny. Žena se starala o výchovu dětí a muži náležela péče o materiální zabezpečení rodiny. Struktury pracovního světa se vytvořily mezi muži, kteří měli malou odpovědnost za běžný soukromý život rodiny. Toto rozdělení je hluboce zakořeněno v naší společnosti, což ukazuje velmi pomalá změna směrem k zaměstnaným matkám v řídicích pozicích a směrem k otcům, kteří se podílejí na výchově dětí. „Maskulinní“ vlastnosti jako schopnost prosadit se, cílevědomost, radost z rozhodování zatím zajišťují mužům vedoucí pozice v ekonomice. Jako vedoucím skupiny se jim od začátku věří více, bez ohledu na to, jakých výsledků dosahují.

Muži dávají přednost většinou hierarchickým strukturám. Naproti tomu ženy projevují větší spokojenost a motivaci, když se vedení skupiny střídá a nikdo nehraje hlavní roli. Ženy více dbají na náladu v týmu a naproti tomu muži se koncentrují na pracovní výsledek. Oba tyto způsoby jednání mají své přednosti i zápory.

---

<sup>67</sup> HOVORKOVÁ, K.: Vedení firem - 12 mužů, 1 žena. *Mladá fronta Dnes*, 14. února 2012, s. 3 C.

<sup>68</sup> FORMÁNKOVÁ, L., RYTÍŘOVÁ, K.: *ABC feminismu*. Brno: Nesehnutí, 2004. ISBN 80-903228-3-2, s. 35–36

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 STANOVENÍ HYPOTÉZ

Trh práce získává v současné době stále větší společenský význam, stává se klíčovým prostředkem k utváření vlastní identity a zásadním způsobem také formuje a ovlivňuje utváření životního stylu každého jednotlivce. Placená práce přitom v lidském životě plní mnoho různých funkcí. Jednak může být k práci přistupováno jako ke zdroji materiálního nebo sociálního pohodlí či jako k příležitosti k vykonávání moci, jednak jako k prostředku hledání vlastní identity. Znamená společenská práce něco jiného pro ženy a něco jiného pro muže? Lze očekávat, že odlišná mužská socializace, která směřuje k identifikaci s rolí živitele, vede k tomu, že pro muže mají klíčový význam právě materiální a mocenské aspekty práce. Různé výzkumy ukazují, že právě muži jsou více než ženy citliví na kariérní postup, což vede k větší soutěživosti a rostoucímu antagonismu mezi kolegy na pracovišti. V této souvislosti je třeba položit si klíčovou otázku, zda jsou postoje mužů a žen k práci natolik rozdílné, že lze na jejich základě vysvětlovat odlišné postavení mužů a žen na českém trhu práce, což vede k prokazatelně horší pozici žen na trhu práce v České republice.

Odlišné zacházení s ženami a muži v ČR na pracovním trhu lze doložit zejména rozdíly ve mzdách a také diskriminačním postupem některých zaměstnavatelů při výběru nových pracovníků a pracovnic. Zejména mladé ženy kolem 30 let, kdy se obecně očekává, že budou mít děti, a ženy s malými dětmi bývají považovány za nestabilní a rizikové zaměstnankyně a bez ohledu na jejich schopnosti nebo ambice se u nich automaticky předpokládá konflikt ženských rodinných a pracovních rolí. Obzvláště na lépe placená a prestižnější místa proto někteří zaměstnavatelé vybírají raději muže. Mužská pracovní síla bývá ve srovnání s ženskou často považována za apriorně kompetentnější, stabilnější, perspektivnější a výkonnější. Mimo jiné také v důsledku těchto tlaků jsou ženy soustředěny v hůře placených profesích s menší sociální prestiží.<sup>69</sup>

Příčinou odlišného postavení žen a mužů na trhu práce jsou primárně nejrozličnější strukturální bariéry. Ať už se jedná o nerovné rozdělení péče o domácnost a rodinu mezi mužem a ženou, nedostatečná nebo nevhodná opatření na skloubení práce a rodiny nebo existenci nepodložených stereotypů, podle nichž ženy nejsou ochotné dát práci tolik jako muži, protože pro ně není takovou životní hodnotou jako pro muže. Cílem tohoto výzkumu je zjištění, zda se ženy a muži cítí na současném trhu práce v České republice

---

<sup>69</sup> VOHLÍDALOVÁ, M.: *Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?* Gender, rovné příležitosti, výzkum. 2006. č. 1. ISSN 1213-0028, s.26–27.

diskriminování a v jakém směru, zda a do jaké míry tyto názory ovlivňuje věk respondentů. Jaké názory mají jednotliví zástupci obou pohlaví na postavení žen na současném pracovním trhu. Dotazováni byli respondenti obou pohlaví různého věku, různé úrovně vzdělání a z různých míst. Jednotliví respondenti byli selektováni náhodným výběrem tak, aby vzorek respondentů byl dostatečně reprezentativní. To by mělo odhalit, do jaké míry se věk a pohlaví promítají do názorů jednotlivých generací a jak ovlivňuje velikost bydliště (vesnice x město) tradiční patriarchální model, kdy muž vystupuje jako živitel rodiny a žena pečuje o domácnost a její uplatnění na pracovním trhu je jen vedlejší přílepkování k rodinnému rozpočtu.

V souvislosti s vyslovenými otázkami byly stanoveny tyto hypotézy:

1. Předpokládám, že ženy s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním se cítí na pracovním trhu více diskriminovány než ženy s nižším vzděláním.
2. Předpokládám, že ženy ve věkové kategorii 35 – 49 let žijící ve městech se budou cítit více znevýhodněny než ženy stejné kategorie žijící na vesnici.
3. Předpokládám, že muži se na pracovním trhu cítí méně diskriminovány než ženy.
4. Předpokládám, že čím jsou muži starší, tím méně jsou nakloněni budování profesní kariéry žen.

## **5 VÝZKUM ZAMĚŘENÝ NA POZICI ŽEN NA ČESKÉM TRHU PRÁCE**

Pro získání informací, které se týkají problematiky postoje české společnosti k pozici žen na trhu práce, jsem realizovala vlastní výzkum. Ke sběru požadovaných dat jsem použila techniku dotazníků. Pro vytvoření svého dotazníku, určeného k výzkumu mezi respondenty, jsem využila některé otázky z „Průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce“, který prováděl Sociologický ústav Akademie věd ČR v roce 2003, a doplnila je některými jinými otázkami tak, aby dotazník vyhovoval mému šetření a mohla jsem ověřit své stanovené hypotézy.

Otázky kladené v dotazníku jsou uzavřené a polootevřené. Celkem dotazník obsahuje 16 otázek, které jsou rozčleněné do samostatných celků podle jednotlivých problémů týkajících se názorů respondentů na pozici žen na trhu práce.

První část dotazníku obsahuje základní osobní údaje o respondentovi, jako jsou pohlaví, věk, rodinný stav, nejvyšší ukončené vzdělání, bydliště rozdělené podle počtu obyvatel v obci a socioekonomické postavení.

Druhou část dotazníku tvoří otázky, které se týkají významu práce pro muže a ženu a ochoty skloubit profesní a rodinný život, finančního zabezpečení chodu domácnosti, výchovy dětí a otázky, zda mateřství žen představuje významný handicap na trhu práce.

Ve třetí části zjišťuji postoj respondentů k otázce diskriminace na trhu práce, zda a z jakých důvodů byli či jsou ženy a muži vystaveni nerovným podmínkám např. při nástupu do nového zaměstnání či získávání manažerského místa.

## 5.1 Vyhodnocení výsledků a interpretace výzkumu

Cílový soubor respondentů tvoří zástupci obou pohlaví s různým stupněm sociálně ekonomického postavení, s různou výší dosaženého vzdělání a žijících v různých částech republiky. Výběrový soubor byl vygenerován prostým náhodným výběrem a je složen ze 145 respondentů, z toho je 75 žen (51,7 %) a 70 mužů (48,3 %). Byli osloveni respondenti ve věku od 20 let a více bez jakéhokoli dalšího omezení. Dotazníkové šetření probíhalo v měsících lednu a únoru 2013.

### 5.1.1 Statistické vyhodnocení otázek dotazníku

Následuje statické vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníku.

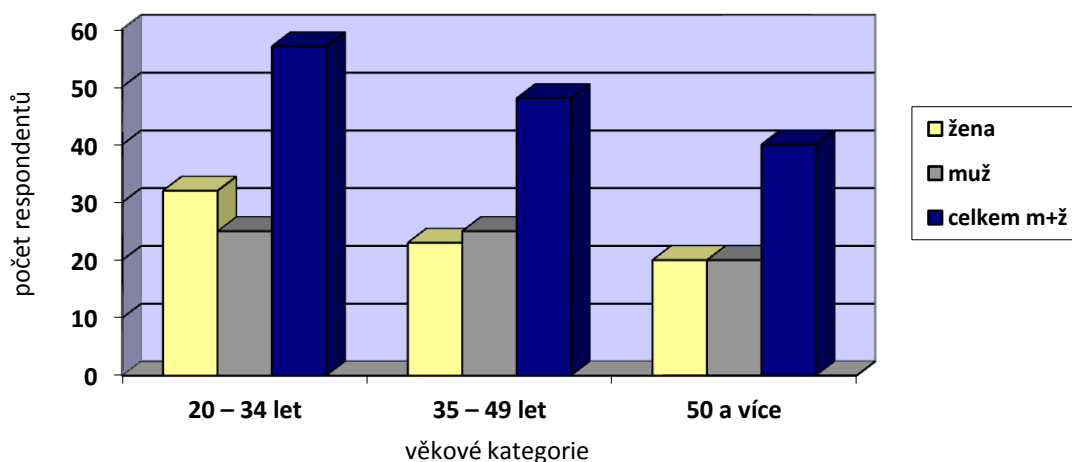
#### Otázky č. 1 a 2: Označení pohlaví a věkové kategorie respondentů

Odpovědi na tyto otázky jsou shrnuty v následující tabulce a grafu.

**Tabulka č. 1** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věku

pohlaví/věk	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let	celkem	celkem v %
žena	32	23	20	75	51,7
muž	25	25	20	70	48,3
celkem m+ž	57	48	40	145	100,0

**Graf č. 1** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věku

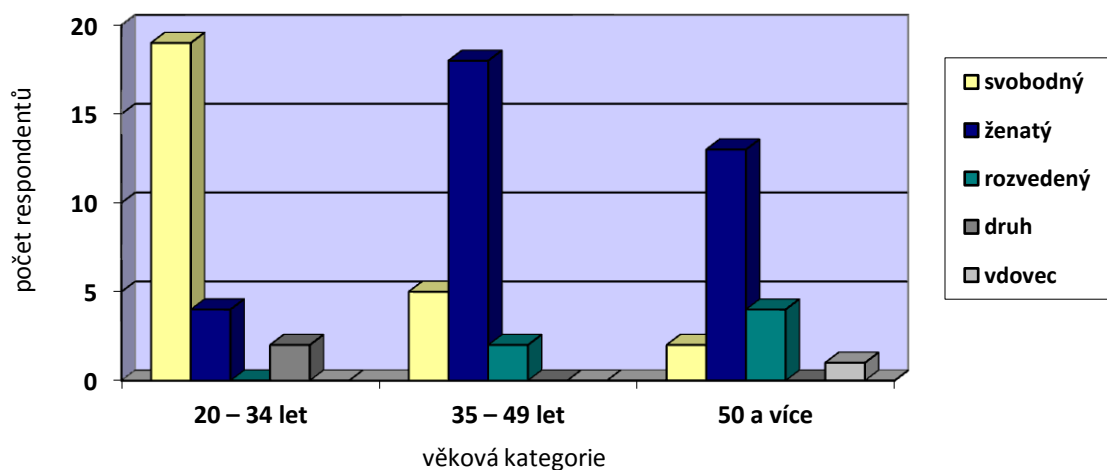


**Otázka č. 3: Jaký je váš rodinný stav?**

Z celkového počtu 70 mužů odpovědělo 26 (37,1 %) svobodných, 35 (50 %) ženatých, 6 (8,6 %) rozvedených, 2 (2,9 %) druzi a 1 (1,4 %) vdovec. Z celkového počtu 75 žen odpovědělo 24 (32 %) svobodných, 37 (49,3 %) vdaných, 13 (17,3 %) rozvedených a 1 (1,3 %) vdova.

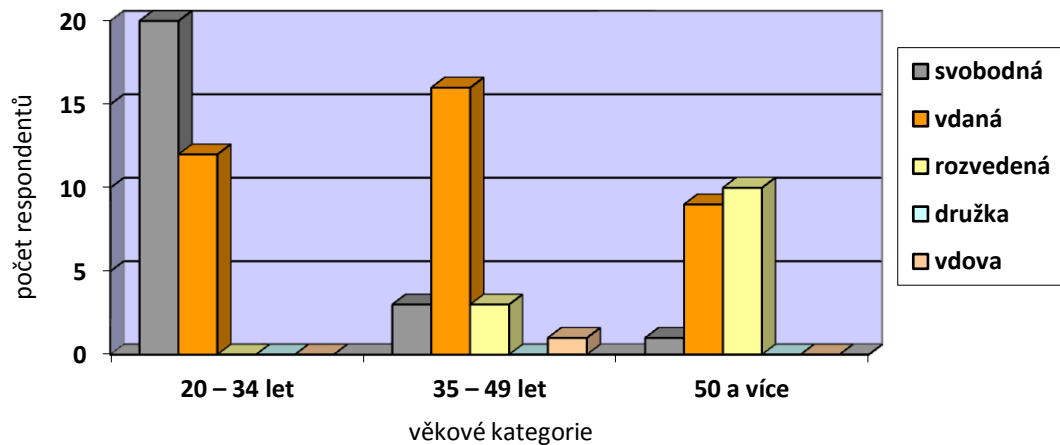
**Tabulka č. 2** Rozdělení respondentů-mužů podle rodinného stavu

MUŽ	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let	Celkem	%
svobodný	19	5	2	26	37,1
ženatý	4	18	13	35	50,0
rozvedený	0	2	4	6	8,6
druh	2	0	0	2	2,9
vdovec	0	0	1	1	1,4
celkem	25	25	20	70	100,0

**Graf č. 2** Rozdělení respondentů- mužů podle rodinného stavu**Tabulka č. 3** Rozdělení respondentů-žen podle rodinného stavu

ŽENY	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let	Celkem	%
svobodná	20	3	1	24	32,0
vdaná	12	16	9	37	49,3
rozvedená	0	3	10	13	17,3
družka	0	0	0	0	0,0
vdova	0	1	0	1	1,3
celkem	32	23	20	75	100,0

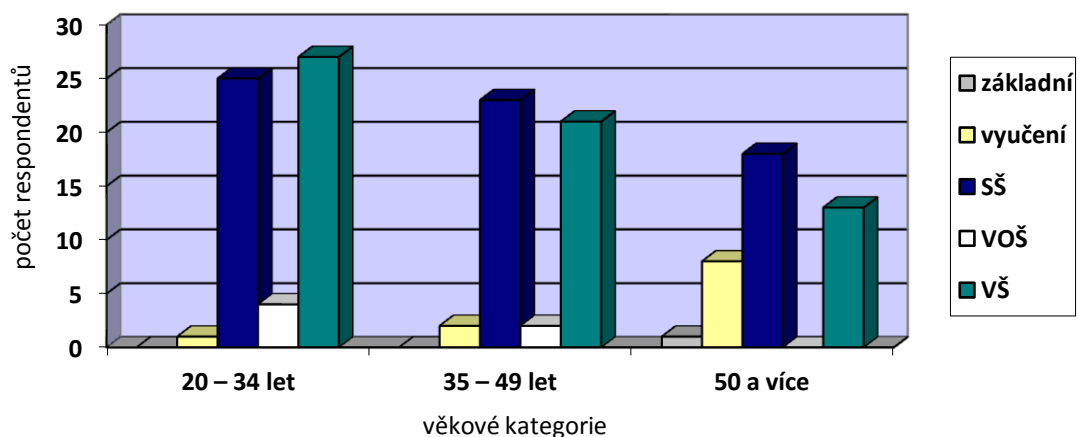


**Graf č. 3** Rozdělení respondentů-žen podle rodinného stavu**Otázka č. 4: Jaké je vaše nejvyšší ukončené vzdělání?**

Z celkového počtu 145 respondentů odpovědělo: 1 (0,7 %) se základním vzděláním, 11 (7,6 %) vyučených, 66 (45,5 %) se středoškolským vzděláním, 6 (4,1 %) s vyšším odborným vzděláním a 61 (42 %) s vysokoškolským vzděláním.

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

Respondenti celkem	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let	Celkem	%
základní	0	0	1	1	0,7
vyučení	1	2	8	11	7,6
SŠ	25	23	18	66	45,5
VOŠ	4	2	0	6	4,1
VŠ	27	21	13	61	42,0
celkem	57	48	40	145	100,0

**Graf č. 4** Rozdělení respondentů podle věku a nejvyššího ukončeného vzdělání

Z celkového počtu 70 mužů odpovědělo: 0 (0 %) se základním vzděláním, 6 (8,6 %) vyučených, 34 (48,6 %) se středoškolským vzděláním, 2 (2,8 %) s vyšším odborným vzděláním a 28 (40 %) s vysokoškolským vzděláním.

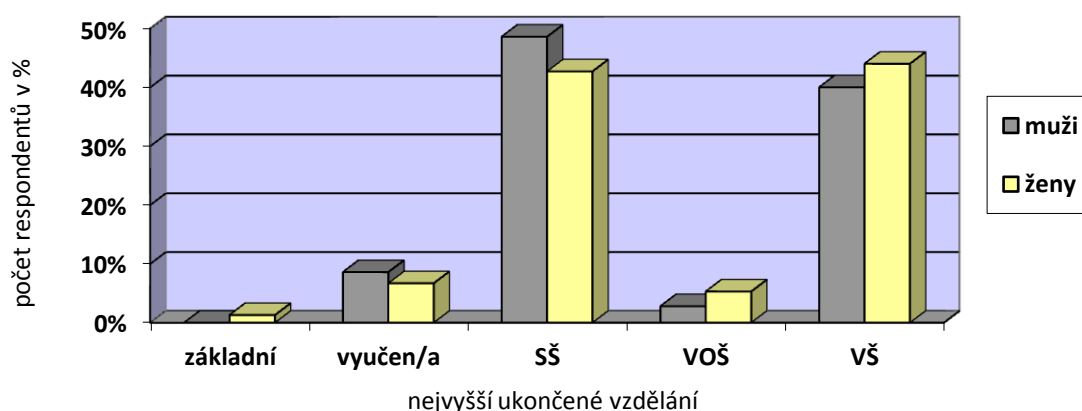
Z celkového počtu 75 žen odpovědělo: 1 (1,3 %) se základním vzděláním, 5 (6,7 %) vyučených, 32 (42,7 %) se středoškolským vzděláním, 4 (5,3 %) s vyšším odborným vzděláním a 33 (44 %) s vysokoškolským vzděláním.

**Tabulka č. 5** Rozdělení respondentů podle pohlaví, věku a ukončeného vzdělání

<b>MUŽI</b>	<b>20 – 34 let</b>	<b>35 – 49 let</b>	<b>50 a více let</b>	<b>celkem</b>	<b>%</b>
<b>základní</b>	0	0	0	0	0,0
<b>vyučen</b>	1	1	4	6	8,6
<b>SŠ</b>	13	9	12	34	48,6
<b>VOŠ</b>	1	1	0	2	2,8
<b>VŠ</b>	10	11	7	28	40,0
<b>celkem</b>	25	22	23	70	100,0

<b>ŽENY</b>	<b>20 – 34 let</b>	<b>35 – 49 let</b>	<b>50 a více let</b>	<b>celkem</b>	<b>%</b>
<b>základní</b>	0	0	1	1	1,3
<b>vyučena</b>	0	1	4	5	6,7
<b>SŠ</b>	12	11	9	32	42,7
<b>VOŠ</b>	2	2	0	4	5,3
<b>VŠ</b>	18	9	6	33	44,0
<b>celkem</b>	32	23	20	75	100,0

**Graf č. 5** Rozdělení respondentů podle pohlaví a nejvyššího ukončeného vzdělání



#### Otázka č. 5: Kde žijete?

Z celkového počtu 145 respondentů odpovědělo: 39 (26,9 %) žijících v obci do 5 000 obyvatel, 8 (5,5 %) žijících v obci do 10 000 obyvatel, 28 (19,3 %) žijících v obci do

50 000 obyvatel, 4 (2,8 %) žijící v obci do 100 000 obyvatel a 66 (45,5 %) žijících v obci nad 100 000 obyvatel.

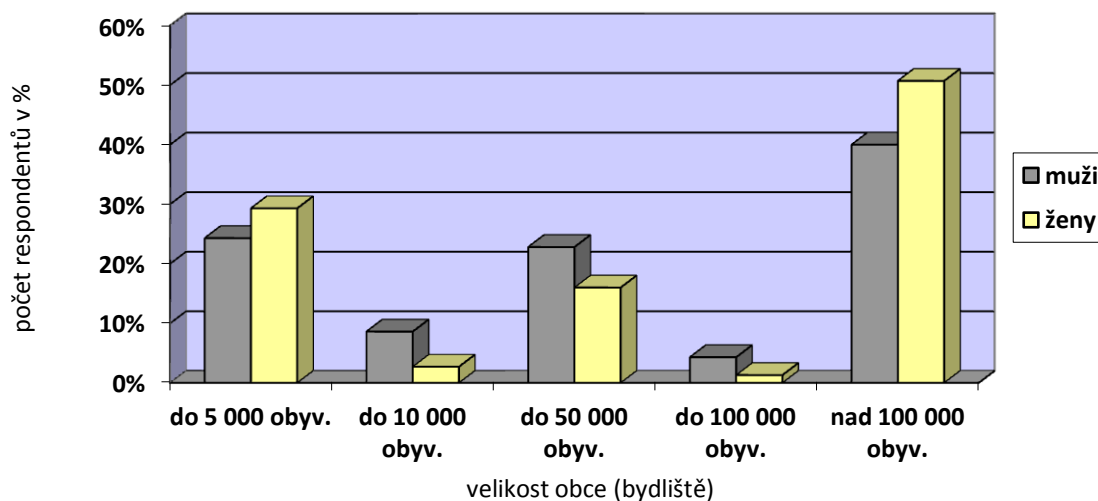
**Tabulka č. 6** Rozdělení respondentů podle věku a místa bydliště (obec do 5 000 x do 10 000 x do 50 000 x do 100 000 x nad 100 000 obyvatel)

Respondenti celkem	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let	celkem	%
obec do 5 000 obyv.	12	17	10	39	26,9
obec do 10 000 obyv.	6	2	0	8	5,5
obec do 50 000 obyv.	8	9	11	28	19,3
obec do 100 000 obyv.	2	1	1	4	2,8
obec nad 100 000 obyv.	30	18	18	66	45,5
celkem	58	47	40	145	100,0

MUŽI	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let	celkem	%
obec do 5 000 obyv.	3	8	6	17	24,3
obec do 10 000 obyv.	4	2	0	6	8,6
obec do 50 000 obyv.	3	6	7	16	22,8
obec do 100 000 obyv.	2	1	0	3	4,3
obec nad 100 000 obyv.	13	8	7	28	40,0
celkem	25	25	20	70	100,0

ŽENY	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let	celkem	%
obec do 5 000 obyv.	9	9	4	22	29,3
obec do 10 000 obyv.	2	0	0	2	2,7
obec do 50 000 obyv.	5	3	4	12	16,0
obec do 100 000 obyv.	0	0	1	1	1,3
obec nad 100 000 obyv.	16	11	11	38	50,7
celkem	32	23	20	75	100,0

**Graf č. 6:** Počet respondentů podle pohlaví a místa bydliště



**Otázka č. 6: Jaké je vaše socioekonomické postavení?**

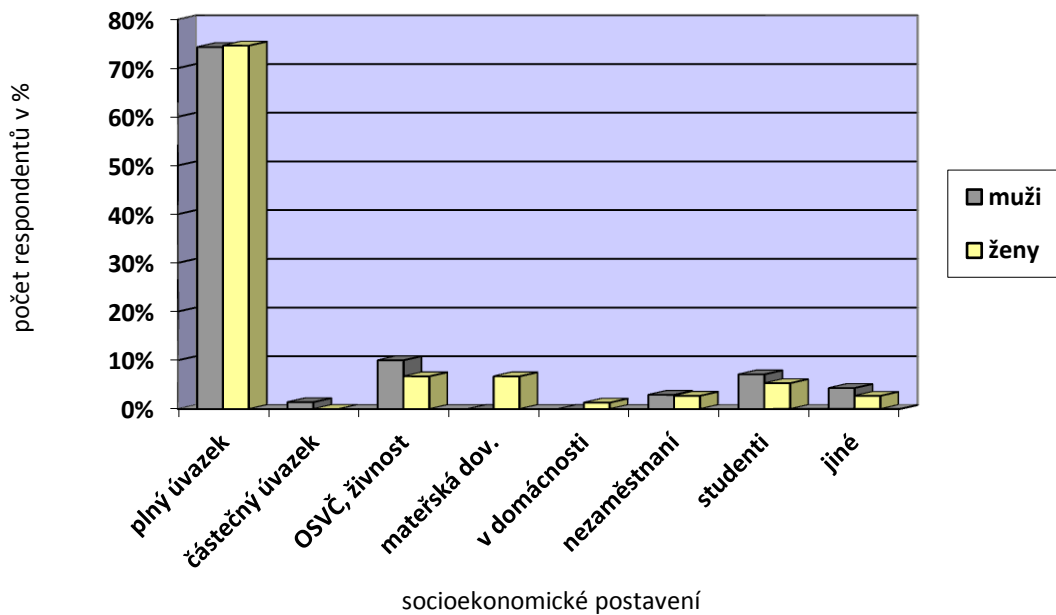
Z celkového počtu 145 respondentů odpovědělo 108 (74,5 %) zaměstnaných na plný úvazek, 1 (0,7 %) zaměstnaný na částečný úvazek, 12 (8,3 %) jako OSVČ, živnostník, svobodné povolání, 5 (3,4 %) na mateřské dovolené, 1 (0,7 %) v domácnosti, 4 (2,8 %) nezaměstnaní, 9 (6,2 %) studentů a 5 (3,4 %) respondentů, kteří označili své socioekonomické postavení za jiné (např. pobírající starobní nebo invalidní důchod).

Ze 70 mužů odpovědělo: 52 (74,3 %) zaměstnaných na plný úvazek, 1 (1,4 %) zaměstnaných na částečný úvazek, 7 (10 %) jako OSVČ, živnostník, svobodné povolání, 0 (0 %) na mateřské dovolené, 0 (0 %) v domácnosti, 2 (2,9 %) nezaměstnaných, 5 (7,1 %) studentů a 3 (4,3 %) respondentů, kteří označili své socioekonomické postavení za jiné (např. pobírající starobní nebo invalidní důchod).

Ze 75 žen odpovědělo: 56 (74,6 %) zaměstnaných na plný úvazek, 0 (0 %) zaměstnaných na částečný úvazek, 5 (6,7 %) pracujících jako OSVČ, živnostník, svobodné povolání, 5 (6,7 %) na mateřské dovolené, 1 (1,3 %) v domácnosti, 2 (2,7 %) nezaměstnané, 4 (5,3 %) studentky a 2 (2,7 %) respondentky, které označily své socioekonomické postavení za jiné (např. pobírající starobní nebo invalidní důchod).

**Tabulka č. 7** Rozdělení respondentů podle jejich socioekonomického postavení

<b>Respondenti celkem</b>	<b>20 – 34 let</b>	<b>35 – 49 let</b>	<b>50 a více let</b>	<b>Celkem</b>	<b>%</b>
<b>plný úvazek</b>	39	42	27	108	74,5
<b>částečný úvazek</b>	1	0	0	1	0,7
<b>OSVČ, živnost.</b>	3	3	6	12	8,3
<b>mateřská dov.</b>	4	1	0	5	3,4
<b>v domácnosti</b>	0	1	0	1	0,7
<b>nezaměstnaní</b>	1	1	2	4	2,8
<b>studenti</b>	9	0	0	9	6,2
<b>jiné</b>	0	0	5	5	3,4
<b>celkem</b>	57	48	40	145	100,0

**Graf č. 7** Rozdělení respondentů podle jejich socioekonomického postavení

**Otázka č. 7: Domníváte se, že by se muž měl podílet na výchově dětí více, než je tomu v současnosti?**

Z celkového počtu 70 mužů odpovědělo: *rozhodně ano* 17 (24,3 %), *spíše ano* 32 (45,7 %), *spíše ne* 21 (30 %) a *rozhodně ne* 0 (0 %).

Z celkového počtu 75 žen odpovědělo: *rozhodně ano* 28 (37,3 %), *spíše ano* 43 (57,3 %), *spíše ne* 3 (4 %) a *rozhodně ne* 1 (1,3 %).

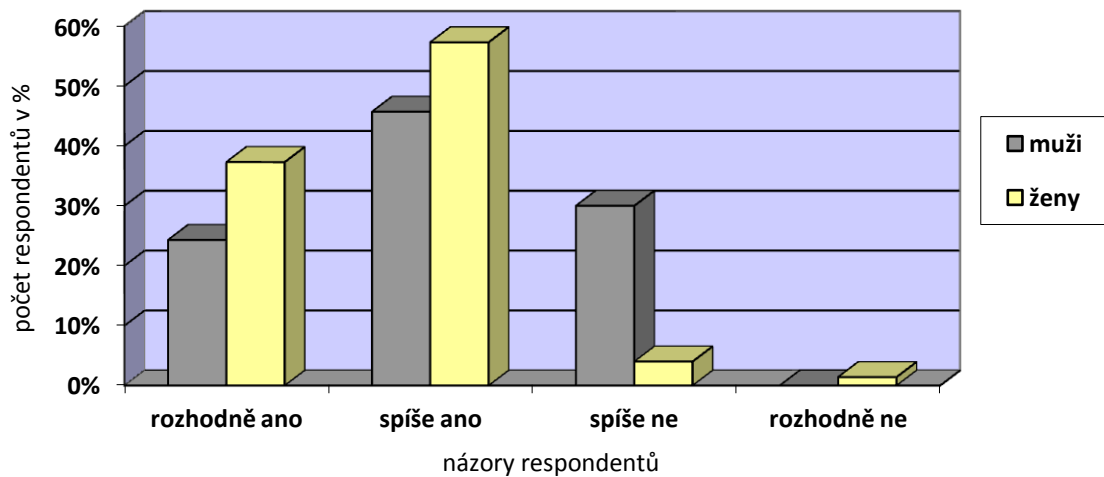
**Tabulka č. 8** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

MUŽI	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let
<b>rozhodně ano</b>	20,0 %	24,0 %	30,0 %
<b>spíše ano</b>	36,0 %	60,0 %	40,0 %
<b>spíše ne</b>	44,0 %	16,0 %	30,0 %
<b>rozhodně ne</b>	0,0 %	0,0 %	0,0 %

ŽENY	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let
<b>rozhodně ano</b>	34,4 %	34,8 %	45,0 %
<b>spíše ano</b>	62,5 %	56,5 %	50,0 %
<b>spíše ne</b>	3,1 %	8,7 %	0,0 %
<b>rozhodně ne</b>	0,0 %	0,0 %	5,0 %

**Graf č. 8** Názory respondentů obou pohlaví na tvrzení, zda by se muž měl více podílet na výchově dětí, než je tomu v současnosti



U této otázky převládaly jednoznačné názory *ano* u 70 % mužů a u 94,7 % žen. Z uvedených údajů vyplývá, ženy i muži jsou si ve většině případů vědomi, že podíl mužů při výchově dětí není v současné době dostatečný.

**Otázka č. 8: Myslíte si, že pokud oba manželé pracují, měli by se dělit o práci v domácnosti a péči o rodinu stejnou měrou**

Z celkového počtu 70 mužů odpovědělo: *rozhodně ano* 25 (35,7 %), *spíše ano* 37 (52,9 %), *spíše ne* 8 (11,4 %) a *rozhodně ne* 0 (0 %).

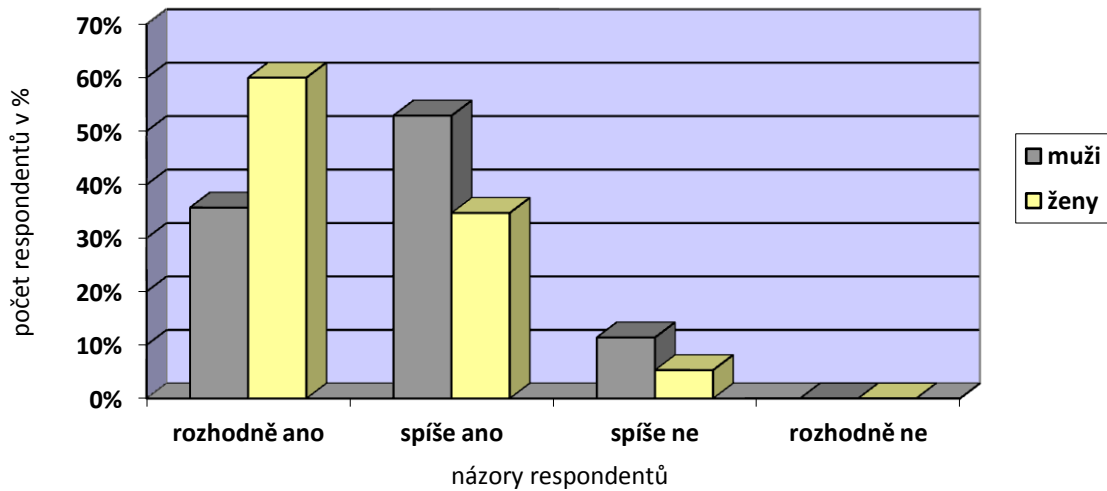
Z celkového počtu 75 žen odpovědělo: *rozhodně ano* 45 (60 %), *spíše ano* 26 (34,7 %), *spíše ne* 4 (5,3 %) a *rozhodně ne* 0 (0 %).

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

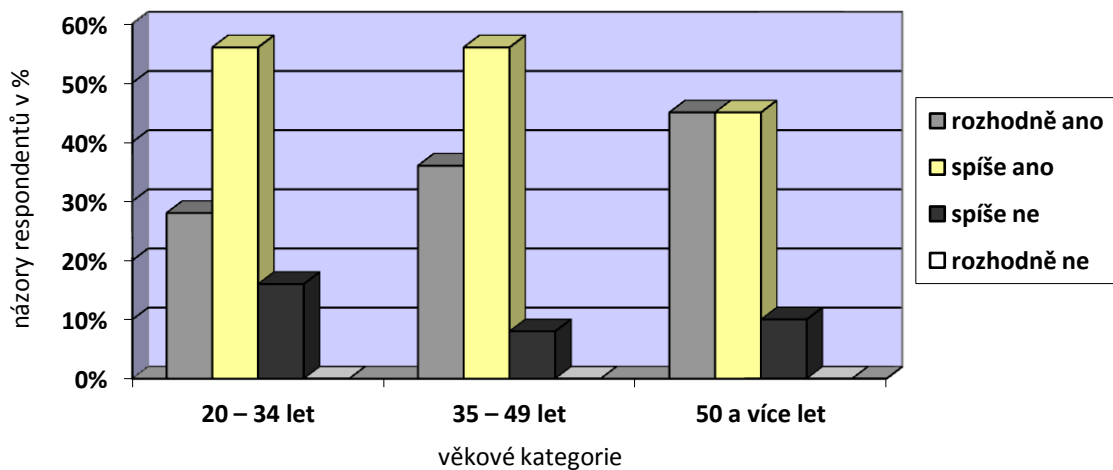
MUŽI	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let
rozhodně ano	28,0 %	36,0 %	45,0 %
spíše ano	56,0 %	56,0 %	45,0 %
spíše ne	16,0 %	8,0 %	10,0 %
rozhodně ne	0,0 %	0,0 %	0,0 %

ŽENY	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let
rozhodně ano	53,1 %	73,9 %	55,0 %
spíše ano	40,6 %	26,1 %	35,0 %
spíše ne	6,3 %	0,0 %	10,0 %
rozhodně ne	0,0 %	0,0 %	0,0 %

**Graf č. 9** Názory respondentů obou pohlaví na tvrzení, že pokud oba manželé pracují, měli by se dělit o práci v domácnosti a péči o rodinu stejnou měrou



**Graf č. 10** Názory mužů jednotlivých věkových kategorií na tvrzení, že pokud oba manželé pracují, měli by se dělit o práci v domácnosti a péči o rodinu stejnou měrou



U této otázky převládá u mužů názor *ano*, 88,6 % mužů tvrdí, že pokud oba manželé pracují, měli by se dělit o práci v domácnosti a péči o rodinu stejnou měrou. Nejméně se o domácí práce chce dělit věková kategorie 20 – 34 let. Naopak nejvíce je k této možnosti nakloněna věková kategorie mužů 35 – 49 let. To znamená, že se jedná o věkovou skupinu, která se s tímto problémem v současnosti nejvíce potýká. V tomto případě se nepotvrdil můj předpoklad, že čím jsou muži starší, tím méně jsou nakloněni budování profesní kariéry žen, tím že jim pomohou s péčí o rodinu.

**Otázka č. 9: Domníváte se, že problematika skloubení práce a rodiny je spíše záležitostí:**

Z celkového počtu 70 mužů odpovědělo: *ženy* 18 (25,7 %), *muže* 3 (4,3 %) a *obou rodičů* stejnou měrou 49 (70 %).

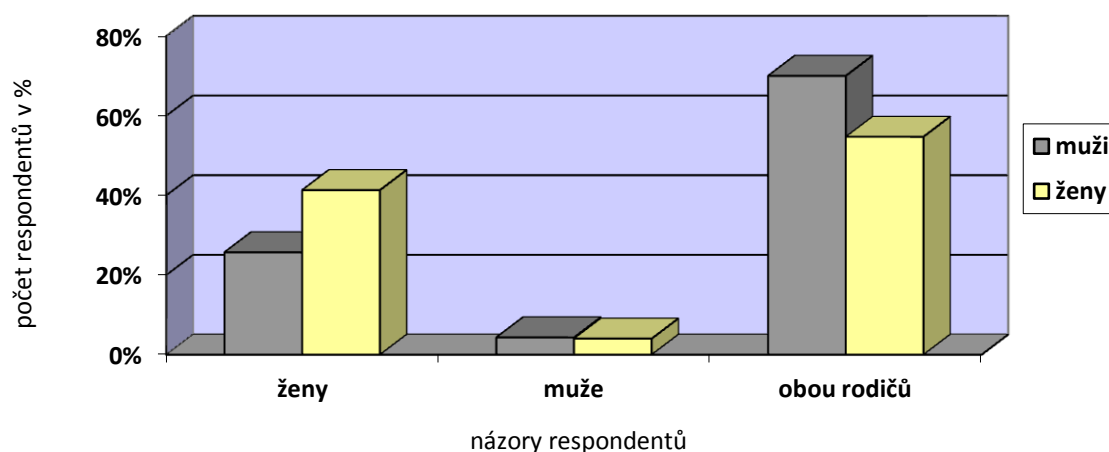
Z celkového počtu 75 žen odpovědělo: *ženy* 31 (41,3 %), *muže* 3 (4 %) a *obou rodičů* stejnou měrou 41 (54,7 %).

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

<b>MUŽI</b>	<b>20 – 34 let</b>	<b>35 – 49 let</b>	<b>50 a více let</b>
<b>ženy</b>	28,0 %	28,0 %	20,0 %
<b>muže</b>	12,0 %	0,0 %	0,0 %
<b>obou rodičů</b>	60,0 %	72,0 %	80,0 %

<b>ŽENY</b>	<b>20 – 34 let</b>	<b>35 – 49 let</b>	<b>50 a více let</b>
<b>ženy</b>	53,1 %	30,4 %	35,0 %
<b>muže</b>	9,4 %	0,0 %	0,0 %
<b>obou rodičů</b>	37,5 %	69,6 %	65,0 %

**Graf č. 11** Názory respondentů na otázku, či je problematika skloubení práce a rodiny záležitostí



U této otázky převládá u 70 % mužů názor, že problematika skloubení práce a rodiny je spíše záležitostí *obou rodičů*. U žen takto jednotný názor nepřevládá, 41,3 % žen zastávalo názor, že problematika skloubení práce a rodiny je spíše záležitostí *žen* a v 54,7 %, je záležitostí *obou rodičů*.



U žen s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním převládal názor, že problematika skloubení práce a rodiny je spíše záležitostí *obou rodičů* v 62,2 % a u žen s ostatním vzděláním tento názor také převládal, ale pouze v 47,4 %.

Domnívám se, že v tomto případě ženy s vysokoškolským vzděláním se chtějí více zapojit do pracovního procesu, a tudíž mají na své partnery vyšší nároky na jejich zapojení do fungování rodiny, než je tomu u žen s nižším vzděláním.

**Otázka č. 10: Kdo by měl podle vašeho názoru finančně zabezpečovat domácnost – muž, nebo žena?**

Z celkového počtu 70 mužů odpovědělo: *rozhodně muž* 5 (7,2 %), *spíše muž* 29 (41,4 %), *oba stejně* 36 (51,4 %), *spíše žena* 0 (0 %) a *rozhodně žena* 0 (0 %).

Z celkového počtu 75 žen odpovědělo: *rozhodně muž* 7 (9,3 %), *spíše muž* 38 (50,7 %), *oba stejně* 30 (40 %), *spíše žena* 0 (0 %) a *rozhodně žena* 0 (0 %).

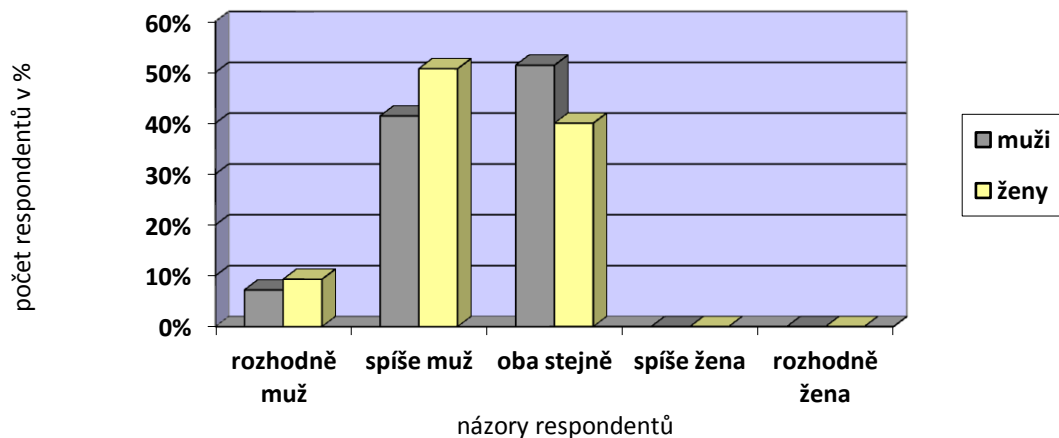
**Tabulka č. 11 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií**

<b>MUŽI</b>	<b>20 – 34 let</b>	<b>35 – 49 let</b>	<b>50 a více let</b>
<b>rozhodně muž</b>	12,0 %	4,0 %	7,2 %
<b>spíše muž</b>	36,0 %	48,0 %	41,4 %
<b>oba stejně</b>	52,0 %	48,0 %	51,4 %
<b>spíše žena</b>	0,0 %	0,0 %	0,0 %
<b>rozhodně žena</b>	0,0 %	0,0 %	0,0 %

<b>ŽENY</b>	<b>20 – 34 let</b>	<b>35 – 49 let</b>	<b>50 a více let</b>
<b>rozhodně muž</b>	15,6 %	0,0 %	10,0 %
<b>spíše muž</b>	40,6 %	60,9 %	55,0 %
<b>oba stejně</b>	43,8 %	39,1 %	35,0 %
<b>spíše žena</b>	0,0 %	0,0 %	0,0 %
<b>rozhodně žena</b>	0,0 %	0,0 %	0,0 %

**Graf č. 12** Názory respondentů podle pohlaví na otázku, kdo by měl finančně zabezpečovat domácnost



U této otázky převládá u mužů názor *oba stejně* v 51,4 %, u žen v 60 % převládá názor, že finančně zabezpečovat domácnost by měl *muž*.

Při rozdělení na jednotlivé věkové kategorie žen vyplývá, že věková kategorie 35 – 49 a 50 a více upřednostňuje názor, že finančně zabezpečovat domácnost by měl *muž*.

Při rozdělení na jednotlivé věkové kategorie mužů vyplývá, že nejstarší věková kategorie mužů zastává stejný názor jako nižší věkové kategorie, že by se na finančním zabezpečení rodiny měli podílet *oba stejně*. Ani v tomto případě, že nepotvrdila moje domněnka, že čím jsou muži starší, tím méně jsou nakloněni budování kariéry žen.

**Otázka č. 11: Souhlasíte s výrokem, že rodinný život trpí, když je žena zaměstnaná na plný úvazek?**

Z celkového počtu 70 mužů odpovědělo: *rozhodně ano* 3 (4,3%), *spíše ano* 18 (25,7 %), *spíše ne* 24 (34,3 %) a *rozhodně ne* 25 (35,7 %).

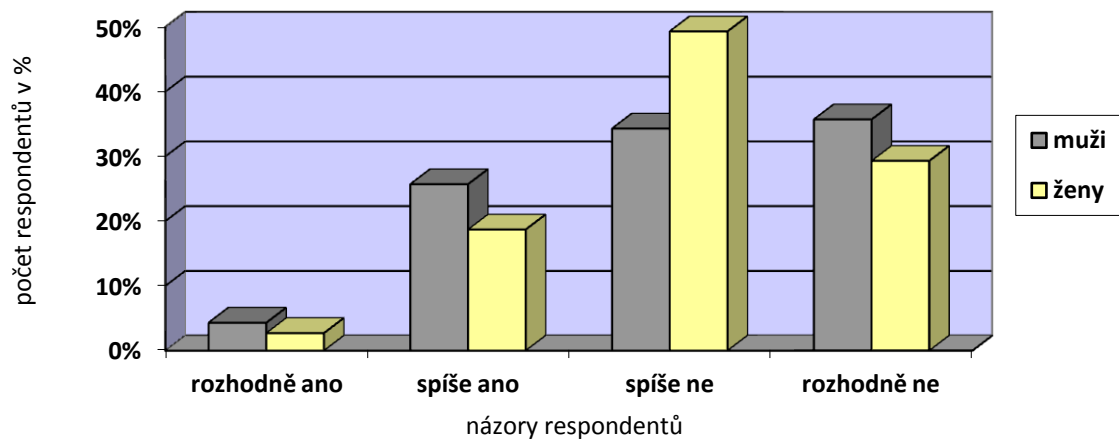
Z celkového počtu 75 žen odpovědělo: *rozhodně ano* 2 (2,7 %), *spíše ano* 14 (18,7 %), *spíše ne* 37 (49,3 %) a *rozhodně ne* 22 (29,3 %).

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

MUŽI	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let
rozhodně ano	4,0 %	4,0 %	5,0 %
spíše ano	4,0 %	20,0 %	60,0 %
spíše ne	28,0 %	44,0 %	30,0 %
rozhodně ne	64,0 %	32,0 %	5,0 %

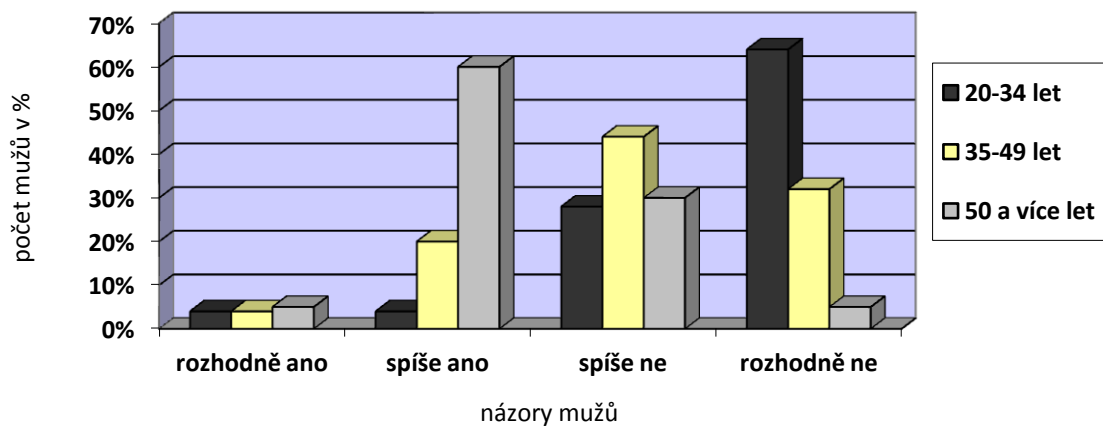
<b>ŽENY</b>	<b>20 – 34 let</b>	<b>35 – 49 let</b>	<b>50 a více let</b>
<b>rozhodně ano</b>	0,0 %	4,4 %	5,0 %
<b>spíše ano</b>	9,4 %	21,7 %	30,0 %
<b>spíše ne</b>	62,5 %	43,5 %	35,0 %
<b>rozhodně ne</b>	28,1 %	30,4 %	30,0 %

**Graf č. 13** Názory respondentů podle pohlaví na otázku, zda souhlasí s výrokem, že rodinný život trpí, když je žena zaměstnaná na plný úvazek



U této otázky u mužů převládá názor *ne* v 70 % a také u žen převládá názor *ne*, a to v 78,6 %. Z těchto údajů vyplývá, že muži i ženy zastávají názor, že práce ženy na plný úvazek není v rozporu s její péčí o rodinu a děti.

**Graf č. 14** Názor mužů na výrok, že rodinný život trpí, když je žena zaměstnaná na plný úvazek



Z výše uvedených dat v grafu vyplývá, že věková kategorie mužů 20 – 34 let odpověděla na tuto otázku v 92 % *ne*, věková kategorie 35 – 49 let odpověděla v 76,9 % *ne* a nejstarší věková kategorie 50 a více let odpověděla *ne* pouze v 35 %.

Z uvedených údajů vyplývá, že v případě zaměstnání žen na plný úvazek jsou muži v nejvyšší věkové kategorii méně nakloněni budování kariéry žen než nižší věkové kategorie mužů.

**Otázka č. 12: Mají ženy dostatek předpokladů požadovaných na trhu práce v porovnání s muži?**

Z celkového počtu 70 mužů odpovědělo *rozhodně ano* 10 (14,3 %), *spíše ano* 33 (47,1 %), *spíše ne* 24 (34,3 %) a *rozhodně ne* 3 (4,3 %).

Z celkového počtu 75 žen odpovědělo *rozhodně ano* 27 (36 %), *spíše ano* 33 (44 %), *spíše ne* 13 (17,3 %) a *rozhodně ne* 2 (2,7 %).

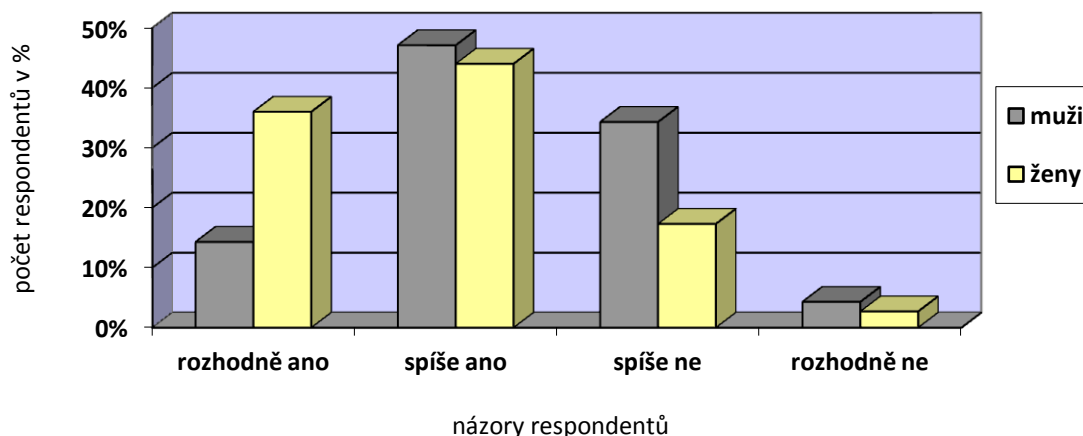
**Tabulka č. 13: Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií**

<b>MUŽI</b>	<b>20 – 34 let</b>	<b>35 – 49 let</b>	<b>50 a více let</b>
<b>rozhodně ano</b>	16,0 %	16,0 %	10,0 %
<b>spíše ano</b>	44,0 %	52,0 %	45,0 %
<b>spíše ne</b>	40,0 %	28,0 %	35,0 %
<b>rozhodně ne</b>	0,0 %	4,0 %	10,0 %

<b>ŽENY</b>	<b>20 – 34 let</b>	<b>35 – 49 let</b>	<b>50 a více let</b>
<b>rozhodně ano</b>	25,0 %	43,5 %	45,0 %
<b>spíše ano</b>	56,3 %	30,4 %	40,0 %
<b>spíše ne</b>	18,7 %	17,4 %	15,0 %
<b>rozhodně ne</b>	0,0 %	8,7 %	0,0 %

**Graf č. 15** Názory obou pohlaví na otázku, zda mají ženy dostatek předpokladů požadovaných na trhu práce v porovnání s muži



U této otázky převládá u 61,6 % mužů názor *ano*, že ženy mají dostatek předpokladů požadovaných na trhu práce v porovnání s muži. U žen tento názor představuje 80 %. Z toho vyplývá, že ženy sobě věří více než jejich protějšky jim.

Domnívám se, že muži se cítí se svými předpoklady na trhu práce méně diskriminováni než ženy.

**Tabulka č. 14** Rozdělení respondentů podle pohlaví a dosaženého vzdělání

MUŽI	VOŠ + VŠ	ostatní vzdělání
rozhodně ano	13,3 %	15,0 %
spíše ano	50,0 %	45,0 %
spíše ne	30,0 %	37,5 %
rozhodně ne	6,7 %	2,5 %

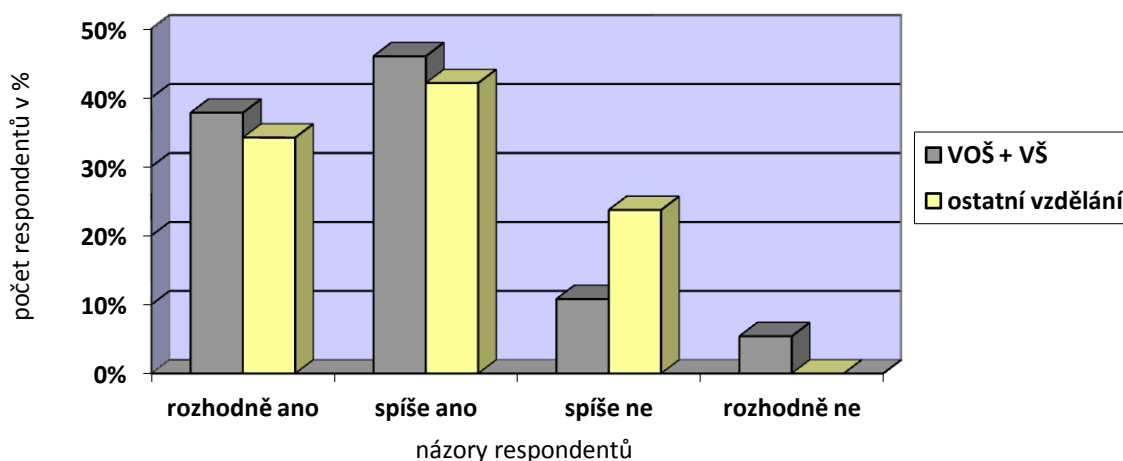
ŽENY	VOŠ + VŠ	ostatní vzdělání
rozhodně ano	37,8 %	34,2 %
spíše ano	46,0 %	42,1 %
spíše ne	10,8 %	23,7 %
rozhodně ne	5,4 %	0,0 %

Z celkového počtu 70 mužů odpovědělo 30 se vzděláním VOŠ + VŠ a 40 s jiným vzděláním. Z 30 vysokoškolsky vzdělaných mužů odpovědělo: *rozhodně ano* 4 (13,3 %), *spíše ano* 15 (50 %), *spíše ne* 9 (30 %) a *rozhodně ne* 2 (6,7 %). Muži s jiným vzděláním než vysokoškolským v počtu 40 odpověděli: *rozhodně ano* 6 (15 %), *spíše ano* 18 (45 %), *spíše ne* (15 (37,5 %) a *rozhodně ne* 1 (2,5 %).

Z celkového počtu 75 žen odpovědělo 37 se vzděláním VOŠ + VŠ (dále uváděno jen jako VŠ vzdělání) a 38 s jiným vzděláním. Z 37 vysokoškolsky vzdělaných žen odpovědělo:

*rozhodně ano* 14 (37,8 %), *spíše ano* 17 (46 %), *spíše ne* 4 (10,8 %) a *rozhodně ne* 2 (5,4 %). Ženy s jiným vzděláním než vysokoškolským v počtu 38 odpověděly: *rozhodně ano* 13 (34,2 %), *spíše ano* 16 (42,1 %), *spíše ne* 9 (23,7 %) a *rozhodně ne* 0 (0 %).

**Graf č. 16** Názory žen na otázku zda mají ženy dostatek předpokladů požadovaných na trhu práce v porovnání s muži



Z celkového počtu 37 vysokoškolsky vzdělaných žen odpovědělo *ano* 83,8 % a *ne* 16,2 %.

Z celkového počtu 38 žen s ostatním vzděláním odpovědělo *ano* 76,3 % a *ne* 23,7 %.

Z těchto ukazatelů vyplývá, že ženy vyšším odborným a vysokoškolsky vzdělané si na pracovním trhu věří více než ženy s ostatním vzděláním. Jak je z grafu patrné, ženy s vyšším vzděláním by rády obsadily vyšší pozice na trhu práce, než je tomu v současnosti, cítí se mírně znevýhodněny vůči mužům.

Přesto se názor žen s VOŠ a VŠ výrazně neliší od názoru žen s nižším vzděláním. Domnívám se tedy, že v tomto případě se můj předpoklad, že se ženy s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním cítí více diskriminovány na pracovním trhu práce, nepotvrdil.

**Otázka č. 13: Cítíte se nebo cítil/a jste se někdy na současném trhu práce diskriminován/a?**

Z celkového počtu 70 mužů odpovědělo: *rozhodně ano* 3 (4,3 %), *spíše ano* 12 (17,1 %), *spíše ne* 26 (37,2 %) a *rozhodně ne* 29 (41,4 %).

Z celkového počtu 75 žen odpovědělo: *rozhodně ano* 6 (8 %), *spíše ano* 22 (29,3 %), *spíše ne* 37 (49,4 %) a *rozhodně ne* 10 (13,3 %).

Z celkového počtu 37 vysokoškolsky vzdělaných žen odpovědělo: *rozhodně ano* 4 (10,8 %), *spíše ano* 10 (27 %), *spíše ne* 15 (40,6 %) a *rozhodně ne* 8 (21,6 %).

Ženy se středním a nižším vzděláním odpověděly: *rozhodně ano* 2 (5,3 %), *spíše ano* 12 (31,5 %), *spíše ne* 22 (57,9 %) a *rozhodně ne* 2 (5,3 %).

Ve věkové kategorii žen 35 – 49 odpovědělo:

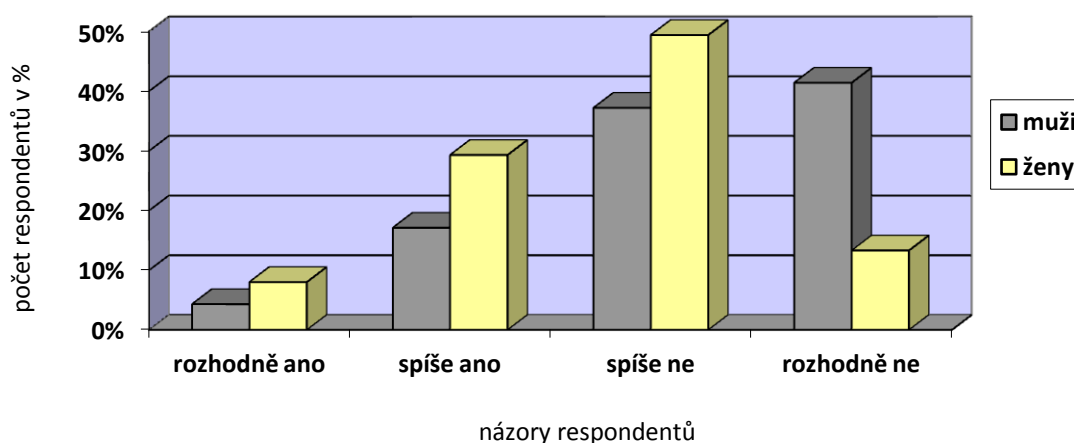
- Z obce do 5 000 obyvatel (vesnice): *rozhodně ano* 0 (0 %), *spíše ano* 3 (30 %), *spíše ne* 7 (70 %) a *rozhodně ne* 0 (0 %).
- Z obce do 50 000 obyvatel a výše (město): *rozhodně ano* 1 (7,7 %), *spíše ano* 7 (53,8 %), *spíše ne* 5 (38,5 %) a *rozhodně ne* 0 (0 %).

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

<b>MUŽI</b>	<b>20 – 34 let</b>	<b>35 – 49 let</b>	<b>50 a více let</b>
<b>rozhodně ano</b>	4,0 %	4,0 %	5,0 %
<b>spíše ano</b>	4,0 %	12,0 %	40,0 %
<b>spíše ne</b>	28,0 %	44,0 %	40,0 %
<b>rozhodně ne</b>	64,0 %	40,0 %	15,0 %

<b>ŽENY</b>	<b>20 – 34 let</b>	<b>35 – 49 let</b>	<b>50 a více let</b>
<b>rozhodně ano</b>	6,2 %	4,3 %	15,0 %
<b>spíše ano</b>	18,8 %	43,5 %	30,0 %
<b>spíše ne</b>	53,1 %	52,2 %	40,0 %
<b>rozhodně ne</b>	21,9 %	0,0 %	15,0 %

**Graf č. 17** Názory respondentů podle pohlaví na otázku, zda se někdy cítili na současném trhu práce diskriminováni



U této otázky převládal u mužů názor *ne* v 78,6 % a u žen převládal názor *ne* v 62,7 %. Z těchto ukazatelů vyplývá, že muži se cítí méně diskriminováni na trhu práce než ženy.

Názor žen s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním byl v 62,2 % *ne* a názor žen se středoškolských a nižším vzdělání byl v 63,2 % *ne*. Z uvedených údajů vyplývá, že vysokoškolsky vzdělané ženy se na současném trhu práce necítí více diskriminovány než ženy s nižším vzděláním.

Ženy ve věkové kategorii 35 – 49 let žijící ve městech odpověděly *ano* v 61,5 % a ženy žijící na vesnicích odpověděly *ano* ve 30 %. Z těchto dat vyplývá, že ženy v této věkové kategorii žijící ve městech se cítí více diskriminovány, než ženy žijící na vesnicích.

#### Otázka č. 14: Domníváte se, že mateřství představuje významný handicap na trhu práce?

Z celkového počtu 70 mužů odpovědělo: *rozhodně ano* 15 (21,4 %), *spíše ano* 35 (50 %), *spíše ne* 17 (24,3 %) a *rozhodně ne* 3 (4,3 %).

Z celkového počtu 75 žen odpovědělo: *rozhodně ano* 22 (29,3 %), *spíše ano* 45 (60 %), *spíše ne* 7 (9,4 %) a *rozhodně ne* 1 (1,3 %).

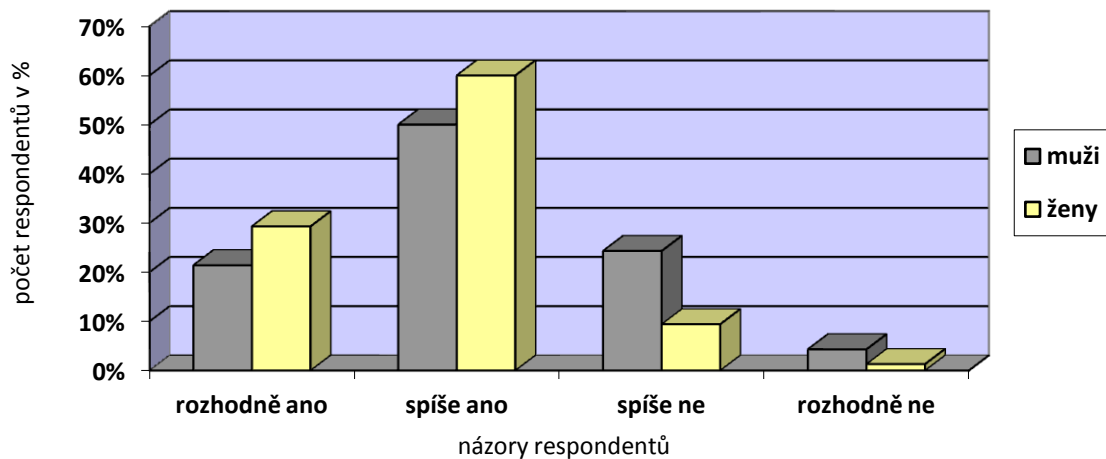
Tabulka č. 16 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

MUŽI	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let
rozhodně ano	24,0 %	16,0 %	25,0 %
spíše ano	48,0 %	44,0 %	60,0 %
spíše ne	28,0 %	28,0 %	15,0 %
rozhodně ne	0,0 %	12,0 %	0,0 %

ŽENY	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let
rozhodně ano	34,4 %	13,0 %	40,0 %
spíše ano	53,1 %	78,2 %	50,0 %
spíše ne	12,5 %	4,4 %	10,0 %
rozhodně ne	0,0 %	4,4 %	0,0 %



**Graf č. 18** Názory respondentů podle pohlaví na domněnku, že mateřství představuje významný handicap na trhu práce



U této otázky převládal jednoznačný názor *ano* u 71,4 % mužů a u 89,3 % žen. Domnívám se, že tato shoda znamená, že muži i ženy se domnívají, že ženy, které svoji pracovní kariéru přerušily a věnovaly se mateřství, jsou na trhu práce z tohoto důvodu diskriminovány. Toto potvrzuje hypotézu, že muži se cítí na pracovním trhu méně diskriminováni než ženy.

U žen s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním převládal názor *ano* v 91,9 % a u žen s nižším vzděláním také převládal názor *ano*, a to v 86,8 %.

U věkové kategorie žen 35 – 49 let žijících na vesnici převládal v 90 % názor *ano* a u žen žijících ve městech také převládal názor *ano* v 84,6 %.

Domnívám se, že v tomto případě se ženy cítí diskriminovány bez ohledu na místo bydliště či úroveň vzdělání.

**Otázka č. 15: Měl/a jste problémy s hledání nového zaměstnání v souvislosti s:**

Z celkového počtu 70 mužů odpovědělo: *nedostatkem pracovních příležitostí v místě bydliště* 25 (35,7 %), *věkem* 13 (18,6 %), *pohlavím* 1 (1,4 %), *vzděláním nebo požadavky na kvalifikaci* 19 (27,1 %), *péčí o děti* 0, *jinými okolnostmi*, např. handicapem, délkou praxe 4 (5,7 %), a *žádné problémy* 8 (11,5 %).

Z celkového počtu 75 žen odpovědělo: *nedostatkem pracovních příležitostí v místě bydliště* 18 (24 %), *věkem* 9 (12 %), *pohlavím* 5 (6,7 %), *vzděláním nebo požadavky na kvalifikaci*

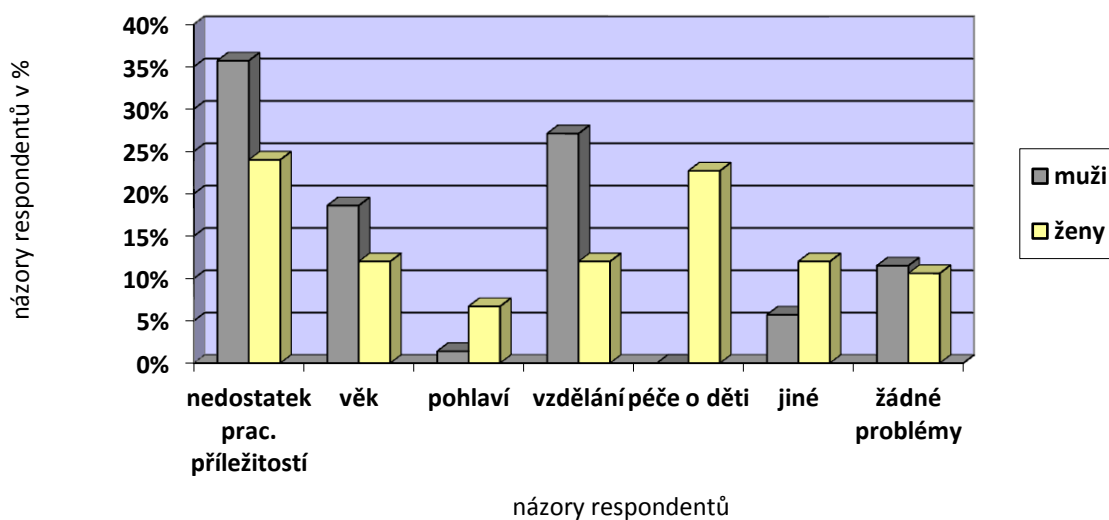
9 (12 %), *péči o děti* 17 (22,7 %), *jinými okolnostmi*, např. handicapem, délkou praxe 9 (12 %), a *žádné problémy* 8 (10,6 %).

Tabulka č. 17 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

MUŽI	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let
nedostatek prac. příležitostí	40,0 %	48,0 %	15,0 %
věk	4,0 %	8,0 %	50,0 %
pohlaví	0,0 %	4,0 %	0,0 %
vzděláním	36,0 %	16,0 %	30,0 %
péče o děti	0,0 %	0,0 %	0,0 %
jiné	8,0 %	8,0 %	0,0 %
žádné problémy	12,0 %	16,0 %	5,0 %

ŽENY	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let
nedostatek prac. příležitostí	28,0 %	21,7 %	20,0 %
věk	3,1 %	8,7 %	30,0 %
pohlaví	9,4 %	4,4 %	5,0 %
vzděláním	18,8 %	0,0 %	15,0 %
péče o děti	12,5 %	34,8 %	25,0 %
jiné	18,8 %	8,7 %	5,0 %
žádné problémy	9,4 %	21,7 %	0,0 %

Graf č. 19 Názory respondentů obou pohlaví na problémy spojené s hledáním zaměstnání



Z této otázky vyplývá, že muži jsou nejvíce znevýhodněni při hledání nového zaměstnání *nedostatkem pracovních příležitostí v místě bydliště* v 35,7 % a následují problémy se

*vzděláním nebo požadavky na kvalifikaci. Ženy jsou nejvíce znevýhodněny při hledání nového zaměstnání také nedostatkem pracovních příležitostí v místě bydliště v 24 % a následují problémy související s péčí o děti. Domnívám se, že z uvedených dat je patné, že muži se na pracovním trhu cítí méně diskriminováni než ženy. Problémy obou pohlaví při hledání nového zaměstnání vyplývají převážně z nedostatku pracovních příležitostí v místě bydliště, u žen se ještě přidává problém s péčí o děti, která je hlavním handicapem žen na trhu práce.*

*Vysokoškolsky vzdělané ženy se při hledání nového zaměstnání cítí znevýhodněné nedostatkem pracovní příležitostí v místě bydliště v 27 % a následují problémy související s péčí o děti v 27 %.*

*Ženy s nižším vzděláním než vysokoškolským se cítí znevýhodněné nedostatkem pracovních příležitostí v místě bydliště v 21,1 % a současně se cítí znevýhodněné vzděláním nebo požadavky na kvalifikaci v 21,1 %.*

*Z uvedených údajů vyplývá, že vysokoškolsky vzdělané ženy se cítí na trhu práce více diskriminované z důvodu péče o děti než ženy s nižším vzděláním.*

*Ženy ve věkové kategorii 35 – 49 žijící ve městech měly problémy s hledáním nového zaměstnání převážně v souvislosti s péčí o děti, a to v 46,2 %. Naopak ženy této věkové kategorie žijící na vesnicích neměli při hledání nového zaměstnání žádné problémy. Z uvedených ukazatelů tudíž vyplývá, že ženy ve věkové kategorii 35 – 49 let žijící ve městech se cítí více znevýhodněné než ženy stejné věkové kategorie žijící na vesnici.*

**Otázka č. 16 Srovnáte-li možnosti mužů a žen v oboru, kde pracujete či jste pracoval/a:**

**a) získat práci**

*Z celkového počtu 70 mužů odpovědělo: ženy mají lepší možnosti než muži 0 (0%), muži i ženy mají zhruba stejné možnosti 43 (61,4 %) a muži mají lepší možnosti než ženy 27 (38,6 %).*

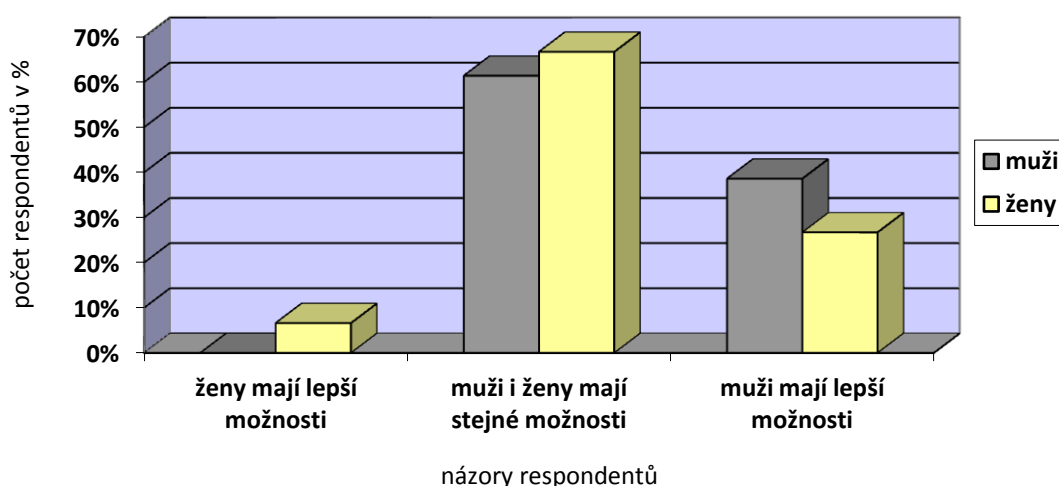
*Z celkového počtu 75 žen odpovědělo: ženy mají lepší možnosti než muži 5 (6,7 %), muži i ženy mají zhruba stejné možnosti 50 (66,7 %) a muži mají lepší možnosti než ženy 20 (26,7 %).*

Tabulka č. 18 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

MUŽI	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let
ženy mají lepší možnosti	0,0 %	0,0 %	0,0 %
muži i ženy stejné možnosti	68,0 %	72,0 %	40,0 %
muži mají lepší možnosti	32,0 %	28,0 %	60,0 %

ŽENY	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let
ženy mají lepší možnosti	3,1 %	13,1 %	5,0 %
muži i ženy stejné možnosti	68,8 %	65,2 %	65,0 %
muži mají lepší možnosti	28,1 %	21,7 %	30,0 %

Graf č. 20 Názory respondentů obou pohlaví na otázku kdo má lepší možnosti získat práci



U této otázky převládaly u mužů 61,4 % a žen 66,7 % shodné názory, že muži i ženy mají při hledání zaměstnání zhruba stejné možnosti. Z uvedených dat tedy vyplývá, že ženy se při hledání zaměstnání necítí ve většině případů diskriminovány.

U mužů nejvyšší věkové kategorie se v 60 % ukázalo, že v oboru, ve kterém pracují nebo pracovali, měli či mají muži lepší možnosti získat práci než ženy.

#### b) mít za stejnou práci lepší plat

Z celkového počtu 70 mužů odpovědělo: ženy mají lepší možnosti než muži 0 (0 %), muži i ženy mají zhruba stejné možnosti 43 (61,4 %) a muži mají lepší možnosti než ženy 27 (38,6 %).

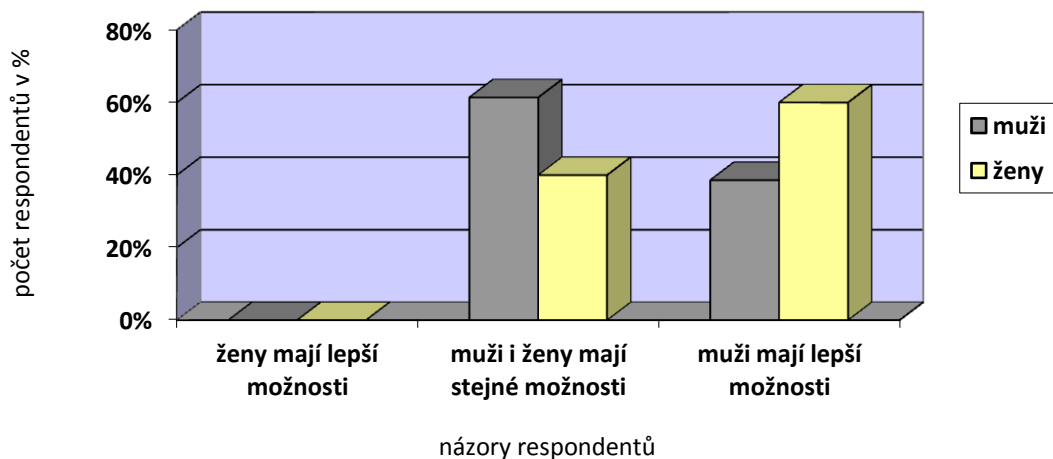
Z celkového počtu 75 žen odpovědělo: ženy mají lepší možnosti než muži 0 (0 %), muži i ženy mají zhruba stejné možnosti 30 (40 %) a muži mají lepší možnosti než ženy 45 (60 %).

Tabulka č. 19 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

MUŽI	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let
ženy mají lepší možnosti	0,0 %	0,0 %	0,0 %
muži i ženy stejné možnosti	64,0 %	76,0 %	40,0 %
muži mají lepší možnosti	36,0 %	24,0 %	60,0 %

ŽENY	20 – 34 let	35 – 49 let	50 a více let
ženy mají lepší možnosti	0,0 %	0,0 %	0,0 %
muži i ženy stejné možnosti	46,9 %	43,5 %	40,0 %
muži mají lepší možnosti	53,1 %	56,5 %	60,0 %

Graf č. 21 Názory respondentů obou pohlaví na otázku kdo má za stejnou práci lepší plat



Z uvedených údajů vyplývá, že u mužů převládá názor, že *muži i ženy mají stejné možnosti*, u žen převládá názor, že *lepší možnosti mít za stejnou práci lepší plat mají muži*.

U vysokoškolsky vzdělaných žen převládá v 64,9 % názor, že *mít za stejnou práci lepší plat mají muži*. U žen s nižším vzděláním, než je vysokoškolské, převládá stejný názor v 55,3 %. Domnívám se, že z těchto údajů vyplývá, že vysokoškolsky vzdělané ženy se v případě finančního ohodnocení své práce necítí více diskriminovány než ženy s nižším vzděláním.

Ve věkové kategorii žen 34 – 49 let žijících na vesnici převládá v 70 % názor, že *muži i ženy mají zhruba stejné možnosti mít za stejnou práci lepší plat*. Naopak u žen této kategorie žijících ve městech převládá v 76,9 % názor, že *muži mají lepší možnosti než ženy mít za stejnou práci lepší plat*. Domnívám se, že z uvedených údajů vyplývá, že ženy v této věkové kategorii žijící ve městech se cítí více diskriminovány, než ženy žijící na vesnici.

**c) získat vedoucí místo**

Z celkového počtu 70 mužů odpovědělo: *ženy mají lepší možnosti než muži* 0 (0 %), *muži i ženy mají zhruba stejné možnosti* 39 (55,7 %) a *muži mají lepší možnosti než ženy* 31 (44,3 %).

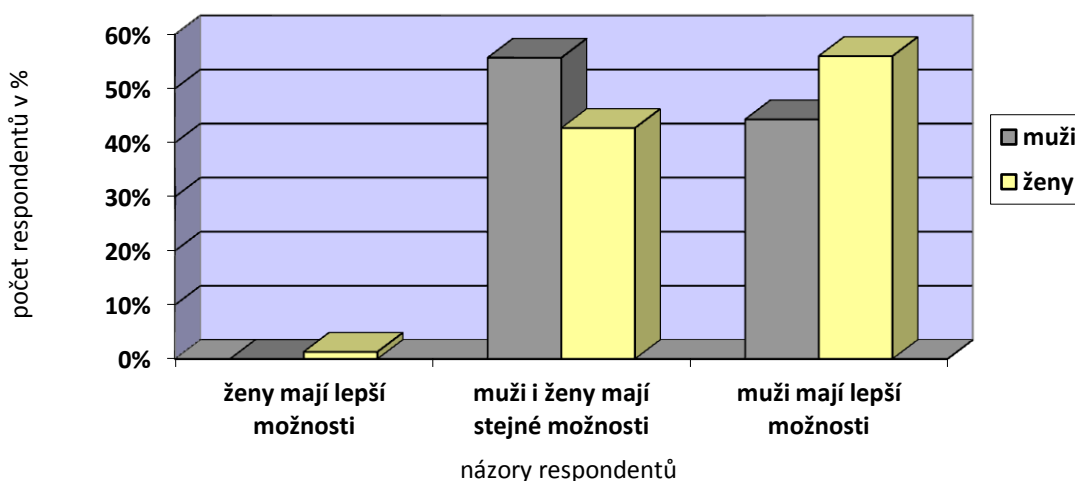
Z celkového počtu 75 žen odpovědělo: *ženy mají lepší možnosti než muži* 1 (1,3 %), *muži i ženy mají zhruba stejné možnosti* 32 (42,7 %) a *muži mají lepší možnosti než ženy* 42 (56 %).

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

<b>MUŽI</b>	<b>20 – 34 let</b>	<b>35 – 49 let</b>	<b>50 a více let</b>
<b>ženy mají lepší možnosti</b>	0,0 %	0,0 %	0,0 %
<b>muži i ženy stejné možnosti</b>	48,0 %	60,0 %	60,0 %
<b>muži mají lepší možnosti</b>	52,0 %	40,0 %	40,0 %

<b>ŽENY</b>	<b>20 – 34 let</b>	<b>35 – 49 let</b>	<b>50 a více let</b>
<b>ženy mají lepší možnosti</b>	0,0 %	0,0 %	5,0 %
<b>muži i ženy stejné možnosti</b>	56,3 %	47,8 %	15,0 %
<b>muži mají lepší možnosti</b>	43,7 %	52,2 %	80,0 %

**Graf č. 22** Názory respondentů obou pohlaví na otázku, kdo má lepší možnosti získat vedoucí místo

Z uvedených údajů vyplývá, že u mužů převládá názor, že *muži i ženy mají stejné možnosti* získat vedoucí místo, u žen převládá názor, že *lepší možnosti mají muži*.

U vysokoškolsky vzdělaných žen převládá v 59,5 % názor, že získat vedoucí místo mají *muži lepší možnosti než ženy*. U žen s nižším vzděláním, než je vysokoškolské, převládá

stejný názor, ale pouze v 52,6 %. Domnívám se, že z těchto údajů vyplývá, že se ženy cítí na současném trhu práce při snaze získat vedoucí místo znevýhodněné stejně bez ohledu na dosažené vzdělání.

Ve věkové kategorii žen 34 – 49 let žijících na vesnici převládá v 70 % názor, že *muži i ženy mají zhruba stejné možnosti* získat vedoucí místo. U žen této kategorie žijících ve městech převládá v 69,2 % názor, že *muži mají lepší možnosti než ženy* získat vedoucí místo. Domnívám se, že z těchto údajů vyplývá, že ženy v této věkové kategorii žijící ve městech se cítí více diskriminovány než ženy žijící na vesnici.

#### **d) zvyšovat si výdělek**

Z celkového počtu 70 mužů odpovědělo: *ženy mají lepší možnosti než muži* 1 (1,4 %), *muži i ženy mají zhruba stejné možnosti* 45 (64,3 %) a *muži mají lepší možnosti než ženy* 24 (34,3 %).

Z celkového počtu 75 žen odpovědělo: *ženy mají lepší možnosti než muži* 0 (0 %), *muži i ženy mají zhruba stejné možnosti* 43 (57,3 %) a *muži mají lepší možnosti než ženy* 32 (42,7 %).

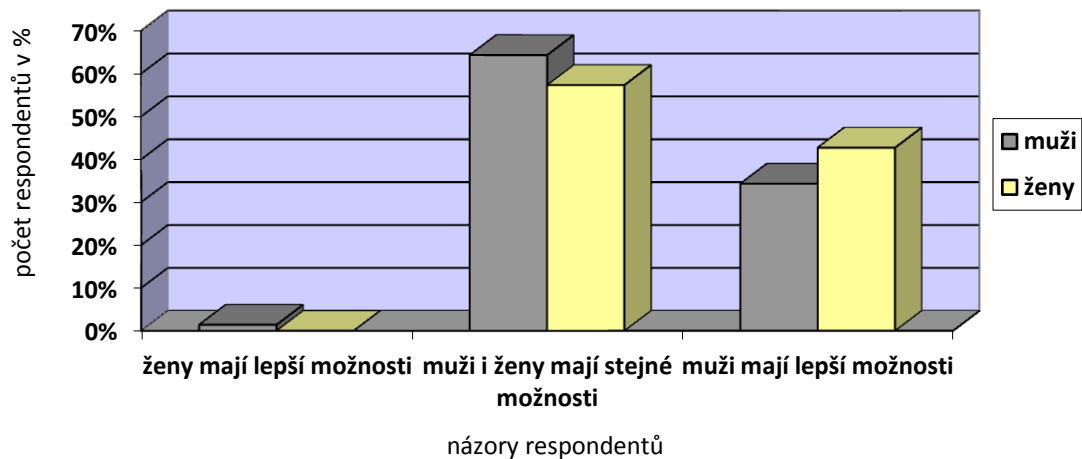
**Tabulka č. 21** Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

<b>MUŽI</b>	<b>20 – 34 let</b>	<b>35 – 49 let</b>	<b>50 a více let</b>
<b>ženy mají lepší možnosti</b>	0,0 %	4,0 %	0,0 %
<b>muži i ženy stejné možnosti</b>	60,0 %	68,0 %	65,0 %
<b>muži mají lepší možnosti</b>	40,0 %	28,0 %	35,0 %

<b>ŽENY</b>	<b>20 – 34 let</b>	<b>35 – 49 let</b>	<b>50 a více let</b>
<b>ženy mají lepší možnosti</b>	0,0 %	0,0 %	0,0 %
<b>muži i ženy stejné možnosti</b>	59,4 %	65,2 %	45,0 %
<b>muži mají lepší možnosti</b>	40,6 %	34,8 %	55,0 %

**Graf č. 23** Názory respondentů obou pohlaví na otázku, kdo má větší možnost si zvyšovat výdělek



Z uvedených údajů vyplývá, že u mužů i žen převládá shodný názor, že *muži i ženy mají stejné možnosti* zvyšovat si výdělek.

U vysokoškolsky vzdělaných žen převládá v 56,8 % názor, že zvyšovat si výdělek mají *muži i ženy stejné možnosti*. U žen s nižším vzděláním než je vysokoškolské, převládá stejný názor, ale v 57,9 %. Domnívám se, že z těchto údajů vyplývá, že se ženy v tomto případě necítí na současném trhu práce znevýhodněny.

Ve věkové kategorii žen 34 – 49 let žijících na vesnici převládá v 80 % názor, že *muži i ženy mají zhruba stejné možnosti* zvyšovat si výdělek. U žen této kategorie žijících ve městech převládá tento názor pouze v 53,8 %. Domnívám se, že z uvedených údajů vyplývá, že ženy v této věkové kategorii žijící ve městech se cítí více diskriminovány, než ženy žijící na vesnici.



### 5.1.2 Interpretace výzkumu a shrnutí výsledků

Výzkum se týkal zjišťování postoje české společnosti k pozici žen na trhu práce z pohledu jednotlivých pohlaví – muže a ženy s různým stupněm vzdělání, s různým socioekonomickým postavením na trhu práce a s odlišným bydlištěm v závislosti na velikosti obce. Velmi ochotně se ho zúčastnili muži i ženy v nejnižší věkové kategorii, z tohoto důvodu je zastoupení žen v této kategorii vyšší.

#### **Hypotéza č. 1**

*Předpokládám, že ženy s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním se cítí více na pracovním trhu diskriminovány než ženy s nižším vzděláním.*

Hypotéza se ve výzkumu **nepotvrdila**. Ženy se cítí mírně znevýhodněny bez ohledu na výši vzdělání v případě, že mají dostatek předpokladů požadovaných na trhu práce v porovnání s muži. V tomto ohledu muži ženy mírně podceňují. Ani výše dosaženého vzdělání v otázce, zda se někdy na současném trhu práce cítily ženy diskriminovány, neměla vliv na jejich názor. V případě názoru na skloubení práce a rodiny se ženy s různým stupněm vzdělání shodly, že se jedná o záležitost obou rodičů stejnou měrou. Tento názor u žen s vyšším vzděláním byl častější než u žen s nižším vzděláním. Domnívám se, že ženy s vysokoškolským vzděláním se muže snaží do chodu domácnosti zapojit více než ženy s nižším vzděláním. Nejvíce se ženy potýkají při hledání nového zaměstnání s nedostatkem pracovních příležitostí v místě bydliště. U žen s vyšším vzděláním se k tomu ještě přidává handicap v podobě péče o děti. Ženy s nižším vzděláním se cítí znevýhodněny také v oblasti vzdělání nebo požadavku na kvalifikaci. Při srovnání možností mužů a žen v oboru, kde respondenti pracovali či pracují, se ženy bez ohledu na výši vzdělání shodují, že získat práci a získat vedoucí místo mají muži lepší možnosti než ženy. Mít za práci lepší plat a zvyšovat si výdělek mají podle názoru žen muži i ženy stejné možnosti. Nepotvrzení této hypotézy je podle mého názoru velmi kladné zjištění a můžeme ho brát jako pozitivní výsledek ve smyslu, že se ženy s vysokoškolským vzděláním a ženy s ostatním vzděláním jsou si na pracovním trhu rovné.

### **Hypotéza č. 2**

*Předpokládám, že ženy ve věkové kategorii 35 – 49 let žijící ve městech se budou cítit více znevýhodněny než ženy stejné kategorie žijící na vesnici.*

Tato hypotéza se v mém výzkumu **potvrdila**. Ženy ve věkové kategorii 35 – 49 let žijící ve městech se na trhu práce cítí daleko více znevýhodněny, než ženy žijící na vesnici. Ženy této věkové kategorie žijící ve městech měly problémy také s hledáním nového zaměstnání převážně v souvislosti s péčí o děti. Naopak ženy žijící na vesnici neměly při hledání nového zaměstnání žádné problémy. Tudiž se ženy žijící ve městech opět cítí více znevýhodněné než ženy žijící na vesnici. V případě srovnání možností mužů a žen v oboru, kde pracují nebo pracovali, mít za stejnou práci lepší plat, získat vedoucí místo a zvyšovat si výdělek mají ženy v uvedené věkové kategorii žijící na vesnici názor, že muži i ženy mají zhruba stejné možnosti. Na rozdíl od žen žijících ve městech, tam převládá názor, že muži mají lepší možnosti. Ženy žijící ve městech se tedy cítí ve většině ukazatelů více znevýhodněny než ženy žijící na vesnici.

### **Hypotéza č. 3**

*Předpokládám, že muži se na pracovním trhu cítí méně diskriminováni než ženy.*

Hypotéza se **potvrdila**. Muži se na pracovním trhu cítí se svými předpoklady požadovanými na trhu práce méně diskriminováni než ženy. Věřící svým předpokladům více než předpokladům žen. V otázce diskriminace na trhu práce daleko více převládal názor, že se nikdy necítili znevýhodněni. Podle názorů respondentů představuje mateřství u žen i pro muže největší handicap na trhu práce. Procento mužů, kteří místo žen nastupují na mateřskou dovolenou, je v naší republice stále velmi nízké, tudíž se toto znevýhodnění mužů prakticky netýká.

### **Hypotéza č. 4**

*Předpokládám, že čím jsou muži starší, tím méně jsou nakloněni budování profesní kariéry žen.*

Hypotéza se **nepotvrdila**. U otázky dělby práce v domácnosti podle mínění respondentů mužů se o domácí práce chce nejméně dělit nejnižší věková kategorie. Naopak nejvíce je této možnosti nakloněna věková kategorie mužů 35 – 49 let. To znamená, že se jedná o věkovou skupinu, která se s tímto problémem v současnosti nejvíce potýká. I nejstarší věková kategorie je velmi vstřícná k rovnoměrné dělbě práce v domácnosti a k péči o rodinu. Podíl mužů při výchově dětí by se, oproti současnosti, měl zvýšit, alespoň tento názor zastávají muži střední a vyšší věkové kategorie, nejméně jsou k tomuto uspořádání naklonění muži nejmladší věkové kategorie. Můj předpoklad se tedy ani v tomto případě nepotvrdil. V otázce finančního zabezpečení rodiny se nejstarší věková kategorie nelišila od ostatních respondentů mužů. Na finančním zabezpečení rodiny by se měli muž a žena podílet stejně. Z tohoto vyplývá, muži nejstarší věkové kategorie nebrání ženám v jejich kariéře. Pouze v případě zaměstnání žen na plný úvazek jsou muži v nejvyšší věkové kategorii méně nakloněni budování kariéry žen než nižší věkové kategorie mužů. Nepotvrzení této hypotézy patří mezi pozitivní zjištění mého výzkumu, znamená, že i muži nejstarší věkové kategorie si váží společenské práce žen a jsou nakloněni jejich většímu uplatnění na trhu práce.

## ZÁVĚR

Ve své diplomové práci jsem se snažila posoudit genderové stereotypy v dnešní společnosti, jejich vývoj a vliv na postoje společnosti k pozici žen na pracovním trhu. Společnost se neustále mění a mění se také stereotypy a předsudky, s nimiž se setkávají ženy i muži při svém zapojení do rodinného i pracovního života. Tyto společenské stereotypy brání mužům více se podílet na rodinném životě a péči o děti a ženám zase výraznějšímu uplatnění se v pracovním procesu a s tím souvisejícím kariéřním rozvojem.

Postupná změna tradičních genderových stereotypů je jedním z úkolů sociální pedagogiky, jimiž se tento obor zabývá. Poznatky, které sociální pedagogika postupně získává, se dají využít i v oblasti genderových nerovností, a to při jejich odstraňování jak v soukromé sféře, tak v pracovním prostředí. Jsou velkým přínosem pro přizpůsobování se člověka současné kulturní společnosti a napravování diskriminačního prostředí v jednotlivých oblastech lidské činnosti. Právě zažitě vzorce maskulinního a feminního chování jsou založené na specifickém rozdělení moci mezi sférou veřejnou a soukromou. V soukromé sféře jsou to často muži, kteří jsou svázáni společenskými konvencemi projevujícími se např. při rozhodování soudů, komu svěří při rozvodu dítě do péče. Naopak ve sféře veřejné jsou nejčastěji znevýhodněny ženy, které nedosahují takové výše odměn jako muži, nedosahují při kariéřním postupu takových pozic jako muži a jsou nejvíce handicapovány mateřstvím a péčí o děti. Ženám se sice postupně daří více pronikat do dříve muži ovládaných sfér, ale cena, kterou za to platí, je velmi vysoká. Ve většině případů totiž musejí zvládnout jak úvazek domácí, tak pracovní.

Mladí lidé se velmi intenzivně snaží o změnu rozložení sil v pracovní sféře, hlavní roli u nich hraje vzdělání a možnost získávání zkušeností v zahraničí, buď formou studia na zahraničních univerzitách, využívají např. výměnné pobyty v rámci tzv. Erasmu, nebo po skončení studií odchází do zahraničních firem. Po nabytí zkušeností se vracejí zpět a snaží se v naší podnikatelské sféře o změnu zažitých stereotypů.

Cílem praktické části mé diplomové práce bylo verifikovat nebo falzifikovat předpoklady související s diskriminací na pracovním trhu v závislosti na dosaženém vzdělání, věkové kategorii a velikosti obce. V první hypotéze jsem předpokládala, že ženy s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním se cítí více diskriminovány na pracovním trhu než ženy s nižším vzděláním. Tato hypotéza se nepotvrdila. Ženy se cítí diskriminovány bez ohledu na dosažené vzdělání. Dále jsem předpokládala, že ženy ve věkové kategorii

35 – 49, tedy střední generace, žijící ve městech se budou cítit více znevýhodněny než ženy stejné kategorie žijící na vesnici. Tato domněnka se potvrdila. Ženy žijící ve městech se cítí více handicapovány převážně péčí o děti, při hledání nového zaměstnání, zvyšování platu nebo získávání vedoucího místa. Potvrdila se také hypotéza, že muži se cítí na pracovním trhu méně diskriminováni než ženy. Naopak se nepotvrdil můj předpoklad, že čím jsou muži starší, tím méně jsou nakloněni budování profesní kariéry žen. K spravedlivé dělbě práce je nejstarší věková kategorie velmi vstřícná, stejně tak vůči vyššímu podílu mužů při výchově dětí. Toto zjištění považuji za velmi pozitivní výsledek, ukázalo, že postoje starší generace mužů jsou srovnatelné s postoji jejich dětí i vnuků.

Z mého výzkumu vyplývá, že stanovené hypotézy se potvrdily ve dvou případech. Domnívám se, že odpovědi respondentů nebyly vždy relevantní, často se podle mého názoru jednalo o vyjádření jejich přání a nikoli skutečnosti. Ženy při vyplňování dotazníku projevovaly daleko větší zájem než muži, převážně muži nejvyšší věkové kategorie přistupovali k mému výzkumu s určitým despektem. Jsem si vědoma, že můj výzkum má některé nedostatky, např. velikost vzorku respondentů nejvyšší věkové kategorie je nižší než u ostatních věkových kategorií. Přes všechna tato uvedená úskalí se domnívám, že výzkum byl zajímavou sondou do postojů společnosti k pozici žen na trhu práce. Rozhodně alespoň dal důvod k živé diskuzi a zamyšlení nad problémem diskriminace žen na trhu práce.

Závěry mého výzkumu by se daly využít např. v personální politice jednotlivých firem při plnění programu rovných příležitostí. Pomoci ženám s lepším sladováním práce a rodiny prostřednictvím různých flexibilních forem práce, vytvářením tzv. family – friendly politic, či větším zapojením firem do různých programů a soutěží vedoucím k rovnoměrnému rozložení sil muž – žena ve firmách. Jedná se např. o soutěž, kterou vyhlašuje Gender Studies – *Firma roku: Rovné příležitosti*.

Začleňování člověka do společnosti, přizpůsobování se stále se měnícím společenským podmínkám, je nekonečný proces, kterým se zabývá Sociální pedagogika. Její náplň je tedy velmi široká a využití jejích poznatků neomezené, jednou z těchto oblastí jsou i rovné příležitosti.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Knižní publikace

ASKLÖF, Cecilia; HEDMAN, Brigitta; STRANDBERG, Helena: *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha: 2003. 58 s. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

FERRAROVÁ, Eva: *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů*, Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007. 26 s. ISBN 976-80-86520-03-2

FORMÁNKOVÁ, Lenka; RYTÍŘOVÁ, Kristýna: *ABC feminismu*. Brno: Nesehnutí, 2004. 232 s. ISBN 80-903228-3-2.

JURAJDA, Štěpán; KUCHAROVÁ, Věra; MACHOVCOVÁ, Kateřina: *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies, 2006. 26 s. ISBN 80-86520-12-9

KARSTEN, Hartmut: *Ženy - muži*. Praha: Portál, 2006. 183 s. ISBN 80-7367-145-X.

KŘÍŽKOVÁ, Alena; PAVLICA, Karel: *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. 158 s. ISBN 80-7261-117-8

MACHOVCOVÁ, Kateřina: *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*. Praha: Gender Studies, 2012. 67 s. ISBN 978-80-86520-42-1

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela: *Rodina a práce - jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. 157 s. ISBN 978-80-7367-615-5

MATOUŠEK, Oldřich: *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: SLON, 1993. 124 s. ISBN 80-901424-7-8

OAKLEYOVÁ, Annie: *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. 171 s. ISBN 80-7178-403-6

PALOVČÍKOVÁ, Geraldina: *Sociální psychologie II*. Brno: Institut mezioborových studií, 2009.

RENZETTI, Claire. M.: *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2

SKÁLOVÁ, Hana: *Perspektiva žen na trhu práce. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Gender Studies, o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86520-23-0

SMIGGELS KAVKOVÁ, Jana: *Ženy v politice: I nadále v pozici znevýhodněné menšiny. Prosazování genderové rovnosti*, Havlíčkův Brod: Česká ženská lobby, o. s., 2009. 58 s.

SOKAČOVÁ, Linda; APPELTOVÁ, Michaela: *Gender a demokracie 1989-2009*. Praha: Gender Studies, 2009, 112 s. ISBN 80-86520-64-1.

SOKAČOVÁ, Linda: *Rovné příležitosti do firem*, 3. speciální vydání, Praha: Gender Studies, o.p.s., 2008. 26 s. ISBN 978-80-86520-25-4

VLACH, Jan; ŠNAJDEROVÁ, Zuzana; KOZELSKÝ, Tomáš; MUSIL, Jakub: *Gender v managementu*. Praha: VÚPSV, 2008. 112 s. ISBN 978-807416-003-5.

*Ženy & Muži v datech*. Úřad vlády ČSÚ 2008, 90 s. ISBN – 978-80-250-1854-5

### **Periodika**

BUČKOVÁ, Michaela: Firemních školek pozvolna přibývá. *Mladá fronta Dnes*. 4. listopadu 2010

HAŠKOVÁ, Hana: Bezdětní na trhu práce: Vliv vzdělání a zaměstnanosti na reprodukční chování. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2002. č. 2–3. Sociologický ústav AV ČR. ISSN 1213-0028

HAŠKOVÁ, Hana: *Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce*. Sociologický časopis 4/2000. Sociologický ústav AV ČR, Praha. ISSN. 0038-0288

HAŠKOVÁ, Hana; KŘÍŽKOVÁ, Alena: Rovné příležitosti, Možnosti skloubení práce a rodiny v životě žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2002. č. 2–3. ISSN 1213-0028.

HOVORKOVÁ, Kateřina: *Kytky to nespraví – chceme vyšší plat. O čtvrtinu!* Mladá fronta Dnes. 8. března 2012

HOVORKOVÁ, Kateřina: Vedení firem - 12 mužů, 1 žena. *Mladá fronta Dnes*, 14. února 2012

KAMPICHLER, Martina: Reflexe k tématu genderových studií na pozadí feministického rozvoje. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2006, č. 2. Sociologický ústav AV ČR. ISSN 1213-0028

KRÁLÍKOVÁ, Alena.; SOKAČOVÁ, Linda: Working Papers 1/2006. *Ženské /genderové nevládní neziskové organizace v České republice*. FES Praha, 2006

KŘÍŽKOVÁ, Alena: Základní formy flexibility na českém trhu práce a pracovní podmínky žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2003. č. 1–2. Sociologický ústa AV ČR. ISSN 1213-0028

LINKOVÁ, Marcela: Gender v sociologii. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2000, č. 4. Sociologický ústav AV ČR. ISSN 1213-0028.

RADIMSKÁ, Radka: Genderové nerovnosti na trhu práce. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2002. č. 3, Sociologický ústav AV ČR. ISSN 1213-0028

RADIMSKÝ, Jan: Genderové stereotypy v českých učebnicích. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2001. č. 1–2. Sociologický ústav AV ČR. ISSN 1213-0028

ROVENSKÝ, Jan: EU chce vnutit firmám kvóty žen. *Právo*. 10. října 2012

SIMERSKÁ, Lenka: Genderový balíček 3/2005. *Rovné příležitosti a zlepšování postavení žen v kontextu zahraničních investic do ČR*. Praha: Gender Studies, 2005

SUCHÁ, Lucie: Firmy nasazují podpatky. *Mladá fronta Dnes*. 1. března 2011

TICHÁ, Eva: Dámy, musíme si pomáhat. *Ona Dnes*. 3. května 2010. č. 18

VOHLÍDALOVÁ, Marta: Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2006. č. 1. Sociologický ústav AV ČR. ISSN 1213-0028

### **Internetové zdroje**

*Adam a Eva* [online]. [cit. 2012-10-22]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/adam-a-eva>

*ESF* [online]. [cit. 2012-10-20]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

*Femin.blog.cz* [online]. 19. srpna 2008 [cit. 2010-10-24]. Historie feminismu. Dostupné z: <http://www.femin.blog.cz>

*Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [cit. 2012-10-20]. Strukturální fondy EU. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz>

*Prorodinný balíček*. [online]. 19. listopadu 2008 [cit. 2010-11-07]. Ministerstvo práce a sociálních věcí Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>

*Zpráva o rovnosti žen a mužů 2011 v ČR* [online]. 2012 [cit. 2013-02-21]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz>

*Ženská práva jsou lidská práva* [online]. 2005 [cit. 2010-10-24]. Historie feminismu. Dostupné: <http://www.zenskaprava.cz>



**SEZNAM TABULEK**

- Tab. 1 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věku
- Tab. 2 Rozdělení respondentů-mužů podle rodinného stavu
- Tab. 3 Rozdělení respondentů-žen podle rodinného stavu
- Tab. 4 Rozdělení respondentů podle věku a nejvyššího ukončeného vzdělání
- Tab. 5 Rozdělení respondentů podle pohlaví, věku a ukončeného vzdělání
- Tab. 6 Rozdělení respondentů podle věku a místa bydliště (obec do 5 000 x do 10 000 x do 50 000 x do 100 000 x nad 100 000 obyvatel)
- Tab. 7 Rozdělení respondentů podle jejich socioekonomického postavení
- Tab. 8 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií
- Tab. 9 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií
- Tab. 10 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií
- Tab. 11 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií
- Tab. 12 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií
- Tab. 13 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií
- Tab. 14 Rozdělení respondentů podle pohlaví a dosaženého vzdělání
- Tab. 15 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií
- Tab. 16 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií
- Tab. 17 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií
- Tab. 18 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií
- Tab. 19 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií
- Tab. 20 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií
- Tab. 21 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věkových kategorií

## SEZNAM GRAFŮ

- Graf 1 Rozdělení respondentů podle pohlaví a věku
- Graf 2 Rozdělení respondentů-mužů podle rodinného stavu
- Graf 3 Rozdělení respondentů-žen podle rodinného stavu
- Graf 4 Rozdělení respondentů podle věku a nejvyššího ukončeného vzdělání
- Graf 5 Rozdělení respondentů podle pohlaví a nejvyššího ukončeného vzdělání
- Graf 6 Rozdělení respondentů podle pohlaví a místa bydliště
- Graf 7 Rozdělení respondentů podle jejich socioekonomického postavení
- Graf 8 Názory respondentů obou pohlaví na tvrzení, zda by se muž měl více podílet na výchově dětí, než je tomu v současnosti
- Graf 9 Názory respondentů obou pohlaví na tvrzení, že pokud oba manželé pracují, měli by se dělit o práci v domácnosti a péči o rodinu stejnou měrou
- Graf 10 Názory mužů jednotlivých věkových kategorií na tvrzení, že pokud oba manželé pracují, měli by se dělit o práci v domácnosti a péči o rodinu stejnou měrou
- Graf 11 Názory respondentů na otázku, čím je problematika skloubení práce a rodiny záležitostí
- Graf 12 Názory respondentů podle pohlaví na otázku, kdo by měl finančně zabezpečovat domácnost
- Graf 13 Názory respondentů podle pohlaví na otázku, zda souhlasí s výrokem, že rodinný život trpí, když je žena zaměstnaná na plný úvazek
- Graf 14 Názory mužů na výrok, že rodinný život trpí, když je žena zaměstnaná na plný úvazek
- Graf 15 Názory obou pohlaví na otázku, zda mají ženy dostatek předpokladů požadovaných na trhu práce v porovnání s muži
- Graf 16 Názory žen na otázku, zda mají ženy dostatek předpokladů požadovaných na trhu práce v porovnání s muži
- Graf 17 Názory respondentů podle pohlaví na otázku, zda se někdy cítili na současném trhu práce diskriminováni

- Graf 18 Názory respondentů podle pohlaví na domněnku, že mateřství představuje významný handicap na trhu práce
- Graf 19 Názory respondentů obou pohlaví na problémy spojené s hledáním zaměstnání
- Graf 20 Názory respondentů obou pohlaví na otázku, kdo má lepší možnosti získat práci
- Graf 21 Názory respondentů obou pohlaví na otázku, kdo má za stejnou práci lepší plat
- Graf 22 Názory respondentů obou pohlaví na otázku, kdo má lepší možnosti získat vedoucí místo
- Graf 23 Názory respondentů obou pohlaví na otázku, kdo má větší možnost si zvyšovat výdělek

## **SEZNAM PŘÍLOH**

P I      Vzor vlastního dotazníku

## **PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK**

Vážené dámy a pánové, jmenuji se Kateřina Brožková a studuji na Univerzitě Tomáše Bati, Fakultu humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno. Obracím se na Vás s prosbou o spolupráci. Tento dotazník je součástí mé diplomové práce na téma Postoje české společnosti k pozici žen na trhu práce. Dotazník je anonymní a získaná data budou použita pouze k uvedenému účelu.

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

### **1. Označte prosím své pohlaví**

- Muž
- Žena

### **2. Věková kategorie**

- 20–34
- 35–49
- 50 a více

### **3. Rodinný stav**

- Svobodný/á
- Ženatý/vdaná
- Rozvedený/á
- Druh/družka
- Vdovec/vdova

### **4. Nejvyšší ukončené vzdělání**

- Základní
- Vyučení, střední bez maturity
- Středoškolské
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

**5. Kde žijete?**

- Obec do 5 000 obyvatel
- Obec do 10 000 obyvatel
- Obec do 50 000 obyvatel
- Obec do 100 000 obyvatel
- Obec nad 100 000 obyvatel

**6. Jaké je Vaše socioekonomické postavení?**

- Zaměstnán/a na plný úvazek
- Zaměstnán/a na částečný úvazek
- OSVČ, živnostník, svobodné povolání
- Na mateřské či rodičovské dovolené
- V domácnosti
- Nezaměstnaná/ý
- Student
- Jiné (např. pobírající starobní nebo invalidní důchod)

**7. Domníváte se, že by se muž měl podílet na výchově dětí více, než je tomu v současnosti?**

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

**8. Myslíte si, že pokud oba manželé pracují, měli by se dělit o práci v domácnosti a péči o rodinu stejnou měrou?**

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

**9. Domníváte se, že problematika skloubení práce a rodiny je spíše záležitostí:**

- Ženy
- Muže
- Obou rodičů stejnou měrou

**10. Kdo by měl podle vašeho názoru finančně zabezpečovat domácnost – muž, nebo žena?**

- Rozhodně muž
- Spíše muž
- Oba stejně
- Spíše žena
- Rozhodně žena

**11. Souhlasíte s výrokem, že rodinný život trpí, když je žena zaměstnaná na plný úvazek?**

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

**12. Mají ženy dostatek předpokladů požadovaných na trhu práce v porovnání s muži?**

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

**13. Cítíte se nebo cítil/a jste se někdy na současném trhu práce diskriminován/a?**

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

**14. Domníváte se, že mateřství představuje významný handicap na trhu práce?**

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

**15. Měl/a jste problémy s hledání nového zaměstnání v souvislosti s:**

- nedostatkem pracovních příležitostí v místě bydliště
- věkem
- pohlavím
- vzděláním nebo požadavky na kvalifikaci
- péčí o děti
- jiné (např. s handicapem, délkou praxe)
- neměl/a jsem žádný problém

**16. Srovnáte-li možnosti mužů a žen v oboru, kde pracujete, či jste pracoval/a:**

a) Získat práci

- Ženy mají lepší možnosti než muži
- Muži i ženy mají zhruba stejné možnosti
- Muži mají lepší možnosti než ženy

b) Mít za stejnou práci lepší plat

- Ženy mají lepší možnosti než muži
- Muži i ženy mají zhruba stejné možnosti
- Muži mají lepší možnosti než ženy

c) Získat vedoucí místo

- Ženy mají lepší možnosti než muži
- Muži i ženy mají zhruba stejné možnosti
- Muži mají lepší možnosti než ženy



e) Zvyšovat si výdělek

- Ženy mají lepší možnosti než muži
- Muži i ženy mají zhruba stejné možnosti
- Muži mají lepší možnosti než ženy

Děkuji za Váš čas, který jste věnoval/a vyplňování tohoto dotazníku.