

Postoje české společnosti k postavení žen na trhu práce

Monika Pešová, DiS.

Bakalářská práce
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Institut mezioborových studií

akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Monika Pešová, DiS.**

Osobní číslo: **H128044**

Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Forma studia: **kombinovaná**

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

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v SR UTB ve Zlíně č. 7/2014, včetně příloh, případně podle dalších materiálů. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím bakalářské práce.

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

- otázky genderových stereotypů;
- rovné příležitosti pro ženy a muže v ČR;
- podmínky postavení ženy na současném trhu práce, jejich uplatnění;
- otázku odměňování na pracovním trhu;
- možnosti sladování rodinného a pracovního prostředí.

Součástí práce bude kvantitativní výzkum zaměřený na zjištění, zda se ženy a muži cítí na současném trhu práce v České republice diskriminováni a v jakém směru, a jaké faktory ovlivňují tyto názory.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BOUČKOVÁ, Pavla, HUBÁLEK Michal a KRÍSTEK Adam. Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele. Praha: Otevřená společnost, 2007. ISBN 978-80-903331-8-5.

HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů. Auditorium: Praha 2007, ISBN 978-80-903786.

MAŘÍKOVÁ, Hana. Česká žena na trhu práce. In Vodáková A., Vodáková O. eds, Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme? Praha: Slon, 2003. ISBN 80-86429-18-0.

OAKLEY, Ann. Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.

RYDVALOVÁ, Renata. JUNOVÁ, Blanka. Jak sladit práci a rodinu: a nezapomenout na sebe. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3578-8.

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Geraldina Palovčíková, CSc.

Institut mezioborových studií

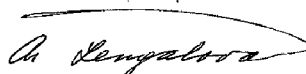
Datum zadání bakalářské práce:

15. prosince 2014

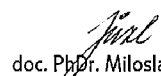
Termín odevzdání bakalářské práce:

30. dubna 2015

Ve Zlíně dne 15. prosince 2014


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




doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.
ředitel ústavu

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské 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;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v příruční knihovně Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a jeden výtisk bude uložen u vedoucího práce;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji bakalářskou 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;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s přípoště-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považuji se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

- že jsem na bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Brně 20. 2. 2015

MONIKA PEŤOVÁ¹ Peťová¹
.....
Jméno, příjmení a podpis diplomanta

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá postoji společnosti k postavení žen na trhu práce. Teoretická část je zaměřena na problematiku rovnosti žen a mužů. Nejprve jsou popisovány základní pojmy gender a pohlaví, genderové stereotypy a osvojování genderových rolí. Dále jsou interpretovány podmínky postavení žen na současném trhu práce, rovnoprávnosti žen a mužů, možnosti uplatnění žen na pracovním trhu a propojení pracovního a rodinného života. Teoretická část práce definuje také rovnost a rovné zacházení, dále diskriminaci a její formy a jsou zde uvedeny okolnosti ovlivňující tento fenomén. Praktická část práce je zaměřena na kvantitativní výzkum, který zkoumá postoje respondentů k postavení žen na trhu práce, jejich vnímání pracovních pozic žen a mužů a také zkušenosti s diskriminací. Získané poznatky byly analyzovány a jsou vyhodnoceny v závěru práce v etnografického znázornění.

Klíčová slova: gender, pohlaví, stereotypy, rovnoprávnosti, postavení žen, trh práce, diskriminace.

ABSTRACT

This bachelor thesis deals with the attitudes of society towards the status of women in the labor market. The theoretical part is focused on issues of gender equality. First are described the basic concepts of gender and sex, gender stereotypes and acquisition of the gender roles. Then are interpreted conditions of the status of women in the current labor market, equal opportunities for women and men, chances to employment of women at work and a connection between work and a family life. The theoretical part also defines equality and equal treatment, discrimination and its structure and there are listed circumstances that affect this phenomenon. The practical part is focused on quantitative research that examines the attitudes of respondents to the status of women in the labor market, their perception of the work positions of women and men there and experience with discrimination too. Findings of the research have been analyzed and are evaluated including graphic representation at the end of this thesis.

Keywords: gender, sex, stereotypes, equal opportunities, status of women, labor market, discrimination.

Podkování

Děkuji paní PhDr. Geraldin Palové, CSc., za odborné metodické vedení a rady, které mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce. Také bych chtěla podkovat paní Mgr. Lucii Pavelkové za pomoc, podporu a ušlechtilé rady, které mi pomohly při psaní mé bakalářské práce.

Děkuji rovněž všem respondentům, kteří vyplnili dotazník a pomohli tak realizovat můj výzkum.

Prohlášení, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ÁST	10
1 ZÁKLADNÍ POJMY	11
1.1 VYMEZENÍ POJMŮ POHLAVÍ A GENDER	11
1.2 GENDEROVÉ STEREOTYPY	13
1.3 OSVOJOVÁNÍ GENDEROVÝCH ROLÍ	15
2 PODMÍNKY POSTAVENÍ ŽEN NA SOUČASNÉM TRHU PRÁCE	18
2.1 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI PRO ŽENY A MUŽE NA TRHU PRÁCE	18
2.2 MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE V ČR	22
2.3 PROPOJENÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA	25
3 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE	29
3.1 ROVNOST A PRINCIP ROVNÉHO ZACHÁZENÍ	29
3.2 DISKRIMINACE A JEJÍ ÚLOHA	31
3.3 OKOLNOSTI OVLIVŇUJÍCÍ DISKRIMINACI	35
II PRAKTICKÁ ÁST	39
4 METODOLOGIE	40
4.1 STANOVENÍ CÍLE VÝZKUMU A HYPOTÉZ	40
4.2 METODA VÝZKUMU	41
4.3 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU	42
4.4 STATISTICKÉ VYHODNOCENÍ OTÁZEK	42
5 INTERPRETACE A SHRNUÍ VÝZKUMU	60
6 DISKUSE	63
7 DOPORUČENÍ PRO PRAXI	66
ZÁVĚR	68
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	70
SEZNAM TABULEK	75
SEZNAM GRAFŮ	76
SEZNAM PŘÍLOH	77

ÚVOD

To, zda jsme ženou či mužem, rozlišíme již od narození a biologické pohlaví nás provází celý život. Už od dětství na nás čeká v průběhu socializace pohlaví tzv. genderové stereotypy nebo-li zjednodušující představy o ženském a mužském chování, o tom, jak by měla vypadat šetrná žena či šetrný muž. Přetrvávající genderové stereotypy ovlivní i uspořádání mužských a ženských rolí ve společnosti.

V posledních 10 až 15 letech se otázce rovného postavení žen a mužů vnuje velká pozornost. Se vstupem žen na trh práce je jejich role často diskutována ve spojitosti jednak s rodinou a jejím zabezpečením a jednak s otázkou rovného postavení na trhu práce. Ženy si na trhu práce postupně vytvářejí významné postavení a pro rodinu bývá ve většině případů jejich příjem podstatný, což změnilo náhled na muže jako hlavního živitele rodiny. Přesto jsou mezi muži a ženami na pracovním trhu rozdíly a většinou jsou to ženy, které jsou platově znevýhodněny. Jedním z důvodů by mohlo být vzdělání. Ženy si vybírají obory zaměřené více na pomoc druhým jako zdravotnictví, školství aj., které nejsou společností patřičně oceněny a proto jsou stále nízko hodnoceny. Dalším podstatným důvodem znevýhodnění je odchod žen na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Největším důsledkem při návratu na trh práce je, že ženy pracují na platově méně ohodnocených místech na tzv. sekundárním trhu práce. Doba, po kterou jsou ženy nepřítomné odti mimo pracovní trh, činí mezi nimi a muži značné rozdíly, které už potom nejsou schopny dohnat. Muži se mohou od nástupu do zaměstnání až po odchod do důchodu plně novat rozvoji své kariéry a nejsou nijak omežováni. Situace se pomalu začíná měnit například v tom, že máme pozorovat zvěšující se podíl mužů na péči o děti, ale i na domácích pracích nebo také postupné přibývání otců na rodičovské dovolené. Přesto stále v péči o děti a domácnost převažují ženy a je na nich, aby pokud se chtějí na trhu práce uplatnit, hledaly cesty, jak skloubit svůj profesní a rodinný život.

Jako ženě mi není lhostejné, jak je trh práce nastaven. Nerovnosti mezi muži a ženami na pracovním trhu v současné společnosti stále existují a zřejmě jen tak rychle nezmizí. Myslím si, že pokud se nebudeme zajímat o to, co se kolem nás děje, bude trvat ještě mnohem déle nežli si vytvoříme rovné podmínky a příležitosti, a to nejen na trhu práce. A to je důvodem, proč jsem si vybrala toto téma. Svoji bakalářskou práci bych chtěla, alespoň pro každého, kdo si jí přečte, zaměřit se nad touto problematikou.

Cílem mé bakalářské práce je nastínit problematiku rovnosti mezi muži a ženami na pracovním trhu, jak ženy vnímají podmínky postavení na současném trhu práce, jak posuzují otázku rovných příležitostí na pracovním trhu a jak hodnotí své možnosti uplatnění. Zjistit, zda se cítí na současném trhu práce v České republice diskriminovány a jaké vlivy a faktory ovlivňují jejich názory.

Práci jsem rozdělila na teoretickou a praktickou část. Teoretickou část jsem rozdělila do tří kapitol, kde v první vymezuji základními pojmy, které jsou s tímto tématem provázány, a to gender a pohlaví, genderové stereotypy a osvojování genderových rolí. Ve druhé kapitole se věnuji podmínkám postavení žen na současném trhu práce. Zprvu bych chtěla říci něco o rovných příležitostech pro ženy a muže na trhu práce v České republice, o možnosti uplatnění žen na pracovním trhu a zmíním otázku propojení rodinného a pracovního života. Třetí kapitolu jsem nazvala diskriminace na trhu práce a zabývám se v ní otázkou rovnosti a principu rovného zacházení. Dále definuji pojem diskriminace a vymezuji její členění. V poslední části práce se zabývám okolnostmi, které ovlivňují diskriminaci. V praktické části bakalářské práce prezentuji kvantitativní výzkum, zaměřený na postoje respondentů k postavení žen na trhu práce. Jeho cílem je zjistit, jak dotazovaní vnímají postavení žen a mužů na trhu práce, zda se cítí být diskriminováni a v jakém směru a co je k takovému názoru vede.

I. TEORETICKÁ ÁST

1 ZÁKLADNÍ POJMY

Pojem gender je ve společnosti, především v posledních letech, často diskutovaným tématem. Jeho výkladem se zabývá a zabývalo mnoho autorů a každý si jeho znění vysvětluje jinak. I v mé práci je tento pojem, i jeho rozšíření a pojetí, často zmínován a proto jsem se rozhodla první kapitulu v novat této problematice. Nejprve se zaměřím na vymezení pojmů pohlaví a gender, poté se budu v novat genderovým stereotypům a nakonec osvojování genderových rolí.

1.1 Vymezení pojmů pohlaví a gender

Lidé se definují mnoha různými způsoby. Jednou z možností může být označení šjsem muflō nebo šjsem flenaō, tedy vymezení z hlediska pohlaví. Ale samotné sdělení tak prosté v tomto případě vyvolat i představení určitého souboru osobnostních vlastností a vzorců chování, které se k nim vztahují. Ostatní, bez toho aniž by druhého člověka viděli, si o něm dokážou udělat určitou představu, a to nejen o tom, jak se obléká a vyjadřuje, ale i jakým způsobem se v chová. (Renzetti, 2003).

Pojem pohlaví pochází z anglického slova *sex* a je spojen s biologickými rozdíly mezi mužem a ženou. Muž tedy znamená, že zahrnuje v podstatě všechno, co odlišuje muže a ženu na biologické úrovni. Jandourek (2008) definuje pohlaví jako jasně dané biologickými znaky, které může být realizováno v mužské nebo ženské roli, jejichž pojetí se v různých a kulturách proměňuje. Janoušková (2008) uvádí, že se jedná o rozdíly, které jsou z kulturního-společenského hlediska a jeho vývoje neměnné, které existovaly a existují ve všech minulých i současných lidských společnostech. O vlastnostech týkajících se pohlaví se někdy hovoří jako o *sexuálními* a *sexuálními*.

Šk vymezení pohlaví musíme vzít v úvahu fyziologické podmínky jako jsou chromozomy, vnější genitálie, vnitřní genitálie, gonády, hormonální stav a druhotné pohlavní znaky. Pohlaví každého jednotlivce je potom vymezeno sumou těchto vlastností a spadá do jedné ze dvou kategorií nazvaných šmuflō a šflenaō (Stoller, in Oakleyová, 2000, s. 121-122). Pohlaví se týká biologických rozdílů mezi muži a ženami, viditelných rozdílů v pohlavních orgánech a reprodukční funkci. Tedy zda je člověk mužem či ženou z biologického hlediska lze odhadnout podle jeho vzhledu.

Gender je slovo převzaté z angličtiny a vyjadřuje rozdíly mezi muži a ženami, jejichž podstatu můžeme spatřovat v kulturních a sociálních vzorcích chování. Oakleyová (2000) definuje gender jako soubor vlastností v etnickém chování, způsobu oblečení, výběru témat ke konverzaci apod. Jandourek (2008) uvádí, že gender je soubor charakteristik rozlišujících mezi mužskými a ženskými vlastnostmi a pokud jde o sociální chování, lidé se jako muži a ženy nerodí, ale musí se do značné míry naučit jako muži a ženy jednat. Můžeme tedy říci, že gender je stále viditelný zatímco pohlaví ne.

Gender je sociální konstrukt, který vyjadřuje, že vlastnosti a chování spojené s obrazem muže a ženy jsou formovány kulturou a společností. Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času a místa, působení gender ukazuje, že úlohy, chování a normy vztahujících se k ženám a mužům je v různých společnostech, v různých obdobích a různých sociálních skupinách rozdílné. Jejich závaznost a determinace není přirozeným, neměnným stavem, ale do určitého stupně vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami (Oakleyová, 2000, s. 12).

Pojem gender byl ve spojení s mužstvem a ženstvím poprvé použit v článku J. Moneye z roku 1995, kde autor tento pojem spojil s mužskou a ženskou identitou, vyplývající ze sebeprofilování, tvrzení a chování jedince vyjma anatomické výbavy. Anglická podoba termínu *gender*, u nás zdomácněná a užívá se i v českých dílech, patří také díky jeho medializaci prostřednictvím pražské nadace *Gender Studies*, která se touto problematikou blíže zabývá (Jandourek, 2008).

Nejen z angličtiny, ale také z němčiny bylo toto slovo přejato do několika evropských jazyků a překládá se jako rod. Jandourek (2008) uvádí, že rodové rozdíly mají v historickém a společensko-kulturním kontextu proměnlivý charakter a jejich podoba je v různých společnostech velmi rozmanitá. Vymezením ženského a mužského daná kultura také vypovídá o stupni svého společenského vývoje a do jisté míry i o charakteru vztahů mezi svou mužskou a ženskou populací. U přirodních národů a v společnostech, která kladou silný důraz na tradici, jsou ve srovnání s naší společností proměnlivé ženské a mužské role méně zřetelné a pomalejší.

Dítě přichází do předem strukturovaného světa oekologie, nad níž, omezení i barev, ve kterém hraje rod jako sociální kategorie velmi důležitou úlohu. V našem kulturním prostředí obklopuje dítě imperativy mužské a ženské imperativy modré. Přiznání

k ženskému anebo mužskému rodu se odehrává prostřednictvím způsobu komunikace, hodnocení, oblečení, výběru her a hraček. (Cviková, Juráková, 2003, s. 18).

V souvislosti s rodem hovoříme o ženském neboli feminitě a o mužském neboli maskulinitě. K feminitě bývají připisovány vlastnosti, jako je pasivita, soucit, čistota, jemnost, emocionalita, závislost, takt, silnější potřeba vyjadřovat pocity, klid, upravenost a krása. Mužnost i maskulinita zahrnuje vlastnosti zcela opačné, jako například potlačování emocí, aktivitu, dominanci, soutěživost a vyšší společenské postavení. Za maskulinní jsou považovány zájmy technické a sportovní jako například auta, automobily nebo fotbal. K ženským zálibám jsou připisovány aktivity umělecké nebo aktivity související s domácností jako například ruční práce (Janošová, 2008).

Být mužem i ženou máme brát jako základ pro tvoření společenské kategorie zvané gender (maskulinitu i feminitu), ale ne každého musí tyto společensky definované charakteristiky genderu vystihnout. Je ale důležité, že lidé předsudky vztahující se k genderu obecně přijímají za platné a správné a že na nich zakládají svůj rozdílný přístup k osobám mužského a ženského pohlaví (Renzetti, 2003).

1.2 Genderové stereotypy

V naší společnosti existuje mnoho stereotypů a předsudků o ženách a mužích, jejich postavení ve společnosti a jejich vzájemných vztazích. Tyto vztahy jsou důležité nejen pro hodnocení životů ostatních lidí, ale i těch našich, a pokud něco do těchto stereotypů nezapadá, je to podezřelé (Jarkovská, in Formánková, Rytířová, 2004).

Stereotypy jsou předem stanovené představy o povahových rysech, způsobech chování a zvycích příslušné skupiny, aniž by byla brána v potaz individualita jejich členů, jejich konkrétní životní situace apod. Díky nim získáváme základní informace o situacích, v nichž se lidé nacházejí, aniž bychom znali další podrobnosti (Janošová, 2008). Podle Cvikové, Jurákové (2003, s. 17) *stereotyp nemá subjekt, nevytváří a nereprodukuje ho nikdo. Vzniká a opakuje se ve spleti očekávání, přičemž ty, kterých se týká, je nemožno ovlivnit. Naše vlastní stereotypní očekávání závisí na stereotypním očekávání jiných, a tak vzniká uzavřený kruh, ze kterého není úniku. Například ze stereotypu žen jsou matky odvozeny stereotypy žen, které mají být odpovědné za péči o děti*

a z toho vyplývá stereotyp ženy hledají práci na ústřední úvazek, což následně diskriminuje v-echny ženy na trhu práce.

U žen v reprodukčním věku zaměstnavatelé automaticky očekávají kariérní výpadky z důvodu mateřství a mateřství a ženu do zaměstnání nepřijmou buď vůbec nebo zvolí nevýhodnou formu zaměstnání jako třeba pracovní smlouvu na dobu určitou, protože předpokládají, že mladá žena v reprodukčním věku bude chtít mít děti (Havelková, 2007). Tento stereotyp je dle mého názoru velmi spolehlivý jeden z nejrozšířenějších. K faktorům omezujícím svobodu žen zastávat vedoucí pozice například tradiční představa, že ženy vedou domácnost, pečují o rodinu a děti a chodí do zaměstnání. Na ženách tak je nesen dvojitý břímě, a to zaměstnání a péče o rodinu a děti. Podle Pavlíka je dalším omezením rozdílnost vnímání stejných schopností u mužů a žen, kdy genderové stereotypy vedou k podhodnocování kvalifikace a pracovních zkušeností žen ve prospěch stejně kvalifikovaných mužů. Tyto a další faktory pracující v neprospěch žen ovlivňují kromě rozdílných kariérních drah mužů a žen i samotný proces přijímání nových pracovních sil, kdy ženy musí čelit diskriminaci otázkám spojeným s rodinou a péčí o děti (Pavlík, in Lišková, Teslová, 2002).

Š Genderové stereotypy a s nimi spojený tlak na konformitu a sociální závislost představují jednoznačnou společenskou bariéru a překážku individuálního rozvoje lidské osobnosti. Je potřeba zajistit, aby s lidmi bylo již od narození zacházeno stejně jako s individuálními muži jako především s muži nebo ženami. Znamená to, že děti bychom měli vychovávat a soudit podle jejich vlastních možností, schopností, preferencí a zásluh, a ne na základě biologických předpokladů být/stát se šsprávným mužem i ženou. Ruku v ruce s tímto přístupem je potřeba dále povolit jako samozřejmou myšlenku, že fakt odlišnosti pohlaví má hlavně biologický význam, který nemá nic společného s tím, čím a/nebo kým se jednou mohou stát. Rodičovství se v tomto pohledu stává společnou odpovědností i odpovědností, a ne skutečností, která je předem ženskou záležitostí a je komplikuje kariéru. Tato logika socializace a výchovného působení by se potom měla promítnout i do sféry pracovního a organizačního života (Křížková, Pavlica, 2004, s. 76).

Na základě genderových stereotypů funguje i typické rozdělení práce mužů a žen v domácnosti. Ženy vykonávají naprostou většinu prací týkajících se domácnosti jako jsou vaření, praní, nákupy, úklid atd. Naopak muži se soustředí na drobné opravy a údržbu v domácnosti, práci na zahradě nebo péči o auto. Na ženskou práci je nahlíženo jako na rutinní, neustále se opakující, zcela běžnou aktivitu, které nikdy nekončí a jejich výkon je

brán jako samozřejmý. Proto nejsou často ani dostatečně oceňovány, natož aby si jich ostatní členové rodiny všimli. Naproti tomu šmuflské domácí práce se vyznačují určitou nepravidelností, jistou dávkou tvořivosti, ale především je možné je kdykoli odložit na vhodnější dobu.

Š Genderové stereotypy doplněné muflskými a flenskými rolmi jsou rozhodujícím faktorem nerovnosti v práci i rodině. Chceme-li je postupně odstraňovat a přetvářet, musíme se snažit nejen o zpochybnění jejich objektivního i racionálního základu, ale také o reálné změny v oblasti dělby práce podle pohlaví. Zatímco ve sféře rodiny máme v tomto směru mnohé šance, v oblasti práce je potřebná podpora a vstřícné kroky ze strany zaměstnavatelských organizací (Křížková, Pavlica, 2004, s. 77).

1.3 Osvojování genderových rolí

Bez ohledu na věk hraje každý z nás mnoho rolí. Už od samého narození si osvojujeme a učíme se nějakým rolím, byť si to úplně nemusíme uvědomovat. Když to vezmeme popořadě, tak každý hraje roli dítěte, někdo pak roli studenta/ky, jiný zase roli zaměstnance/kyně, rodiče a tak bychom mohli pokračovat. *Š Odehrává-li se každodenní život podle scénáře, podobně jako divadelní hra, odkud znají šherci své úlohy? Pro porozumění životu je velmi důležité pojmy role. Svým významem se téměř zcela shoduje s tím, co máme na mysli, když mluvíme-li o hercích nebo o divadle. Ve svém společenském životě na sebe bereme š úlohy, které nám popisují, jak se máme chovat k druhým lidem (Hayesová, 2003, s. 10).* Od každé role je také něco očekáváno a vztahují se k ní určité stereotypy, jako předpoklady o tom, jak bychom jako ženy nebo muži měli být a jak bychom se měli chovat. Jsou nám popisovány role, které nám společnost přiděluje, aniž bychom se s nimi ztotožňovali.

Š Pevděné, že odlišnost flenské a muflské role předem vyplývá z biologické odlišnosti žen a mužů, je jedním z nejstabilnějších pilířů fungování naší kultury. V důsledku předem o předem odlišnosti nezřídka zapomínáme na to, co mají ženy a muži jako lidé společného a na to, co je spojuje. A koliv biologické pohlaví není úplně oddělené od kulturního a rodového stereotypu, šlepší na biologické pohlaví, je variabilita žen a mužů v rámci jejich pohlaví/rodu výraznější než odlišnost žen a mužů jako skupin (Cviková, Juráková, 2003, s. 11).

Gender je jednou ze zásadních dělících kategorií společnosti. Proto také jedním z prvních vzorců, které si člověk v rámci rané socializace osvojí, je uvědomění si existence odlišných skupin pohlaví. V rámci nich jsou mužům i ženám popisovány odlišné role a také orientace na odlišné hodnoty a postavení ve společnosti. V procesu socializace tedy dochází k rozvoji genderové identity jedince, ke které se váže celý soubor očekávání a rolí (Křížková, Pavlica, 2004).

Říká se, že s vlastnostmi se rodíme a podle toho, zda se narodíme jako chlapec i holčička jsou nám popisovány štypicky mužské či štypicky ženské znaky. S tímto mužem či ženou souviset nejen výběr hraček, ale také odlišnost očekávání, a tedy i odlišnost ve výchově dívek a chlapců. Tak, jak se dříve uívěmu potěbnému, uívě se i genderovým rozdílům. Holčičce je vříváno, že jako správná dáma by se neměla prát, a chlapec, pokud nechce být za slabocha, nesmí brečet. V některých rodinách je takový přístup přísně dodržován, ale jsou i rodiny, kde pro rodiče není problém, aby si holčička hrála s auty a chlapec s kuchyňkou nebo vozíčkem. Na dítě však nepůsobí jenom rodiče. Jarkovská uvádí, že o rolích mužů a žen se dítě dozvídá i od dalších příbuzných a známých, ve škole, ve škole i z médií. Uívě se, co to znamená být mužem i ženou, a obvykle se snaží tímto představením vyhovět. To proto, že rozdíl na ženy a muže je jedním ze základních bodů, utvářejících sociální řád, který nám umožňuje orientaci ve společnosti. Nemít patřičné místo v tomto řádu znamená sociální vyloučení, jaké zažívá například žena homosexuál (Jarkovská, in Formánková, Rytířová, 2004).

š Mužskost a ženskost a role váží se k nim jsou v první řadě konstruovány sociálně. Kdyby byly odvozeny biologicky, pak by byl nadbytečný proces socializace i proces sociální kontroly. Podle sociologického přístupu nikoli pívroda, ale proces socializace určuje rozdíly v chování obou pohlaví. Rozdíly mezi muži a ženami uvnitř kultury jsou závislé především na odlišném způsobu, jakým společnost zachází s chlapci a muži na jedné straně a dívkami a ženami na straně druhé, tedy na odlišné socializaci příslušníků obou pohlaví (Maříková, in Věřínová-Kalivodová a kol., 1999, s. 60).

Socializace je komplexní dlouhodobý proces, v rámci nich se člověk prostřednictvím interakce a komunikace s druhými stává bytostí schopnou chovat se jako člen určité skupiny i společnosti. Jde nejen o výchovu v rodině a učení v rámci vzdělávacího procesu, ale i o celoživotní osvojování si hodnot, norem a způsobů nebo vzorců jednání, které jsou využitelné, srozumitelné a očekávané v různých situacích a souvislostech. I když se člověk rodí s určitou genetickou výbavou a předpoklady, hlavní vliv na to, jaké role

bude v život plnit a hrát, má právo proces socializace. Sociální zkušenost totiž velmi silně ovlivňuje biologické charakteristiky, se kterými přicházíme na svět (Křífková, Pavlica, 2004). Renzetti (2003) popisuje socializaci jako proces, jehož prostřednictvím si lidé přídávají, ale také osvojují společenské hodnoty a normy, v etnografiích, které se týkají genderu. Genderová socializace může mít podobu v domácnosti nebo může probíhat prostřednictvím skrytých pramenů – zpěsů skrze domácí oblečení, knífký nebo hračky, navzájem mezi rodiči a dětmi, ale i v dětských kolektivech.

Jedním ze způsobů, kterým si také můžeme osvojit genderové role je učení. Teorie sociálního učení podle Janová (2008) vychází z předpokladu, že pohlavní identita dítěte a genderová role se vytvářejí na základě výchovných zásahů jeho rodičů a vychovatelů. Děti jsou svým okolím odměňovány za projevy, které náležejí jejich rodovému stereotypu a sankcionovány za chování nevhodné. Odměnění a trest tedy slouží jako motivace k výběru příslušného chování. Jde o napodobení, na základě něhož si děti osvojují svou rodovou roli. Nejde však pouze o přisobení ze strany dospělých, ale také o reakce ostatních dětí, které začínají být velmi brzy na neobvyklé projevy druhých citlivé a reagují na ně odmítavě. Výrazný vliv má i kultura, která se podílí na utváření struktury v dané společnosti. Mužské a ženské vzory, které jsou prezentovány v knihách i filmech, jsou často také nepřímo hodnoceny. Často by vysvětlovalo, proč se ani děti, které žijí mimo rodinné prostředí, nevyhnou vývoji rodových stereotypů. Intenzita citového vztahu mezi dítětem a dospělým však hraje také svou roli. Odměnění a trest, kterých se dítě dostane ze strany osob, jež nepovažuje za osobně důležitě, často mívá nevalný účinek. Tento obecně platný jev se týká i genderového chování.

2 PODMÍNKY POSTAVENÍ ŽEN NA SOUČASNÉM TRHU PRÁCE

S postupnými proměnami společnosti došlo i ke změnám na trhu práce. Asi nejvýznamnější z nich je zapojení žen do pracovního procesu. Podobně to totiž změny nejen pro ženy samotné, ale především pro celou jejich rodinu. Žena musí být nejen schopnou zaměstnankyní, ale především dobrou matkou a umět tak tyto dvě věci skloubit. Jsou tak na ni v této oblasti kladeny dvojí nároky, a to v podobě výkonu placené práce v zaměstnání a neplacené práce v domácnosti, neméně důležitě. Na jedné straně se ženy zapojují do fungování trhu práce, ale na druhé straně jsou omezovány při nástupu do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené. Pro zaměstnavatele, který zaměstnává ženu před nebo po mateřské dovolené, to představuje určitý předpoklad, že se u nich bude dále vyskytovat absence pro péči o nemocné dítě i jiného člena rodiny. V následujících kapitolách bych se chtěla touto problematikou zabývat blíže. Popsat postavení žen na trhu práce, možnost uplatnění a také možnost sladění jejich rodinného života s tím profesním.

2.1 Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce

Přestože je ženám i mužům zajištěna Ústavou a Zákoníkem práce rovnost, skutečnost je jiná. Rovné příležitosti garantované zákonem neznamenají garantování rovných podmínek. Tak jako právo volit nezabezpečuje ženám, že budou pokládány za politicky kompetentní i vládnoucí na kandidátkách politických stran. V mnoha aspektech i pracovní systém vytváří genderové rozdíly, nerovnosti i diskriminaci, ze kterých vyplývá, že rovnost mužů a žen je v praxi pouze abstraktní (Čermáková, in Váňová-Kalivodová a kol., 1999).

Rovné příležitosti pro muže a ženy bychom mohli definovat jako absenci překážek bránících oběm na základě jejich příslušnosti k pohlaví v ústí na ekonomice, politice a v sociální oblasti. Rovné příležitosti vytvářejí orgány veřejné správy, na všech územních úrovních, zaměstnavatelé, případně jiné subjekty jako například politické strany. Proto aby mohla být přijata opatření k vytvoření rovných příležitostí pro muže a ženy, musí být upraveny právními předpisy i kolektivními smlouvami (Horská, 2000).

S faktickou a někdy i formální nerovností pracovních podmínek žen a mužů se lze nejčastěji setkat v souvislosti s výhodami, které jsou určeny zaměstnancům pečujícím o děti (Horská, 2000). V této oblasti jsou těmito zaměstnanci ženy, protože stávající systém mateřské a rodičovské dovolené v kombinaci s ostatními dávkami poskytovanými rodinám

s d tmi nijak nemotivují otce k ú asti na pé i o d ti. Je to tak nastaveno také proto, že v t-ínou plat muže je vyší než plat ženy, a odchod ženy na rodi ovskou dovolenou tak pro rodinu představuje menší finan ní ztrátu (K ílková a kol., 2005). Na druhou stranu pokud má jít o princip rovného zacházení a spravedlivé podmínky, měl by být uplat ován v i v-ém zaměstnanc m pe ujícím o d ti. Posílení otc odcházejících na rodi ovskou dovolenou by mohlo přisp t k posílení postavení žen-matek na trhu práce. Ty totiž v roli uchaze ky o zaměstnání často postrádají konkurenceschopnost tím, že zaměstnavatel př edem předpokládá, že rodi ovské a rodinné povinnosti budou v soub hu se zaměstnáním plnit výhradn ony. V d sledku toho jsou považovány za pracovn nespolehlivé, nestabilní a z hlediska náklad práce relativn drahé (Horská, 2000).

Možnost skombinovat pracovní a rodinný život s nedostatkem pracovní flexibility rodi je složitá. Navíc prorodinn orientovaná politika usiluje o to, aby žena z stávala s dít em dlouhou dobu doma. To v-e má negativní dopad na konkurenceschopnost žen na trhu práce, na jejich ohroženost nezam stnaností a na jejich aktivitu na pracovním trhu. Ztráta kontaktu s pracovním na t í a více let je pro matky mnohdy p í inou ztrátou kvalifikace, zkušeností i konkurenceschopnosti na trhu práce (K ílková, 2008).

Rodi ovská dovolená a nedostupná zá ízení pro pé i o d ti do t í let brání ženám v trvalém a rovnoprávném zá len ní na trh práce a uplatnit tak právo pracovat. S tím jsou také spojeny př edsudky o nutnosti dlouhodobé přítomnosti matky s dít em v domácnosti nejlépe až do jeho t í let, které rodinná politika a neflexibilní trh práce podporují. Jde o ekonomickou ztrátu v podob pracovního potenciálu žen, nemluví o daních, které by platily do státní pokladny, kdyby byly zaměstnané, kdy b hem dlouhé rodi ovské dovolené, p í které jim chybí kontakt s pracovní sférou ztrácí kvalifikaci, kterou získaly bezplatným vzd láním od státu (K ílková, 2008).

Vysp lé evropské zem si uv domují, že jak muži tak i ženy jsou nejen rodi i, ale spolupodílejí se také na trhu práce, kdy nelze společ nost rozdílit, a to a ufi ekonomicky i sociáln , na ty, které pé ují o d ti, a na ty, které pracují a vyd lávají. V eské společnosti jsou stále tyto dv oblasti odd leny a nastavení sociální politiky jakoby předpokládalo, že sv t práce a sv t rodiny je možné rozdílit i si jeden z nich zvolit na principu bu , anebo. Evropské politiky zaměstnanosti se orientují na vytvo ení podmínek ke kombinaci pracovního a rodinného života. Hlavním principem těchto politik je jednozna n placená práce, která pom že k udržení životní úrovn , eliminaci chudoby a sociálnímu zá len ní zejména skupin populace ohrožených nezam stnaností a chudobou, mezi které jsou ázeny

i rodiny s malými dětmi, neúplné rodiny, ženy staršího věku, ženy z etnických minorit aj. V České republice je sociální politika převážně založena na celkovém vyloučení žen jako matek z trhu práce na dlouhou dobu (Křížková, Pavlica, 2004).

Můžeme pozorovat, že pozice mužů a žen začíná být na trhu práce odlišná. Zatímco dříve byly ženy v domácnosti a staraly se o děti, dnes vstupují na trh práce a snaží se dosáhnout podobného pracovního a společenského uplatnění jako muži. Ženy se hlásí o svá práva pracovat za stejných podmínek jako muži a dostávat za vykonanou práci stejné ohodnocení. Cofli se sice za poslední roky změnilo, ale ještě je co měnit. Dle Sirovátky a kol. (2006) jsou ženy stále ještě postihovány méně stabilním zaměstnáním i zaměstnáním s nižší kvalitou, vyšším rizikem nezaměstnanosti a rizikem ekonomické neaktivity. Tyto formy nerovnosti jsou v zásadním rozporu s principy otevřené společnosti, což vyvolává stále více rozdílnou potřebu na vyrovnání pozic žen a mužů.

Ženám i mužům náleží u téhož zaměstnavatele za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda i plat. Podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce §110 se stejnou prací nebo prací stejné hodnoty rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Cílem je dorovnat plat znevýhodněného jednotlivce i skupiny na úroveň jiných jednotlivců, kteří odvádějí srovnatelnou práci (www.mpsv.cz).

Mezi hlavní zdroje mzdových rozdílů mezi ženami a muži patří míra a typ lidského kapitálu, odměňování za stejnou práci, odměňování za práci stejné hodnoty, volba typu práce a dostupnost typu práce. Pokud jde o první jmenovaný faktor, jeho význam nejen v rozvinutých zemích, ale i v České republice mizí, jelikož ženy dosahují dokonce vyššího vzdělání než muži. Dle českého statistického úřadu ženy do věku 34 let dosahují vyššího podílu vysokoškolského vzdělaného obyvatelstva. Zatímco od 35. roku věku je situace opačná, tedy vyšší podíl ve vysokoškolském studiu dosahují právě muži (www.czso.cz, 2013). Rozvinutá legislativa přispěla k tomu, že rozdíly v odměňování za stejnou práci se také ve vyspělých demokraciích blíží nule, i když v České republice tento typ diskriminace stále představuje významný problém (Havelková, 2007).

Pokud muž a žena vykonávají stejnou profesi, pracují ve stejném typu podniku a zastávají srovnatelné funkční místo, měla by být jejich odměna více méně shodná. Čl. 141 smlouvy o založení Evropského společenství zavazuje členské státy, aby respektovaly zásadu, podle

nífl budou flenám a mufl m poskytovat za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty rovnocennou odm nu. Rovnost v odm ování pak konkrétn znamená, fle muflí a fleny zam stnaní u téhofl zam stnavatele budou p i úkolové mzd odm ování na základ stejného mzdového tarifu a p i hodinové mzd bude na stejný druh práce pouflita stejná hodinová sazba. Jako odm na pak budou krom základní sloflky mzdy i platu i ve-keré ostatní dávky, které zam stnavatel poskytuje zam stnanci (Horská, 2000).

Sloflit j-í situace nastává tam, kde fleny a muflí pracují ve stejných profesích, ale v rozdílných odv tvích. Ve skute nosti by ale také m li pobírat stejn . P i stanovování stejné hodnoty je t eba srovnat práci flenského a muflského prot j-ku s ohledem na pofladavky vykonávané práce jako nap . vzd lání, zodpov dnost, námaha, soust ed ní apod. (Ma íková, in Vodáková, Vodáková, 2003).

Rozdíly v odm ování za práci stejné hodnoty jsou d sledkem genderové segregace a odli-ného vývoje mezd ve feminizovaných zam stnáních a v zam stnáních, kde dominují naopak muflí. Jde o rozdílné mzdové ohodnocení zam stnání, která mají srovnatelnou hodnotu kvalifikace a vykonané práce. Souvisí to s nífl-í hodnotou p isuzovanou flenské práci a nífl-ím hodnocením pracovní síly flen, která ovliv uje mzdovou úrove zam stnání a celých obor . Dále jde o genderov podmín né volby typ práce, zam stnání a pozic, ale také o dostupnost r zných typ práce pro fleny a pro muflé a o míru omezené moflnosti volby zam stnání (K íflková, Pavlica, 2004).

Vysv tlení se snaflí p inést dualistická teorie trhu práce, podle které se pracovní trh d lí na primární a sekundární sektor. V primárním sektoru jsou zastoupena zam stnání s vy-í mzdou, lep-ími pracovními podmínkami, se stabilitou práce a moflnostmi kariérního postupu. Sekundární trh práce pak nabízí povolání p esn opa ná, vyzna ující se spí-e -patnými pracovními podmínkami, ale také nap . neexistencí obor . Základním p edpokladem dualistické teorie trhu práce je limitovaná existence mobility z jednoho trhu práce na druhý (ermáková, in V -ínová-Kalivodová a kol., 1999).

Jurajda (2004) p ípisuje rozdíly v odm ování jednak odli-ným produktivním charakteristikám flen a mufl jako je rozdílná úrove vzd lání a zku-eností, nífl-í ú ast flen na -koleních po ádaných zam stnavatelem, rozdílné pracovní úsilí, ke kterému pat í nap íklad ochota pracovat p es as i jezdit na sluflební cesty. Dále vidí odli-nosti plynoucí ze segregace trhu práce, které mohou plynout z poru-ení principu rovného zacházení zam stnavatel a ást, kterou nazývá jako nevysv tlenou, která p edstavuje horní hranici

částky upírané ženám v důsledku diskriminace v odměňování (Jurajda, in Bobek, Bouková a Kühn, 2007).

Podle Havelkové (2007) ovlivňuje hladinu mezd a v důsledku i rozdíl ve mzdách mužů a žen strukturální mechanismy na trhu práce. Ne vždy je zřejmá možnost iniciativy jednotlivých zaměstnavatelů. Vzhledem k významnosti těchto mechanismů, zejména segregace trhu práce, o které se zmíním v následující kapitole, pro hladinu mezd žen je ale důležité proti nim vystupovat. Mezi možnými nástroji jejich potírání patří například stanovení minimální mzdy a mzdových tarifů, a podpora žen například studiu typicky ženských oborů jako je například inženýrství.

2.2 Možnosti uplatnění žen na trhu práce v ČR

Práce se stala v naší zemi běžnou součástí a slouží k zajištění žen, mužů i jejich rodin do společnosti. Uplatnění na trhu práce je základním právem všech žen a mužů souasně evropské společnosti. S demografickými změnami, zejména poklesem porodnosti a prodloužením délky života, ale také s vývojem demokratických společností směřem ke společnostem založeným na principech rovnosti, se potvrzuje nutnost uplatňovat právo pracovat společně v souvislosti s právem péče. Právo pracovat by se nemělo stát povinností, která znemožňuje využít právo péče a naopak, zakládat rodinu a péče o děti by nemělo vyloučit využití práva pracovat (Křížková, 2008).

Pracovní aktivita nabývá v souasně společnosti, zaměřené na jedince, velkého významu nejen pro muže, ale i pro ženy. Jde o upevnění osobní identity jedince s cílem sloužit osobní zájmy se zdrojem obživy, které zajišťují samostatnost a nezávislost. Na pracovním trhu nejde jen o rozdíly mezi muži a ženami, ale také o rozdíly mezi jednotlivými skupinami a sociálními úrovněmi, do kterých konkrétní muži a ženy patří (Dudová, Vohlídalová, 2007).

Kožený rozdíl žen a mužů do různých oborů a pozic, resp. segregace trhu práce podle pohlaví, sahají až do období rané výchovy v rodině. Tlak na volbu genderově vhodného pracovního oboru i profesí potom v různých podobách provází oficiální výuku a vzdělávání na všech jeho stupních. Charakteristiky zaměstnání stereotypně považované za vhodné pro muže a pro ženy nalezneme již v dětských knihách a v učebnicích, se kterými děti pracují ve škole. Trh práce je strukturován podle pohlaví

tak, ženy dochází ke koncentraci mužů a žen do rozdílných sektorů, povolání a pracovních míst. Specifická koncentrace žen do určitých oborů jako je –kolství, zdravotnictví, služby a nižších pozic a mužů do oborů jiných například zemědělství a na pracovní místa s vyššími kompetencemi a většími odpovědnostmi, je označována jako genderová segregace (Křížková, Pavlica, 2004).

Š Pracovní segregace podle pohlaví odkazuje na míru, v jaké jsou muži a ženy koncentrováni v jednotlivých zaměstnáních, kde převažují zaměstnanci jednoho i druhého pohlaví (Renzetti, 2003, s. 272). Segregace trhu práce způsobuje, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, sektorech, pozicích nebo za různých smluvních a pracovních podmínek, tyto rozdílnosti mají genderový význam a tak každá z nich to vede k nerovnostem nejen na trhu práce. Segregace zaměstnání má vnitřní negativní dopad na ženy a na efektivitu fungování trhu práce jako celku, protože nejenže ženy zaměstnání, kde pracují ženy a muži, jsou odlišná, ale také nejsou stejně hodnocena (Křížková a kol., 2011).

Dle Maříkové ženy dominují v profesích zdravotních sester, učitelek a vychovatelek, bankovních úřednic, ale i kuchařek, uklízeček apod. Jejich práce je směřována na péči a starost o druhé, tedy na tzv. sekundární trh práce, který je vyznačen horšími, méně výhodnými pracovními podmínkami, nižší prestiží vykonávaných povolání a profesí, menšími možnostmi odborného i kariérního růstu oproti primárnímu trhu, kde dominují muži (Maříková, in Vodáková, Vodáková, 2003).

Mýdrová (2006) popisuje, že pod adné postavení žen v zaměstnání bývá často zdomácněno jejich menšími schopnostmi. U žen se předpokládají více rozvinuté verbální schopnosti, zatímco u mužů lepší prostorová orientace. Postup žen v zaměstnání je často ovlivněn předsudky jako například se ženami se hůře jedná, nemají koordinaci, organizační a rozhodovací schopnosti apod. Je pravdou, že v některých oblastech mají muži lepší výsledky, ale na druhé straně existuje mnoho úkolů, se kterými se lépe vyrovnávají ženy. Muži jsou psychickým založením spíše racionální, vynikají v logické úvaze, ženy jsou spíše citově založené a jejich předností je intuice. Vlach (2008) uvádí, že rozdíly ve vzdělávací struktuře obou pohlaví určují i profesní strukturu žen a mužů. Technické vzdělání je často spojováno s logickým myšlením, které je požadováno pro výkon na vedoucích pozicích a je tedy spíše připisováno mužům. Muži jsou zase méně odolní vůči psychické zátěži, kterou lépe zvládají ženy.

Maříková uvádí, že vysoký podíl žen v určité profesi je znakem, který dané povolání i profesi výrazně determinuje, téměř zákonitě níže průměrnou mzdou nebo malým zájmem mužů o danou profesi jako například uitelé na základních školách. Vyšší podíl žen v profesi bývá, a to nejen u nás, spojen s poklesem prestiže profese, případně celých odvětví. V takovém případě muži profesi v tichou opouštjí nebo se v ní snaží zviditelnit a dosáhnout co nejvyšších pozic. Naopak ženy v takovém případě ustupují do pozadí. fienská solidarita a podpora je ve sféře placené práce slabá a málo výrazná, jde spíše o to, aby si žena udržela své místo. Naopak muži se v pracovních vztazích vzájemně podporují a dávají si přednost v získávání významných a vedoucích míst. Pokud žena získá řídící pozici, zpravidla v tichou musí prokázat, že je schopnější a šlepišší než její mužští kolegové (Maříková, in Vodáková, Vodáková, 2003).

fienská pracovní síla bývá vnímána jako druhová v porovnání s mužskou. Na českém trhu práce funguje ze strany zaměstnavatelů stereotyp zaměstnanců-mužů a zaměstnankyň-ženy. fienská pracovní síla bývá a priority považována za méně kompetentní v porovnání s mužskou pracovní silou, za méně stabilní, málo perspektivní i za méně výkonnou. Muži bývají obvykle považováni za lepší pracovníky než ženy bez ohledu na skutečnou individuální schopnost, dovednost a předpoklady pro výkon daného povolání i profese, pro zvládnutí zcela konkrétní práce (Maříková, in Vodáková, Vodáková, 2003).

Petrávající skutečnost, že ženy vydávají méně než muži s podobnou kvalifikací, nemůže být interpretována jako příčina diskriminace ze strany zaměstnavatele, ale je třeba zvažovat i další příčiny tohoto jevu. Vedle horizontální a vertikální segmentace trhu práce, jde i o petrávající rozdíly ve vzdělání mužů a žen i když se v posledních letech snižují, a to ve struktuře vykonané práce, v délce úvazku, namáhavosti práce, odpovědnosti a rozdíly v pracovních zkušenostech i celkové době strávené v zaměstnání (Sirovátka a kol., 2006).

Podle Mádrové (2006, s. 53) švýzkumné práce, které se zabývají studiem žen v profesích, které jsou pro ně netypické, ukazují, že se ženy setkávají s diskriminací při přijímání a povyšování a že také často narážejí na nejvyšší překážky při své snaze nalézt si cestu do vyšších pater pracovní hierarchie. V souvislosti s vymezenými možnostmi žen v kariérním postupu se užívá pojmu skleněný strop. Označují se tím neviditelné i neformální bariéry, které zabraňují ženám v postupu na vyšší pozice. ženy nemohou dosáhnout rovnosti v ukazatelích průměrných mezd i kritériích sociálního statusu

v případě, že pouze jenom přes všechny překážky se dokázaly prosadit do vyšších úrovní úzeň. Podle Renzettiho (2003, s. 282) šklenný strop odkazuje na neviditelné bariéry, které omezují pracovní mobilitu pracovníc smrem nahoru.

Za dledek pracovní segregace Renzetti (2003) označuje to, že omezuje pracovní možnosti a z výše uvedeného vyplývá, že jde o omezení možností týkajících se především žen. ženská práce může být vnímána jako méně samostatná než mužská, nemusí vyžadovat takovou kvalifikaci i inteligenci a nabízejí také mnohem menší platové ohodnocení v etně ostatních složek platu.

2.3 Propojení rodinného a pracovního života

Vztahy a role mezi mužem a ženou jsou v tradičním pojetí chápány jako komplementární, tedy jako doplňkové. Identita ženy je založena především na vinnostech spojených s rodinou a pokud i pracuje, má výrazně nižší příjem než muž. žena je sama sebou i svým okolím vnímána především jako manželka a matka a muž je, nejen svým okolím, ale hlavně sám sebou, vnímán jako hlavní živitel. S rozvojem moderní společnosti ale dochází k proměňování rodinných vztahů i v souvislosti se změnami na trhu práce. ženy nastupují do zaměstnání a musejí tak skloubit péči o domácnost a zaměstnání. Hrušková, Kozlová uvádí, že v současné rodině tedy oba partneři pracují a pro oba je práce důležitá, i když pro muže více, a tudíž už jen muž není považován za výhradního živitele rodiny. Co se týče dělby práce v domácnosti, ta se blíží spíše tradičnímu modelu než k modelu modernímu, založenému na stejném podílu vložené práce. Zastupitelnost rolí v domácnosti je někdy i fládoucí, někdy je i ástečně realizována, ale zatím se ve společnosti neujala jako norma. Model moderního soužití partnerů nemá, partneři si mezi sebou individuálně vytvářejí tzv. genderový kontrakt¹, který je akceptovatelný pro oba (Hrušková, Kozlová, in Majer, Musil a kol, 2008).

¹ Muži i ženy mají jasné vymezené role a oblasti působnosti, za které mají odpovědnost, ve kterých dominují a v nich má jejich participace nejvyšší hodnotu (Křížková, in Mansfeldová, Tuček, 2002).

I když dochází ve společnosti ke změnám, a to nejen co se týče rodinného života, dojde-li v rodině heterosexuálního páru k narození dítěte, ve většině případů nastane stejná situace. Muži se více orientují na práci, zatímco ženy se soustředí na dítě a prostředí domova. Tento způsob řešení situace, kdy je nutné jak pečovat o malé dítě, tak zabezpečit rodinu finančně, je řešením očekávaným, a tedy i akceptovaným nejen u nás. To, že žena zůstane doma, aby pečovala o novorozence a pak i následně o rostoucí dítě, většina žen z úplných i neúplných rodin dříve vnímala jako něco přirozeného, normálního a o čem se nepochybuje. A to bez ohledu na to, jak silně se ženy předtím identifikovaly s výkonem své placené práce. Být doma totiž pro mnohé ženy představuje generace zafixovanou zkušenost, která se točila a dala. Představa, že by někdy během období, kdy se pečují o malé dítě, mohl doma zůstat jejich manžel či partner, je nyní, o čem vbec neuvažovaly anebo jim tato představa připadala a připadá nereálná (Křížková a kol., 2011).

V současné době je stále přítomná tradiční sociologický a demografický přístup, který pohlíká na rodinu jako na jednotnou zájmovou strukturu a ekonomickou jednotku. Není definován, ani identifikován obsah zájmů a vazby na jejich nositele. Přitom reálně se česká rodina již významně posunula. Byla to změna postavení žen, která vtiskla ženám vlastní identitu a nabourala tradiční schéma popisující otce jako hlavu rodiny a matku v domácnosti starající se o výchovu dětí a vykonávající domácí práce. Současná rodina je nikde naplňující cestu k nové organizaci genderových rolí v rodině. Žena kombinuje práci s rodinou, pracovní role s rodinnými rolími, ale muž již nestojí stranou, nýbrž je zapojen do fungování rodinné struktury. Rodina je propojena na pracovní sféru hned dvakrát, a to jsou předpoklady, které posilují vazby mezi prací a rodinou. Muži i ženy jsou potenciální nositeli individuálních, vlastních zájmů a strategií, protože tato skutečnost vyplývá z jejich odlišné pracovní zkušenosti. Vzájemné působení pracovního systému a rodiny však dává tušit, že i zájmy rodiny ve své práci jsou prezentovány nejen ženami, ale i muži. Tyto skutečnosti jsou zdrojem napětí a konfliktů a záleží na mnoha faktorech, zda je lze zvládnout. Stejně faktory, které rodinu stabilizují, ji mohou naopak i rozkládat. V současné rodině v České republice jsou individuální zájmy žen realizovány stále ještě s ohledem na jejich rodinné role (Čermáková, in Tuček, 1998).

Nejoblíbenější strategie harmonizace práce a rodiny v České republice je charakterizována dočasným a relativně dlouhodobým přerušením pracovní aktivity matky po narození dítěte, daným jejím odchodem na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou, která trvá většinou do tří let věku dítěte. Žena je po dobu vyloučení z trhu práce jednoduše závislá

na příjem svého partnera, protože nízká výše peněžité dávky spojená s mateřskou a zejména rodičovskou dovolenou jí neumožňuje podílet se na zabezpečení domácnosti a potřeb jejích členů. Pro matku znamená narození dítěte spíše naopak zvýšení pracovní aktivity za účelem dorovnání ztraceného příjmu v rodinném rozpočtu. Dlouhá doba trvání rodičovské dovolené a nízká finanční podpora se tak podílí na prohloubení genderových nerovností v rodině i na pracovním trhu. Očekávání dlouhodobého vyvážení ženy z pracovního trhu při nedostatku možností alternativních strategií péče o dítě působí jako jeden z faktorů ovlivňujících reprodukci a její plánování. Jednak může ovlivňovat počet narozených dětí, jednak usnadňování v počadí prvních i dalších porodů, a jednak může působit jako jeden z faktorů odkládání zakládání rodiny u specifických skupin žen v břeč (Křížková a kol., 2005).

Ne každý je zaměřen pouze na profesní rozvoj a budování vlastní kariéry. Kromě ní se chce vnovat i svým koníčkům a rodině. Peníze pro ně znamenají především prostředek dosažení životních cílů, mezi něž patří právě skloubení osobního a pracovního života. Skloubit pracovní a osobní život se v současnosti týká žen. V současné době už ale není výjimkou potkat na rodičovské dovolené otce, ale na druhou stranu, ve srovnání se ženami, je tento počet stále malý. Podle českého statistického úřadu jde o 1% mužů, kteří byli na rodičovské dovolené, oproti tomu u žen se jedná o více než 85% (www.czso.cz, 2011). Vzhledem k tomu, že v této oblasti nedochází k nijak velkým změnám, dovolím si říct, že se podíl mužů otců moc nezvýšil. Proto je na ženách, aby sladily rodinu a práci ke spokojenosti všech. Podle Rydvalové, Junové (2011) se však slaňování nemusí týkat pouze matek s malými dětmi, ale také matek dětí, které navštěvují mateřskou i základní školu, dokonce i matek s dospívajícími mladistvými.

Rozhodnutí opustit pracovní trh úplně je pro většinu žen z nižších a středních vrstev nepřípustné, jelikož rodina, zvláště po narození dětí, je existenčně závislá na příjmech obou manželů. Pro ženy s vyšší kvalifikací navíc práce představuje významnou životní hodnotu, a proto nejsou ochotny pracovní trh opustit. Možnost flexibilního uspořádání pracovní doby i kratších úvazků není dostatečně rozvíjena, proto naprostá většina žen po skončení rodičovské dovolené volí práci na plný úvazek. Ženy, které by se rozhodly setrvat na rodičovské dovolené kratší dobu, se setkávají s problémem nedostatečného počtu míst v zařízeních péče o děti mladší tři let. Tato zařízení navíc neposkytují příliš velké dávky souasných matek, jejich kvalita je pokládána za nedostatečnou a pobyt dítěte v tomto zařízení podle pečujícího názoru matek i otců nesvědčí psychickému

a citovému rozvoji malých dětí. Rodiče by raději volili péči i formou placené individuální péče o děti, tato služba je ale pro přeplácující část českých rodin finančně náročná, a tak je pro rodinu výhodnější, zůstane-li matka s dětmi doma až do tří let jejich věku (Křížková, 2007).

Čeští zaměstnavatelé doposud nedokáží dostatečně ocenit loajalitu pracujících matek majících ještě závislé děti, jak je tomu dnes běžné v některých západních firmách, nebo tyto ženy jsou za práci vděčné a velmi si jí váží. Jsou výkonné a nestojí o to, aby si své zaměstnání, tak často jako muži. Nestálá flénská pracovní síla i jejich nespolehlivost může být způsobena krátkodobým, nebo i dlouhodobým výpadkem z důvodu péče o dítě nebo o jiného člena rodiny. Což není ani fakt, že nevěčné ženy se tak nutně chovají, ale ani to, že obvykle zůstávají švagrny zaměstnání, ve kterém pracují. To jen dokládá, že zaměstnavatelé u nás jen těžko dokáží překonávat tradiční vnímání mužů a žen v pracovní sféře. A tak trh práce v České republice funguje stále spíše podle stereotypních představ a názorů než podle ohodnocení schopností a skutečného výkonu toho kterého jedince (Maříková, in Vodáková, Vodáková, 2003).

Skutnosti, jako rodina a děti, případně reprodukční schopnosti žen, jsou často zneužívaným argumentem při zaměstnávání žen. Přitom neexistuje žádný pádný důvod, proč by právě žena měla být ta, kdo kombinuje práci a rodinu. Proč ne oba partneři? Přinejmenším dnes sociologové více v technické, technologické i organizační charakteristice práce než přímo v rodině, nebo neochotě partnerů domluvit se na strategii rodinných a pracovních rolí. Moderní svět vytlačuje rodinu a upřednostňuje v něm jiné životní styly, než je rodinný život. Dítědky máme hledat v nízké porodnosti a neodpovědnosti partnerů k rodinným závazkům. Tyto konflikty budou v budoucnu spíše vzrstat, pokud nebudou řešeny. Spjatost pracovní sféry s rodinou je známa, lidé ji také tak vnímají a chovají se podle toho. Zejména u mladých lidí obou pohlaví přetrvávají fungovat zabíhaná schémata jejich otců a matek. Bylo snazší být ochránkyní rodinného krbu, kdy možnosti studovat, budovat kariéru i prostě cestovat byly minimální. Je však třeba přesně definovat, že možnosti by měly být stejné pro obě pohlaví. Obviňovat ženy, že ruší tradiční rodinu a odklání jí se od rodinných pout, je nespravedlivé, pokud se ze stejného hlediska nehodnotí i muži (Čermáková, in Váňová-Kalivodová a kol., 1999).

3 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Diskriminace je slovo, které je užíváno a sklo ováno po celém sv t a v r zných spojitostech. Každý ho pro své účely užívá jinak, čímž může dojít k nesprávné interpretaci a vzhledem k tomu, že diskriminace a jiné nevhodné zacházení se s rozvojem společnosti začíná rozšiřovat, je důležité se touto otázkou zabývat. Vznikají různé opatření a zákony, které mají diskriminaci zabránit a chránit tak členy společnosti. V České republice bylo toto téma nejvíce diskutováno se vstupem ČR do Evropské unie, která se snaží posílit otevřenost a soudržnost evropské společnosti a umožnit všem občanům rovné podmínky. V této kapitole bych se chtěla nejprve věnovat rovnosti a principu rovného zacházení. Dále definuji pojem diskriminace a její členění a nakonec vymezím okolnosti ovlivňující diskriminaci.

3.1 Rovnost a princip rovného zacházení

Každý z nás si pod rovností představuje něco jiného a jinak ji vnímá. Mohli bychom říci, že jde o stejné zacházení se všemi. Asi nejvíce si rovnost lidé spojují se vzděláním, zdravotní péčí, politickou participací a reprezentací, ale třeba i s rozdělováním sociálních dávek, daňovou problematikou nebo třeba práv s otázkou rovnosti mužů a žen nejen v přístupu k trhu práce. Podle Tomeše a Koldinské (2003, s. 109) *lze rovnost za aditu do roviny základních přirozených lidských práv. Tato rovnost vyplývá z přirozenosti lidské bytosti, která je rovná i jiným lidem v dané společnosti, i když nejsou stejní a nemají stejné fyzické i psychické vybavení. Projevem respektování této rovnosti bude například stejné nahlížení na děti i dospělé jako na lidské bytosti, které mají stejná práva. K tomu základním máme například právo na život, právo na soukromí, na důstojnost aj. d.* Dle Tomeše a kol. (2014) princip rovnosti znamená, že na biologicky odlišné jedince se pohlíží jako na sobě rovné, tedy jako na lidi, kteří mají rovná přirozená lidská práva. Máme tedy říci, že rovnost je stav, kdy se na odlišné jedince pohlíží jako na sobě rovné bytosti s ohledem na jejich přirozená lidská práva.

š Rovnost tak, jak je chápána v současné době, je výsledkem zrání společnosti, která po velmi dlouhé době dospívá k závěru, že lidé jsou rozdílné bytosti, jež si nicméně jsou mezi sebou rovny v právech, kterými jsou ze své podstaty nadány. Respektování rovnosti nepopírá přirozenou rozdílnost lidských individuí. Každá lidská bytost je jedinečná

a neopakovatelná. Nelze tedy rozhodně tvrdit, že vzhledem k tomu, že jsou si lidé rovni, jsou také stejní. Každý člověk má jinou genetickou, fyzickou i psychosociální výbavu, která tvoří jeho neopakovatelnou povírovenost a jedinečnost (Koldinská, 2010, s. 3).

Společnost a především lidská práva je třeba chránit. Tradičním nástrojem k ochraně těchto práv je zamezení porušení rovnosti. Koldinská (2010, s. 9) definuje porušení i narušení rovnosti *šjako takové jednání i opomenutí, v jehož důsledku je rovnost mezi lidmi narušena.* K porušení rovnosti může docházet v mnoha formách a může mít různé právní důsledky. Jde o takový zásah do práv člověka, jehož výsledkem je nastolení nerovnosti mezi jedinci. Porušení rovnosti je a bude nepřijatelné, protože se jedná o zásah do základních práv člověka, jehož výsledkem je nastolení buď i dočasně nerovnosti mezi jedinci (Tomeš, Koldinská, 2003). Úmyslné i neúmyslné porušení rovnosti je zásahem do povírovených práv člověka, ale je třeba se nejedná o diskriminaci. Liší se od ní tím, že není výsledkem záměrného úsilí. Je jen důsledkem selhání zákonné úpravy a jejího provádění. Rovnost je podmíněna zákazem diskriminace (Tomeš a kol., 2014).

S pojmem rovnost velice úzce souvisí zásada rovného zacházení, která bývá charakterizována jako pozitivní vyjádření zákazu diskriminace. V pracovním právu je tato zásada upisována zaměstnavateli, kteří by měli zajistit rovné zacházení se zaměstnanci. Právním na rovné zacházení v pracovní právních vztazích se zabývá zákoník práce prostřednictvím zákazu přímé i nepřímé diskriminace. Příkaz k rovnému zacházení s občanmi a zákaz jejich diskriminace je jedním ze základních principů EU, protože je podmínkou volného pohybu pracovní síly. Je obsažen v řadě evropských směrnic, které požadují, aby členské státy stanovily základní rámec pro boj s diskriminací. Tento mezinárodní příkaz je promítnut do zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změnách některých zákonů, zkráceně označovaného také jako antidiskriminační zákon (Tomeš a kol., 2014).

Dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce §16 předstává zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace základní zásadu pracovní právních vztahů. Zaměstnavateli je uložena povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměnění za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a péči o dosažení funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. To znamená pro zaměstnavatele vůči zaměstnancům zákaz nerovného zacházení a také povinnost zabezpečit jeho realizaci mezi zaměstnanci (www.mpsv.cz).

Pokud je porušeno právo na rovné zacházení nebo dojde k diskriminaci, může člověk podle §10 antidiskriminačního zákona vyúflít ke své obraně žalobou na ochranu před diskriminací. Obě se bude moci domáhat upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu, přiměřeného zadostiučinění a případné náhrady nemajetkové újmy vpenězích. Jiným mimosoudním prostředkem je stížnost ke včinnému státnímu orgánu, podle toho, čeho se diskriminace týká. Tímto orgánem může být Úřad práce, Česká obchodní inspekce, oblastní inspektorát práce nebo také veřejný ochránce práv aj. (Fialová, Skálová, 2010). Činnost veřejného ochránce práv je upravena v druhé části antidiskriminačního zákona v §21. Je povinen poskytovat metodickou pomoc osobám diskriminace, které se na něho obrátí. Vyhodnotí situaci, zda jde opravdu o diskriminaci, a v případě potvrzení nasměruje osobu k jiným vyřešitelným včinným státním orgánům. Při uplatnění práva na zastánání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace. Opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami se stala součástí státní politiky zastánání. Pokud by při uplatnění práva na zastánání došlo k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má dotčená fyzická osoba právo se domáhat, aby bylo od tohoto porušení upuštěno, následky tohoto porušení byly odstraněny a aby jí rovnost bylo dáno přiměřené zadostiučinění (Třangová, 2010).

3.2 Diskriminace a její řešení

Každý člověk je individuální a mimo jiné se prezentuje nějakým chováním a vlastnostmi. Shodně se na tom, že každý chce, aby s ním bylo zacházeno podle jeho práv a svobod. Pokud dojde k porušení či omezení těchto práv a svobod, leckdo v tom může spatřovat právní diskriminaci. Ale ne každé chování musí nutně znamenat diskriminaci. Diskriminace je situace, v rámci které je s určitou osobou ve srovnatelné situaci zacházeno méně výhodným způsobem než s osobou jinou, z důvodu její příslušnosti k určité, předeem právními normami vymezené, kategorii osob (Fialová, Skálová, 2010).

Podle Tomeše a kol. (2014) je za diskriminaci považováno jakékoliv rozliování, vyloučení nebo dávání přednosti, založené na diskriminačních znacích, s cílem znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti osob nebo stejné zacházení s nimi.

Mangová (2010, s. 48) definuje diskriminaci jako *š rozli-ování, vylou-ení, omezení nebo znevýhodn- ní jednotlivce i skupiny na základ- ur- itého diskrimina- ního d- vodu i znaku.õ* Jde o jednání, které je zp- sobilé sniflovat d- stojnost jednotlivce, a proto je základní povinností každé demokratické spole- nosti takovému jednání zabránit. Giddens (1999, s. 231) považuje diskriminaci *š za stav, kdy jsou jedné skupin- lidí upírána práva a p- ílefitosti, jimiž disponují druzí.õ*

Diskriminace je neslu- itelná s moderní demokratickou spole- ností, s rovností a s pojetím lidských práv. Proto se se zákazem diskriminace setkáváme v r- zných podobách ve v- ech sv- tových i evropských dokumentech (Tome-, Koldinská, 2003).

Jedním z nejvýznamn- jích a nejznám- jích dokument- , který se v na- í zemi zabývá diskriminací, je Listina základních práv a svobod, která je sou- ástí Ústavy- R a v- l. 3 vymezuje základní práva a svobody. Ty se zaru- ují v- em bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického i jiného p- esv- d- ení, národního nebo sociálního p- vodu, p- íslu- nosti k národnostní nebo etnické men- in- , majetku, rodu nebo jiného postavení. Podobný výklad základních práv a svobod najdeme také v Evropské úmluv- o ochran- lidských práv v- l. 14 (www.psp.cz).

Vymezení diskriminace najdeme také v mezinárodních dokumentech jako je například V- eobecná deklarace lidských práv, která v- l. 1 obsahuje princip rovnosti podle kterého se v- ichni lidé rodí svobodní a sob- rovní v d- stojnosti i právech. Zákaz diskriminace je zakotven v- l. 2 a podle- l. 7 jsou si v- ichni p- ed- zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu proti jakékoli diskriminaci (Chromý, 2014). V Úmluv- o odstran- ní v- ech forem diskriminace- ňen se smluvní státy zavazují k p- íjetí v- ech opat- ení k odstran- ní diskriminace- ňen v zam- stnání, na základ- rovnoprávnosti zajistit mufl- m a- ňenám v zam- stnání stejná práva. V Úmluv- o diskriminaci v zam- stnání a povolání je pod diskriminaci zahrnuto jakékoliv rozli- ování, vylou- ování nebo up- ednost- ování založené na rase, barv- pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním p- vodu, kterým dojde k poru- ení rovnosti p- ílefitostí nebo zacházení v zam- stnání i povolání (Chromý, 2014). I v Chart- základních práv EU z roku 2000 je obsažen zákaz diskriminace. V- l. 23 je popsána rovnost mufl- a- ňen, která musí být zaji- t- na ve v- ech ohledech, v etn- zam- stnání, práce a odm- ny za ni. Zásada rovnosti nebrání v zachování nebo p- íjetí opat- ení poskytujících zvlá- tní výhody ve prosp- ch mén- zastoupeného pohlaví (Tome-, Koldinská, 2003).

Dle zákona č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změnách některých zákonů (dále jen antidiskriminační zákon) se diskriminace dělí na diskriminaci přímou a nepřímou. Dále se podle tohoto zákona rozumí diskriminací také obtěžování a sexuální obtěžování a pronásledování (www.sagit.cz).

Přímá diskriminace

Je upravena v §2 odst. 3 antidiskriminačního zákona a jde o takové jednání, v němž je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou. Důvodem může být rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženství či víra. Dále to pak také může být jazyk, politické smýšlení, národnost, členství v politických stranách nebo hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, ze sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině (www.sagit.cz). Třangová (2010) uvádí, že jde o provádění takových opatření, která vedou k neodůvodněnému rozlišení a jsou založena na diskriminačním důvodu. Fialová, Skálová (2010) popisují přímou diskriminaci jako situaci v níž se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou ve srovnatelné situaci z důvodu jejího pohlaví.

Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminací, která je upravena v §2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některých důvodů uvedených v definici přímé diskriminace osoba znevýhodněna oproti ostatním (www.sagit.cz). *Š Jde o případy, kdy určitý požadavek sice není výslovně založen na nějakém diskriminačním důvodu, ale postihuje určitou osobu či skupinu osob ve svých důsledcích* (Třangová, 2010, s. 50). Podle Havelkové (2007) se tak o nepřímou diskriminaci jedná v případech, kdy pravidla či praktiky, i když nejsou formulovány jako aplikovatelné jen na jedno pohlaví, ve svém důsledku znevýhodní větší procento osob jednoho pohlaví. Nepřímou diskriminující mohou být například požadavky výsluhy let, minimální fyzické požadavky jako například výška a váha, či stanovení neflexibilní pracovní doby, která postihuje zejména ženy s rodinnými povinnostmi.

Dle Mařkové je p i p ímé diskriminaci zjevné, že daná osoba je znevýhodněna oproti osobám opa něho pohlaví práv ě proto, že její pohlaví není v dané oblasti spole enského řivota považováno za ur ující. Nep ímá diskriminace pak odkazuje na zákonná opat ění a praktiky, politická opat ění a jejich realizaci, která se jeví jako genderov ě neutrální, ale ve skute nosti mají negativní dopad na p íslu-níky jednoho pohlaví. Rozdíl v dopadu p ítom není mofně vysv tít objektivními faktory (Mařková, in Vodáková, Vodáková, 2003).

Obt řování

Podle §4 antidiskrimina ní zákona je obt řování nefládoucí chování, jehož zám ěrem nebo d sledkem je snížení d stojnosti osoby a vytvo ění nep átelského, ponířujícího, zneklid ujícího nebo urářlivého prost ědí. Obt řování m ě být také oprávn ěn ě vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovliv ující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztah ě (www.sagit.cz). Podle ěřangové (2010) mohou být obt řováním ř zné nevhodné poznámky ě i posm ěky na osobu s jinou barvou pleti ě i na osoby zdravotn ě postižené, dále ř ěl nap ě. podrobné hodnocení pracovních výsledk ě zam stnanc ě a zd řaz ování jeho neschopnosti k pln ění p íd ělených úkol ě v p ítomnosti dal-řích zam stnanc ě, nevhodné poznámky o hmotnosti osoby, o jejím p ři- nízkém ě i vysokém vzr řtu atd.

K obt řování se řadí i sexuální obt řování, kterým se dle antidiskrimina ního zákona rozumí obt řování, které má sexuální povahu. Jde o jednání v jakékoli form ě, které m ě oprávn ěn ě lov k vnímat jako nevtané, nevhodné nebo urářlivé a jehož zám ěr nebo d sledek vede ke snížení d stojnosti fyzické osoby nebo k vytvo ění nep átelského, ponířujícího nebo zneklid ujícího prost ědí na pracovi-ti nebo které m ě být oprávn ěn ě vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností z pracovn právních vztah ě (www.sagit.cz). ěřangová (2010) uvádí, že sexuální obt řování m ě mít podobu verbální, neverbální a fyzickou. K projev ěm sexuálního obt řováním m řeme nap řklad p íadit nevtané osahávání ě i poplácávání, sexuáln ě podbarvené vtipy ě i emaily, vylepování obrázk ě nahých řen ě aj. M ře k n ěmu docházet mezi zam stnavatelem a zam stnancem, ale ě i mezi nad řizenými a pod řizenými nebo mezi spolupracovníky ve stejném funk ěním postavení. Sexuáln ě motivované chování m ře vycházet jak ze strany řeny, tak ě i ze strany muře nebo také m ře jít o osoby stejného

pohlaví, ale v t-inou ve srovnání s ostatními formami diskriminace je pro sexuální obtřování typické, že se jeho oběti stávají převážně ženy, zatímco pachatelé muži.

Pronásledování

Pronásledováním se rozumí nepřívětivé zacházení s osobou, která uplatnila svá práva a domáhala se ochrany před diskriminací. Ochrana před pronásledováním se vztahuje i na těto osoby, například svdky (Ferrarová, 2007).

Pojmy jako mobbing a bossing sice nejsou zřetelně k druhům diskriminace, ale jsou považovány za závažné a opakované obtřování zaměstnance na pracovišti, které může mít negativní následky na jeho psychiku. Mobbingem se rozumí psychický teror na pracovišti spočívající v jakýchkoliv dlouhodobých verbálních útocích spolupracovníků. Bossing spočívá v útocích ze strany nadřízeného pracovníka (Mangová, 2010). Vedoucí role nadřízenému pracovníkovi dává široký výběr prostředků, jimiž může likvidovat svoji oběť jako například, že na něj klade nepřehnané požadavky, které nelze ve stanoveném čase splnit apod. I proti těmto formám se lze bránit pomocí antidiskriminačního zákona, ale jen v případě, že se jedná o důvody, které jsou v tomto zákoně uvedené.

3.3 Okolnosti ovlivňující diskriminaci

K základním diskriminačním znakům bychom mohli přidat pohlaví, rasu, barvu pleti, věk, jazyk, manželský nebo rodinný stav, zdravotní stav či postižení, sexuální orientace, členství nebo příslušnost v politických stranách či hnutích, náboženské či politické smýšlení, národnostní nebo sociální původ, majetkové poměry a mnoho dalších (Mangová, 2010). V právu Evropské unie jsou za hlavní diskriminační důvody považovány pohlaví, rasa, věk, zdravotní postižení, sexuální orientace a náboženství, víra. S tímto souhlasím, ale asi nejvíce na mě nejen z médií, ale i z fungování společnosti působí významnost těto diskriminačních důvodů, a to pohlaví, věk a rasa či etnický původ. O těchto třech znacích bych chtěla následně uvést více.

Určité vlastnosti jsou vnímány jako štipicky ženské a jiné jako typicky mužské. Říká se, že tyto vlastnosti jsou vrozené podle toho, jestli se narodíte jako chlapec nebo jako

d v e. Se ženou jsou spojeny vlastnosti jako jemná, pasivní, pečující, emotivní. U žen se předpokládá, že postrádají vlohы nejen pro technické studijní obory, ale v-ichni známe i ohrané vtipy a narážky na ženy za volantem. Za to pé e o d ti a domácnost by m la být jejich parketou a ufl z principu ji musí milovat. Naopak u mužl se předpokládá agresivita, logické my-lení a dobrá orientace v mapách. Takové představy o jednom i druhém pohlaví jsou ov-em zjednodu-ené. Ozna ují se pojmem genderové stereotypy a práv ony vedou k diskriminaci na základ pohlaví (Marksová-Tominová, 2009).

š Diskriminace podle pohlaví znamená nerovné zacházení, znevýhodn ní žen i mužl práv na základ znaku pohlaví v té které oblasti sociálního řivotaõ (Ma íková, in Vodáková, Vodáková, 2003, s. 191). Typickým příkladem, aby pohlaví bylo podstatným a rozhodujícím požadavkem povolání, jsou stereotypní inzeráty o přijímání mužl na místa manafler a d v at jako au-pair, jako by se v d í schopnosti, i asertivita vyskytovaly jen u mužl a pe ovatelské schopnosti jen u žen. řeny se mohou s diskriminací také setkat p i výb rových řízeních na obsazování volných pracovních míst. Jde o strukturu otázek, které jsou ženám u pohovoru pokládány. V tomto pojetí se diskriminace mužl netýká, protože i kdyžl mají rodinu, nejsou nijak omezení ve výkonu svého povolání. ěsto jde o otázky zam-ené na v k, rodinný stav a po et d tí. Zam stnavatel se domnívá, že žena, která řládá o volné místo, nebude dobrou zam stnankyní, protože brzy ot hotní a odejde na rodi ovskou dovolenou nebo bude ěsto pe ovat o nemocné dít . Nebere v úvahu, že n která žena v bec d tí mít nechce nebo je plánuje mít afl za 10 let i na rodi ovskou odejde její partner. U žen po mate ské dovolené se pak stává, že p íjímací pohovor po sd lení po tu a v ku d tí kon í (Bobek, Bou ková a Kühn, 2007).

V ková diskriminace se uflívá p edev-ím k ozna-ení p edsudk v i star-ím lidem. Dá se íci, že celkem nov se setkáváme, ve spojitosti s v kovou diskriminací, s ozna-ním ageismus. S tímto pojmem je spojována spí-e star-í populace a senio i a chování spole nosti k této v kové skupin . Jandourek (2008) popisuje ageismus jako diskriminaci jedinc i skupin na základ v ku, kdy se v t-inou v této spojitosti hovo í o diskriminaci star-ích lidí. Mlad-í lidé mají pocit, že sta í se drflí svých post a necht jí je uvolnit, zatímco star-í se cítí být vytla-eni mládím. Každý z nás ufl n kdy hledal zam stnání nebo alespo nahlédl do inzerát s nabídkami práce. Ne každý inzerát, ale v n kterých se objevuje ur ítá forma v kové diskriminace uchaze uvád-ím toho, že jde o práci v mladém, dynamickém kolektivu. Star-í lidé, kte í p i hledání práce narazí na takový

inzerát si domyslí, že zaměstnavatel raději stojí právě o mladý, dynamický kolektiv, k němuž mnohdy přispívají i předchozí zkušenosti těchto lidí.

I když stárneme, v literatuře se uvádí, že vrchol fyzické výkonnosti člověka nastává zhruba ve věku kolem třiceti let, ale lidé nad touto věkovou hranicí rozhodně nepatří jak se říká do starého železa. Cenná je i duševní výkonnost, která oproti té fyzické dosahuje nejvyššího bodu až po dovršení padesáti let věku, konkrétně již kolem 55 let. Výše uvedené nejde dohromady s faktem, že v dnešní společnosti jsou to právě lidé, a nejen ženy i muži, v předchozím věku, kteří tímto hledají zaměstnání a jsou ohroženi sociálním vyloučením ze společnosti. Ke složitějšímu období žen tak patří předchozí věk, tedy 55-64 let. Ženy se potýkají s problémy při hledání zaměstnání na plný úvazek a v důsledku toho pracují buď na ústečné úvazky, nebo nepracují vůbec, protože nemohou najít práci (Sirovátka a kol., 2006). Rydvalová, Junová (2011) uvádí, že diskriminace z důvodu věku je asi nejvíce v poslední době spojována se ženami staršího věku, které jsou považovány za méně uplatnitelné na trhu práce a které prožívají zvýšený stres ze ztráty práce, protože se blíží finančnímu přežití na předchozím období. Křížková (2007) popisuje, že po odchodu do důchodu je ženám přiznána výše důchodu oproti výrazně nižší oproti mužům právě v důsledku nejen jejich horší pozice na trhu práce, způsobené již popsány podmínkami, ale i nižší věkovou hranicí odchodu do důchodu pro ženy. S postupujícím věkem navíc čím dál více žen žije v důsledku ovdovění v jednolenné domácnosti a jejich příjem navíc zaostává s dobou pobírání důchodu.

Problémovou skupinou na trhu práce jsou také absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání. Chybí jim praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určitě pracovní kontakty, díky nimž by se mohli lépe pohybovat na pracovním trhu. Neosvojením potřebných pracovních návyků nebudou schopni pracovat, což s největší pravděpodobností povede až k sociálně patologickým jevům a k vyazení ze společnosti (Buchtová, Těmajs a Boleloucký, 2013). U této skupiny osob nejde primárně o rozdíly v pohlaví, ale výběr školy a dokonce i studium mohou přispět k nadměrnému počtu osob absolvujících určitý druh profese, z čehož pak mohou pramenit nerovnosti vztahující se k segregaci trhu práce a tedy i k pohlaví. A i přesto, že v poslední době je mezi absolventy vysokých škol více žen, tak jsou to právě ženy, které mají nižší platy oproti mužům a potýkají se s nerovnostmi na trhu práce.

Těmito a posledním diskriminativním důvodem je rasa. Ivanová (2005) uvádí, že sociologové popisují rasu jako skupinu lidí, kteří pokládají sami sebe za odlišné vzhledem

k charakteristikám, o nichž předpokládají, že jsou vrozené a biologicky zděděné, a stejně tak jsou posuzováni jinými lidmi. Na rozdíl od rasy se etnicita vztahuje ke sdílenému kulturnímu dědictví. Etnická skupina se od ostatních liší národnostním původem nebo kulturními vzorci. Rasové skupiny jsou založeny na rozdílech fyzických, etnické skupiny jsou založeny na rozdílech kulturních. Rasová diskriminace tedy znamená jakékoli rozlišování, vyloučení, omezování nebo znevýhodnění založené na rase, barvě pleti nebo na národnostním nebo etnickém původu, jehož cílem i následkem je znemožnění, omezení, uznání, uflívání nebo uskutečnění lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo kterékoliv jiné oblasti veřejného života.

II. PRAKTICKÁ ÁST

4 METODOLOGIE

Metodologie se zabývá systematizací, posuzováním a navrhováním strategií a metod výzkumu. Její metodologické otázky je ovlivňují filozofickými pohledy. Jak výzkum provedeme, závisí na našich názorech na povahu sociálního světa, na to, co o něm máme v předtahu, na našich názorech na povahu znalostí a jak k nim máme dospět, na hodnotových a etických hlediscích. Také závisí na základních cílech výzkumu, na externích vlivech na výzkum i na našem bezprostředním okolí (Hendl, 2008, s. 33).

V této části se budu nejprve vnovat cíli výzkumu a stanovení hypotéz, dále se budu zabývat metodou a technikou výzkumu, pak budu charakterizovat výzkumný vzorek a nakonec přejdu ke statistickému vyhodnocování dat pomocí grafů a tabulek.

4.1 Stanovení cíle výzkumu a hypotéz

Uplatnění na trhu práce a odměna za vykonanou práci jsou v dnešní době běžnou praxí. Ženy, stejně jako muži, působí na trhu práce, ale jejich postavení není srovnatelné. I když se společnost snaží tyto rozdíly vyrovnávat, stále dochází k nerovnostem. Odlišné zaujímání pozic muži a žen na pracovním trhu, které souvisí s historií, ale také s výberem povolání, flexibilitou a u žen s předpokladem mateřství a rodičovství, má vliv na zmíněné rozdíly v postavení, stejně tak souvisí rozdílné finanční ohodnocení za vykonanou práci. Cílem této části bude zjistit, zda existují rozdíly mezi muži a ženami na trhu práce v České republice. Budu se zabývat tím, jak účastníci dotazníkového šetření vnímají postavení žen a mužů na trhu práce, jak posuzují otázku rovných příležitostí na pracovním trhu a jak hodnotí své možnosti uplatnění. Zda se cítí být na trhu práce diskriminováni a v jakém směru a co je k takovému názoru vede.

Na základě výše uvedeného cíle jsem si stanovila hypotézy. *Hypotéza je tvrzení vyjádřené oznamovací vztahem, vyjadřující vztah mezi dvěma proměnnými. Musí být testovatelná a její proměnné se musí dát měřit anebo kategorizovat (Gavora, 2008, s. 67).* Základní vlastností hypotézy je, že vyjadřuje vztahy mezi proměnnými. V opačném případě nelze hovořit o hypotéze. V hypotézách se mezi proměnnými vyjadřují rozdíly, vztahy anebo následky. Formulace hypotéz naznačuje, jakým způsobem se bude hypotéza potvrzovat nebo vyvracet (Gavora, 2008).

V souvislosti s definováním cíle bakalářské práce jsem si vymezila celkem pět hypotéz.

Jako hlavní hypotézu jsem si stanovila:

HH Muflí a fleny mají na trhu práce nerovné postavení.

A tato hlavní hypotéza byla dále rozpracována do těchto následujících dílčích výzkumných hypotéz:

H1 fleny jsou zast ji za stejnou práci hodnoceny níže, neflí muflí.

H2 Muflí jsou více zastoupeni ve vedoucích pozicích, neflí fleny.

H3 Matky s dětmi mají na trhu práce horší uplatnění, neflí svobodné a bezdětné fleny.

H4 Zodpovědnost za péči o domácnost a děti nesou spíše fleny, neflí muflí.

4.2 Metoda výzkumu

Vzhledem k zaměření mé bakalářské práce, stanovenému cíli a hypotézám jsem si, jako metodu výzkumu, vybrala výzkum kvantitativní. Chráska (2007) uvádí, že jde o velmi frekventovanou metodu získávání dat v pedagogickém výzkumu. Podle Tvaříka (2007) je podstatou kvantitativního výzkumu výběr jasně definovaných proměnných, sledování jejich rozložení v populaci a měření vztahů mezi nimi. Máme existující teoretické tvrzení, které je na základě operacionalizace převedeno do hypotéz a následně ověřováno. Výstupem výzkumu je ověření určité hypotézy či teorie.

Pro svůj výzkum jsem si zvolila techniku dotazníku. *ŠDotazník je způsob písemného kladení otázek a získávání písemných odpovědí* (Gavora, 2008, s. 122). *ŠSamotný dotazník je soustava především písemných a pevně formulovaných otázek, které jsou promyšleně sestaveny a na které respondent písemně odpovídá* (Chráska, 2007, s. 163). Dotazník jsem sestavovala pro účely této práce a pokládané otázky v něm jsou uzavřené a polootevřené. Celkem je v dotazníku 22 otázek, které jsou rozděleny na jednotlivé části vztahující se ke stanoveným hypotézám. V první části dotazníku jsou dotazovanému kladeny otázky vztahující se k jeho osobě tedy pohlaví, věk, rodinný stav, nejvyšší dokončené vzdělání a socioekonomické postavení. Druhou část dotazníku tvoří otázky vztahující se k nerovnému postavení flen a muflí na trhu práce. Zda považují některou z nabízených skupin za více znevýhodněnou než jiné, zda byli v zamýšleném období diskriminováni. Ve zbylé části dotazníku jsou kladeny otázky zaměřené na platové rozdíly

mezi muflí a flenami, co m fle být p í inou mzdových rozdíl . tvrtá ást je zam ena na vedoucí pozice v zam stnání. Pátou ást dotazníku tvo í otázky vztahující se k zam stnanosti bezd tných flen a flen s d tmi a jejich mořnostem na trhu práce a v –esté ásti zji– uji postoj respondent na sla ování rodinného a pracovního řivota flen a mufl . Jestli se muflí podílejí na pé i o rodinu a d ti a v jaké mí e, nebo zda je pé e o rodinu a d ti posláním p edev–ím flen. Celkem jsem rozdala 245 dotazník , ale pouřitelných pro m j výzkum se nakonec ukázalo 200 a jde tedy o 81,63 % návratnost.

4.3 Charakteristika výzkumného vzorku

ř Cílem konstrukce vzorku v kvantitativním výzkumu je reprezentovat populaci jedinc ō (Disman, 2008, s. 304). ř Výb rovým souborem neboli vzorkem rozumíme ur itou ást prv k vybranou ze základního souboru, která základní soubor zastupuje ō (Chráška, 2007, s. 20). Podle Dismana (2008) je tedy vzorek skupina jednotek, které skute n pozorujeme. M j cílový výzkumný vzorek tvo í 200 respondent , z toho 100 flen a 100 mufl ve v ku od 18 let r zného socioekonomického postavení a dokon eného vzd lání. Respondenti byli vybírání náhodn a jako kritérium výb ru respondent jsem si tedy vybrala prostý náhodný výb r. ř Charakteristickým rysem tohoto výb ru je, fle v–echny prvky souboru mají stejnou pravd podobnost, fle budou vybrány ō (Chráška, 2007, s. 20). Výzkum jsem provád la v m síci lednu a únoru roku 2015 na Ú ad práce v Blansku, oblastních pobo kách eské spo itelny a ve m stech a obcích Jihomoravského kraje nap íklad v Brn , Lomnici, nebo Boskovicích. Zji–t né údaje z výzkumu není mořné generalizovat na celou populaci.

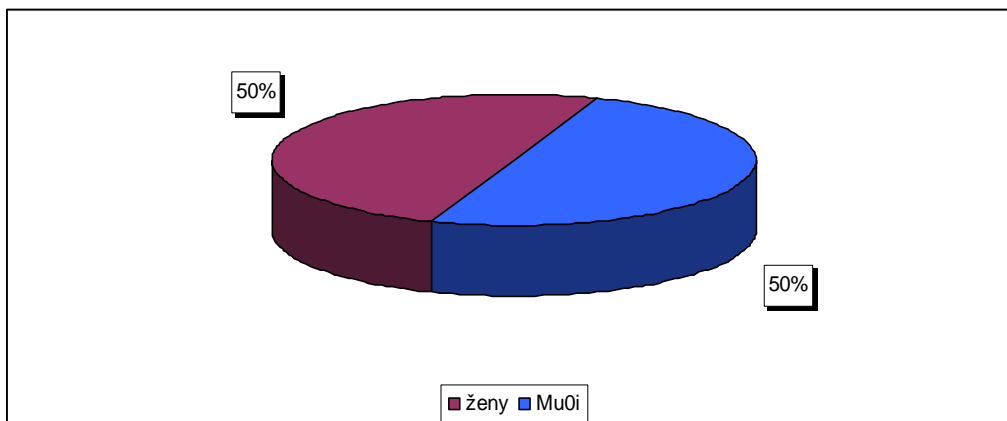
4.4 Statistické vyhodnocení otázek

V této ásti se budu zabývat zpracováváním jednotlivých otázek. Grafy a tabulky, které budou v této ásti uvád ny, jsem zpracovávala sama na základ získaných dat z dotazníkového –et ení. Vzor dotazníku je uveden v p íloze.

Otázka . 1: Pohlaví respondent

Cílovým souborem respondent pro m j výzkum jsou zástupci muřského i flenského pohlaví. Vybraný soubor tvo í 200 respondent z toho 100 flen a 100 mufl .

Graf 1 Rozdělení respondentů podle pohlaví



Otázka . 2: Věková struktura respondentů

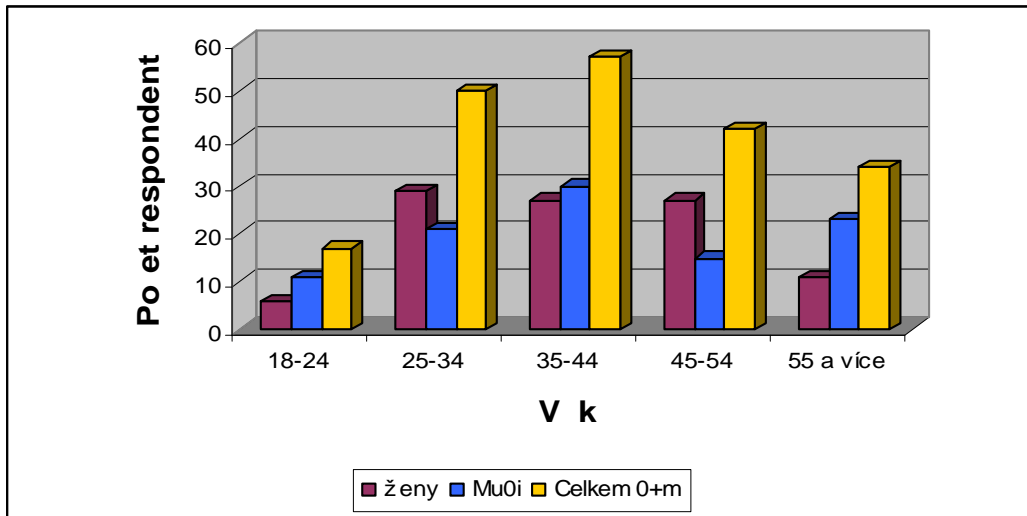
Z celkového počtu 100 žen odpovídalo ve věkové kategorii 18-24 6 %, v kategorii 25-34 29 %, ve věkovém rozmezí 35-44 odpovídalo 27 % žen stejně jako v kategorii 45-54 a v kategorii 55 a více zastoupeno 11 % žen.

Z celkového počtu 100 mužů je ve věkové kategorii 18-24 11 %, ve věkovém rozmezí 25-34 odpovídalo 21 %, 30 % odpovídajících je ve věku 35-44, 15 % ve věku 45-54 a 23 % je ve věku 55 a více.

Tab. 1 Rozdělení respondentů podle věku

Věk	Absolutní četnost		Relativní četnost		Celkem f+m	%
	ženy	Muži	ženy	Muži		
18-24	6	11	6 %	11 %	17	9 %
25-34	29	21	29 %	21 %	50	25 %
35-44	27	30	27 %	30 %	57	29 %
45-54	27	15	27 %	15 %	42	21 %
55 a více	11	23	11 %	23 %	34	17 %
Celkem	100	100	100 %	100 %	200	100 %

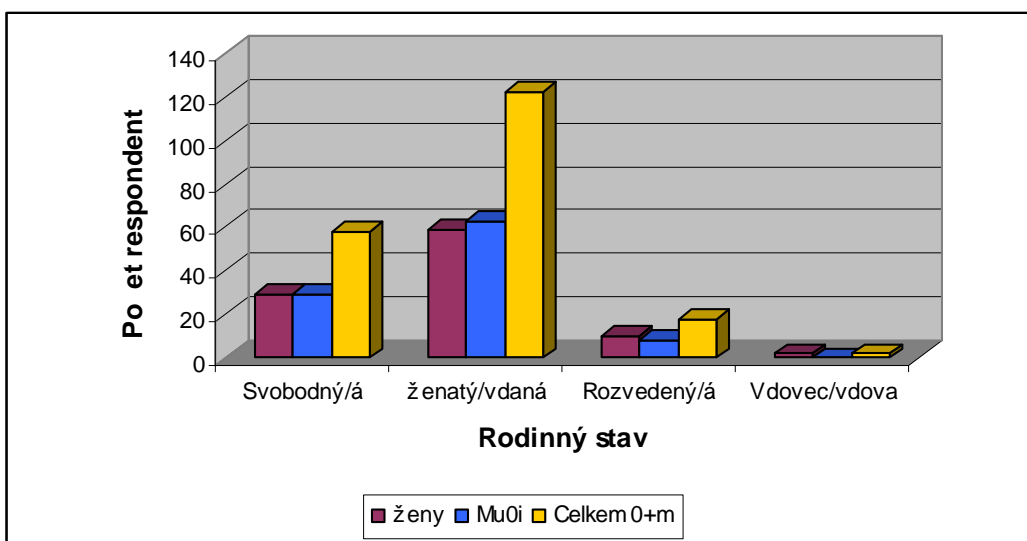
Graf 2 Rozdělení respondentů podle věku



Otázka . 3: Rodinný stav

Z celkového počtu 200 respondentů odpovědělo: 29 % svobodných, z toho 29 % žen a shodně 29 % mužů, 61 % odpovědělo, že je ženatých/vdaných, z toho 59 % žen a 63 % mužů, rozvedených odpovědělo 9 %, z toho 10 % žen a 8 % mužů a z celkového počtu dotazovaných vdovců /vdov je jen 1 %, a to ženy.

Graf 3 Rozdělení respondentů podle rodinného stavu



Otázka . 4: Nejvyšší dokončené vzdělání

Z celkového počtu 100 žen na tuto otázku odpovědělo: se základním vzděláním 1 %, se středním nematuritním vzděláním 17 %, se středním maturitním vzděláním 51 %, s vyšším odborným vzděláním 11 % a 20 % s vysokoškolským vzděláním.

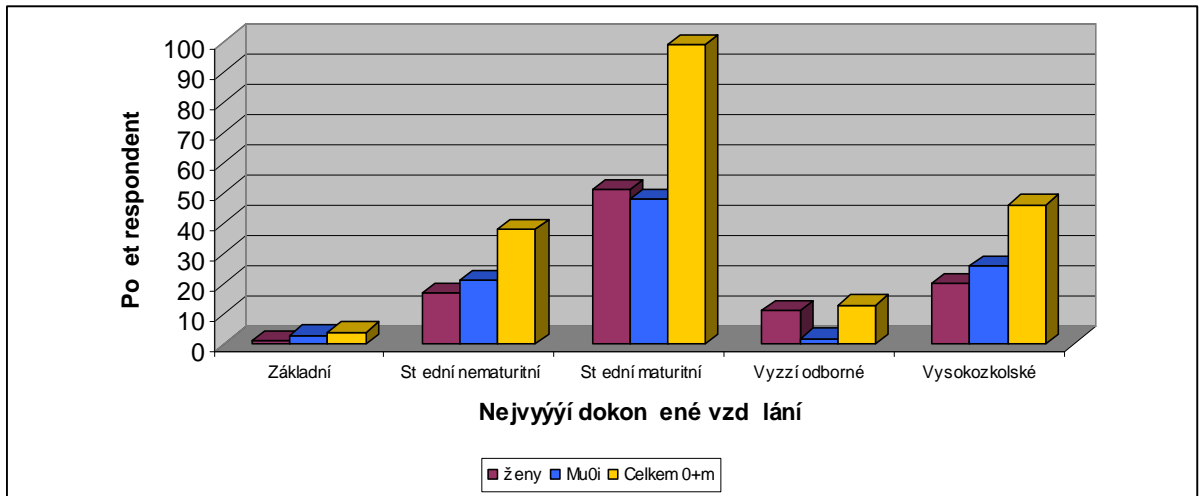
Z celkového počtu 100 mužů odpovědělo: se základním vzděláním 3 %, se středním nematuritním vzděláním 21 %, se středním maturitním vzděláním 48 %, s vyšším odborným vzděláním 2 % a 26 % s vysokoškolským vzděláním.

Tab. 2 Rozdělení respondentů podle pohlaví, věku a dokončeného vzdělání

ženy	18-24	25-34	35-44	45-54	55 a více	Celkem	%
Základní	0	0	1	0	0	1	1 %
St . nematuritní	1	2	4	7	3	17	17 %
St ední maturitní	1	11	19	14	6	51	51 %
Vyšší odborné	3	5	1	2	0	11	11 %
Vysokoškolské	1	11	2	4	2	20	20 %
Celkem	6	29	27	27	11	100	100 %

Muži	18-24	25-34	35-44	45-54	55 a více	Celkem	%
Základní	0	0	0	1	2	3	3 %
St . nematuritní	2	2	12	2	3	21	21 %
St ední maturitní	8	13	9	8	10	48	48 %
Vyšší odborné	0	0	1	0	1	2	2 %
Vysokoškolské	1	6	8	4	7	26	26 %
Celkem	11	21	30	15	23	100	100 %

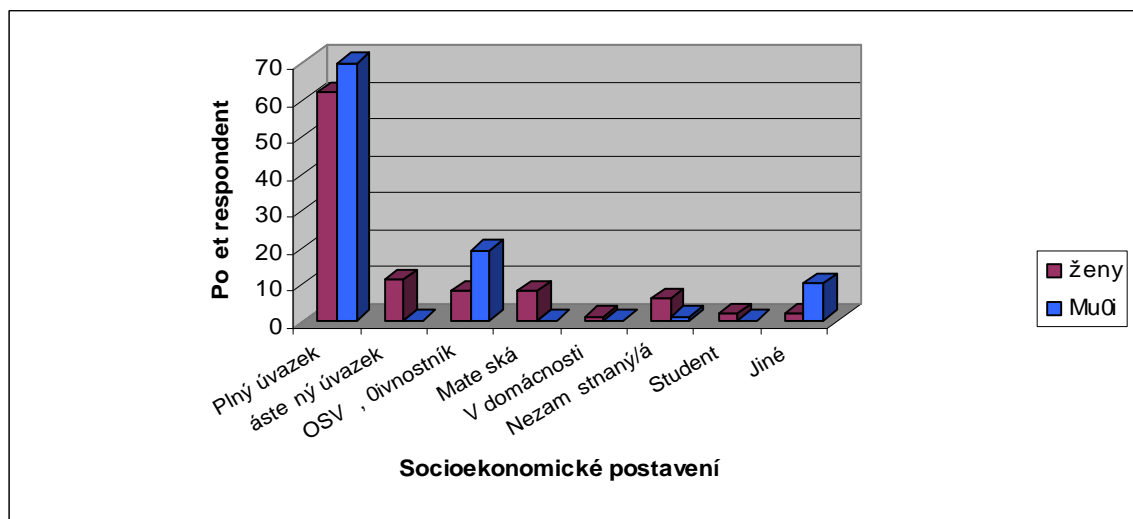
Graf 4 Rozdělení respondentů podle nejvyššího dokončeného vzdělání



Otázka .5: Jaké je Vaše socioekonomické postavení?

Z celkového počtu 200 dotazovaných na plný úvazek pracuje 66 %, tedy více než polovina, z toho 62 % žen a 70 % mužů, na částečný úvazek z celkového počtu respondentů pracuje pouze 6 % žen, jako OSV, živnostník pracuje 14 %, z toho 8 % žen a 19 % mužů, z celkového počtu úředníků –četníci jsou na mateřské i rodičovské dovolené 4 % žen, z mužů nikdo, v domácnosti je pouze 0,5 %, a to žen, z celkového počtu 3,5 % nezaměstnaných je 6 % žen a 1 % mužů, student je 1 %, a to žen a jako jinou možnost uvedlo celkem 6 %, z toho 10 % mužů a 2 % žen.

Graf 5 Rozdělení respondentů dle socioekonomického postavení



P edchozích p t otázek se nevztahuje ke stanoveným hypotézám, ale slouží k dokreslení celého výzkumu. Nyní budu jednotlivé otázky zpracovávat podle vztafnosti ke stanoveným hypotézám.

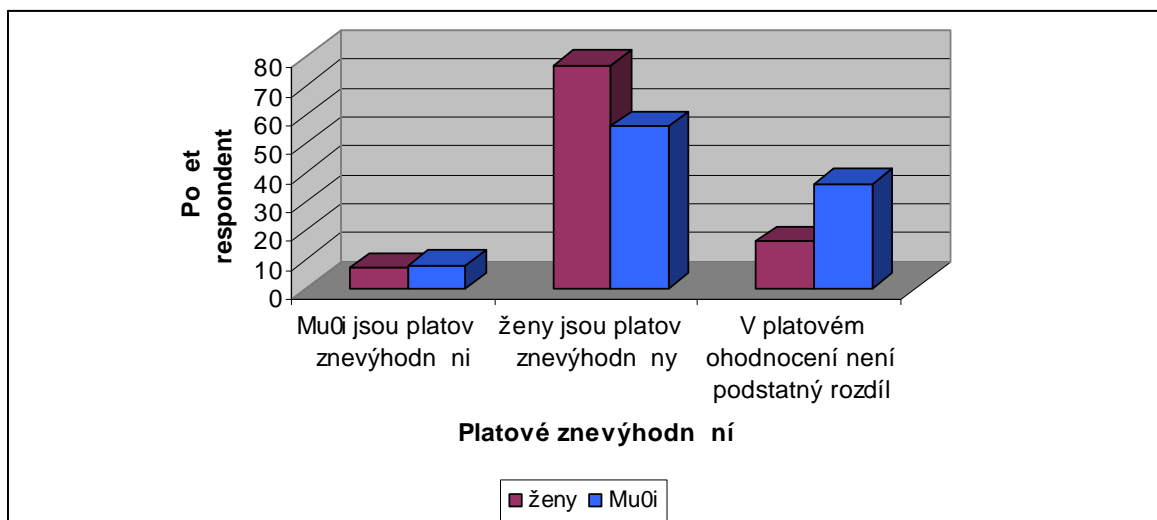
H1 řeny jsou ast ji za stejnou práci hodnoceny níře, neři muři. K této hypotéze se v dotazníku vztahují otázky . 10, 11 a 12.

Otázka . 10: Jaké je podle Vás platové ohodnocení řen na trhu práce ve srovnání s muři?

Na tuto otázku odpov d lo z celkového po tu 100 řen: muři jsou platov znevýhodn ni proti řenám 7 %, řeny jsou platov znevýhodn ny oproti muřim 77 % a v platovém ohodnocení řen na trhu práce ve srovnání s muři není podstatný rozdíl 16 %.

Z celkového po tu 100 muřl odpov d lo: muři jsou platov znevýhodn ni proti řenám 8 %, řeny jsou platov znevýhodn ny oproti muřim 56 % a v platovém ohodnocení řen na trhu práce ve srovnání s muři není podstatný rozdíl 36 %.

Graf 6 Názory respondent ů na platové ohodnocení řen na trhu práce

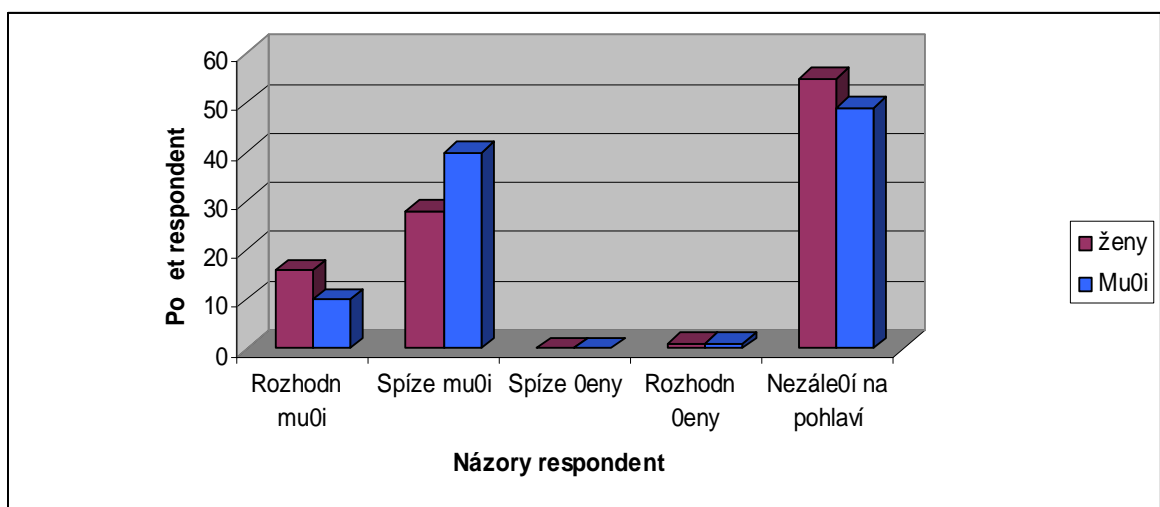


Otázka . 11 Srovnáte-li ve Vašem zaměření výdělek žen a mužů na stejné pozici, mají lepší ohodnocení:

Z celkového počtu 100 žen odpovědělo: rozhodně muži 16 %, spíše muži 28 %, spíše ženy 0 %, rozhodně ženy 1 % a fe platové ohodnocení nezáleží na pohlaví 55 %.

Z celkového počtu 100 mužů odpovědělo: rozhodně muži 10 %, spíše muži 40 %, spíše ženy 0 %, rozhodně ženy 1 % a platové ohodnocení nezáleží na pohlaví 49 %.

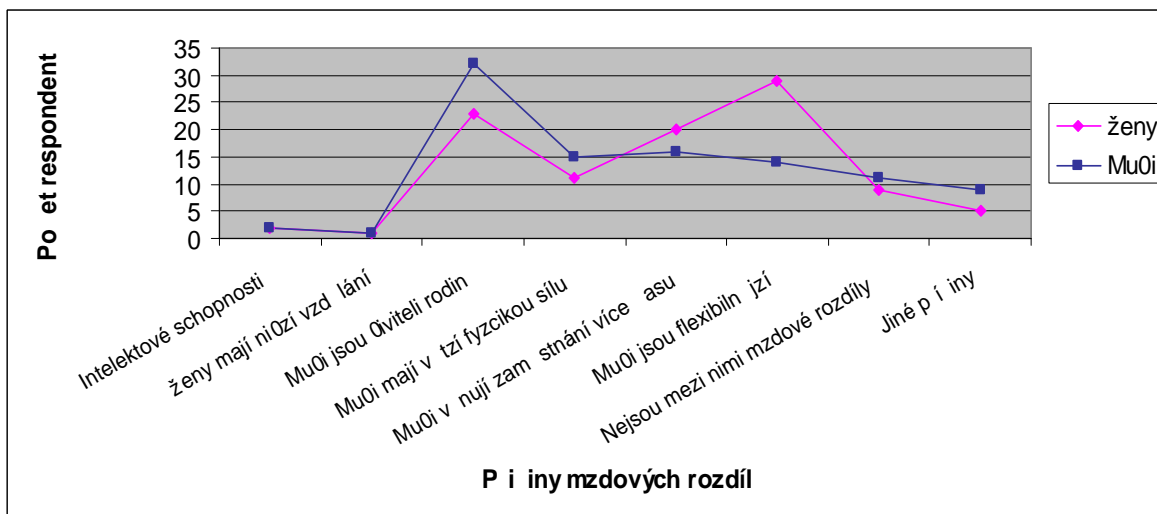
Graf 7 Názory respondentů na výdělek žen a mužů na stejné profesní pozici



Otázka . 12 Co je podle Vás příčinou mzdových rozdílů mezi ženami a muži?

Z celkového počtu 100 žen odpovědělo: muži mají vyšší intelektové schopnosti než ženy 2 %, ženy mají nižší vzdělání než muži 1 %, muži jsou hlavičkoví rodin 23 %, muži mají větší fyzickou sílu než ženy 11 %, muži v současnosti zastávají více času než ženy 20 %, muži jsou flexibilnější než ženy 29 %, mezi ženami a muži nejsou podstatné mzdové rozdíly 9 % a 5 % jiné (např. historické předstupy a stereotypy).

Z celkového počtu 100 mužů odpovědělo: muži mají vyšší intelektové schopnosti než ženy 2 %, ženy mají nižší vzdělání než muži 1 %, muži jsou hlavičkoví rodin 32 %, muži mají větší fyzickou sílu než ženy 15 %, muži v současnosti zastávají více času než ženy 16 %, muži jsou flexibilnější než ženy 13 %, mezi ženami a muži nejsou podstatné mzdové rozdíly 11 % a 9 % jiné (např. historické nastavení společnosti, stereotypy).

Graf 8 Názory respondentů na příčiny mzdových rozdílů mezi ženami a muži


H2 Muži jsou více zastoupeni ve vedoucích pozicích, než ženy. Tato hypotéza je v dotazníku zastoupena otázkami 6, 13 a 14.

Otázka 6: Zastáváte ve Vašem zaměstnání řídicí pozici?

Z celkového počtu 200 respondentů odpovědělo: ano 28,5 %, z toho 19 % žen a 38 % mužů, ne 71,5 %, z toho 81 % žen a 62 % mužů.

 Tab. 3 Počet respondentů podle pohlaví a vzdělání zastávající vedoucí pozice

ženy ve vedoucích pozicích	18-24	25-34	35-44	45-54	55 a více	Celkem	%
Základní	0	0	0	0	0	0	0 %
Střední nematuritní	0	1	1	2	0	4	4 %
Střední maturitní	0	1	1	2	2	6	6 %
Vyšší odborné	0	1	0	1	0	2	2 %
Vysokoškolské	0	2	2	2	1	7	7 %
Celkem	0	5	4	7	3	19	19 %

Muži ve vedoucích pozicích	18-24	25-34	35-44	45-54	55 a více	Celkem	%
Základní	0	0	0	1	0	1	1 %
Střední nematuritní	0	0	5	2	1	8	8 %
Střední maturitní	2	2	6	2	5	17	17 %
Vyšší odborné	0	0	0	0	0	0	0 %
Vysokoškolské	0	2	4	3	3	12	12 %
Celkem	2	4	15	8	9	38	38 %

Otázka . 13: Které z pohlaví má dle Vašeho názoru lepší možnost získat vedoucí pozici?

Z celkového počtu 100 žen odpovědělo: rozhodně muži 16 %, spíše muži 50 %, spíše ženy 0 %, rozhodně ženy 1 % a pohlaví nemá vliv na získání a výkon vedoucí pozice 33 %.

Z celkového počtu 100 mužů odpovědělo: rozhodně muži 13 %, spíše muži 47 %, spíše ženy 1 %, rozhodně ženy 1 % a pohlaví nemá vliv na získání a výkon vedoucí pozice 38 %.

Tab. 4 Vliv pohlaví na získání vedoucí pozice

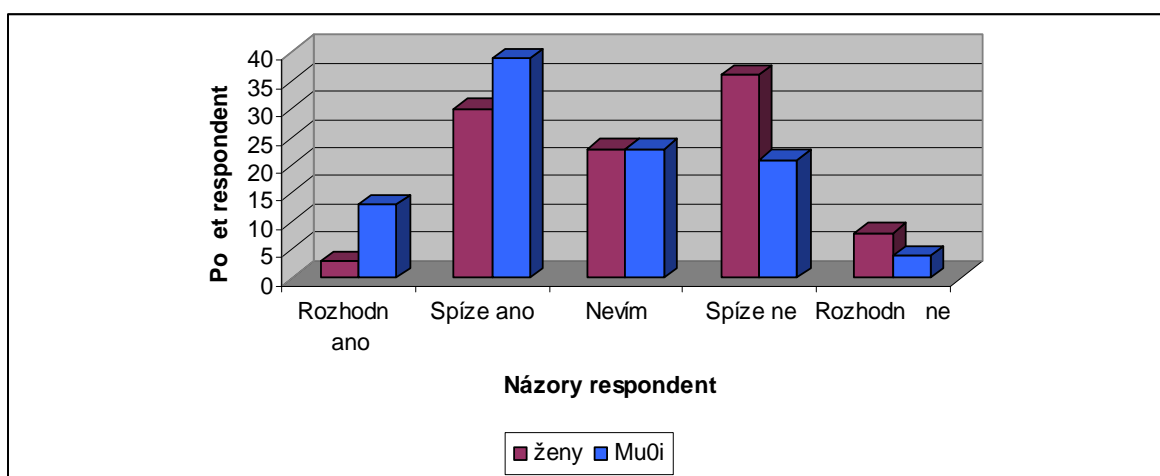
Vedoucí pozice	Absolutní etnost		Relativní etnost		Celkem f+m	%	Směrodatná odchylka	
	ženy	Muži	ženy	Muži			ženy	Muži
Rozhodně muži	16	13	16 %	13 %	29	15 %	16	13
Spíše muži	50	47	50 %	47 %	97	49 %	50	47
Spíše ženy	0	1	0 %	1 %	1	1 %	0	1
Rozhodně ženy	1	1	1 %	1 %	2	1 %	1	1
Pohlaví nemá vliv na získání vedoucí pozice	33	38	33 %	38 %	71	36 %	33	38
Celkem	100	100	100 %	100 %	200	100 %	19,21	19,10

Otázka . 14: Myslíte si, že jsou ženy ve vedoucích pozicích ohodnoceny za stejnou vykonanou práci stejně jako muži ve vedoucích pozicích?

Z celkového počtu 100 žen odpovědělo: rozhodně ano 3 %, spíše ano 30 %, nevím 23 %, spíše ne 36 % a rozhodně ne 8 %.

Z celkového počtu 100 mužů odpovědělo: rozhodně ano 13 %, spíše ano 39 %, nevím 23 %, spíše ne 21 % a rozhodně ne 4 %.

Graf 9 Výkon stejné práce ve vedoucí pozici ve vztahu k pohlaví



H3 Matky s dětmi mají na trhu práce horší uplatnění, než svobodné a bezdětné ženy. K této hypotéze patří v dotazníku otázky . 15, 16 a 17.

Otázka . 15: Ovlivňuje dle Vašeho názoru uplatnění žen na trhu práce to, že mají děti?

Z celkového počtu 100 žen odpovědělo: rozhodně ano 47 %, spíše ano 44 %, nevím 1 %, spíše ne 6 % a rozhodně ne 2 %.

Z celkového počtu 100 mužů odpovědělo: rozhodně ano 29 %, spíše ano 45 %, nevím 14 %, spíše ne 11 % a rozhodně ne 1 %.

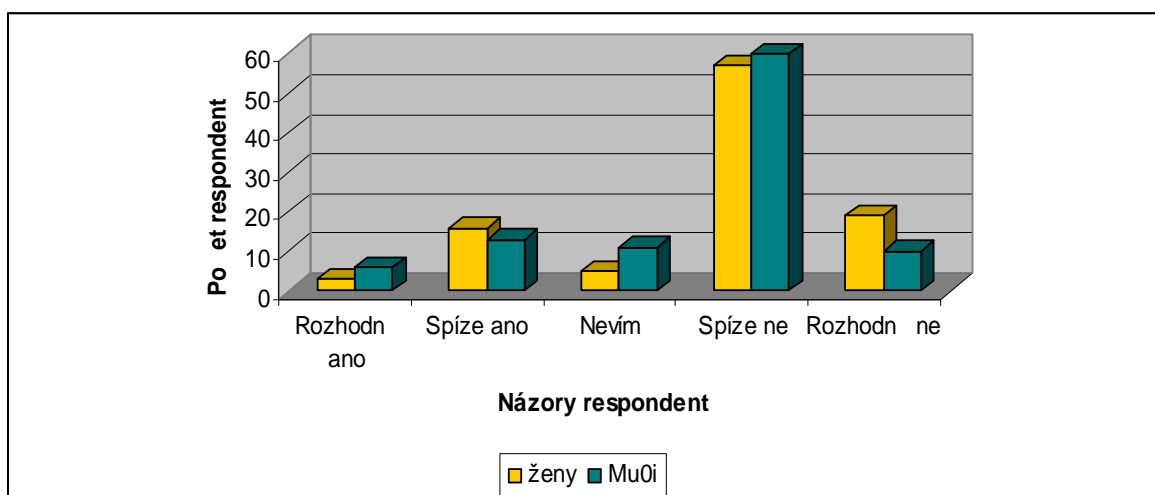
Tab. 5 Názor respondentů na uplatnění žen s dětmi na trhu práce

Trh práce a děti	Absolutní etnost		Relativní etnost		Celkem f+m	%	Směrodatná odchylka	
	ženy	Muži	ženy	Muži			ženy	Muži
Rozhodně ano	47	29	47 %	29 %	76	38 %	47	29
Spíše ano	44	45	44 %	45 %	89	45 %	44	45
Nevím	1	14	1 %	14 %	15	8 %	1	14
Spíše ne	6	11	6 %	11 %	17	9 %	6	11
Rozhodně ne	2	1	2 %	1 %	3	2 %	2	1
Celkem	100	100	100 %	100 %	200	100 %	20,91	15,39

Otázka . 16: Mají ženy s dětmi stejnou možnost získat práci jako bezdětné ženy?

Z celkového počtu 100 žen odpovědělo: rozhodně ano 3 %, spíše ano 16 %, nevím 5 %, spíše ne 57 % a rozhodně ne 19 %.

Z celkového počtu 100 mužů odpovědělo: rozhodně ano 6 %, spíše ano 13 %, nevím 11 %, spíše ne 60 % a rozhodně ne 10 %.

Graf 10 Stejná možnost uplatnění na trhu práce jak pro ženy s dětmi, tak pro bezdětné ženy

Otázka . 17: Mají svobodné ženy stejné –ance na postup v zaměstnání jako muži?

Z celkového počtu 100 žen odpovědi: rozhodně ano 24 %, spíše ano 42 %, nevím 12 %, spíše ne 15 % a rozhodně ne 7 %.

Z celkového počtu 100 mužů odpovědi: rozhodně ano 30 %, spíše ano 23 %, nevím 14 %, spíše ne 27 % a rozhodně ne 6 %.

Tab. 6 Rovné příležitosti na postup v zaměstnání

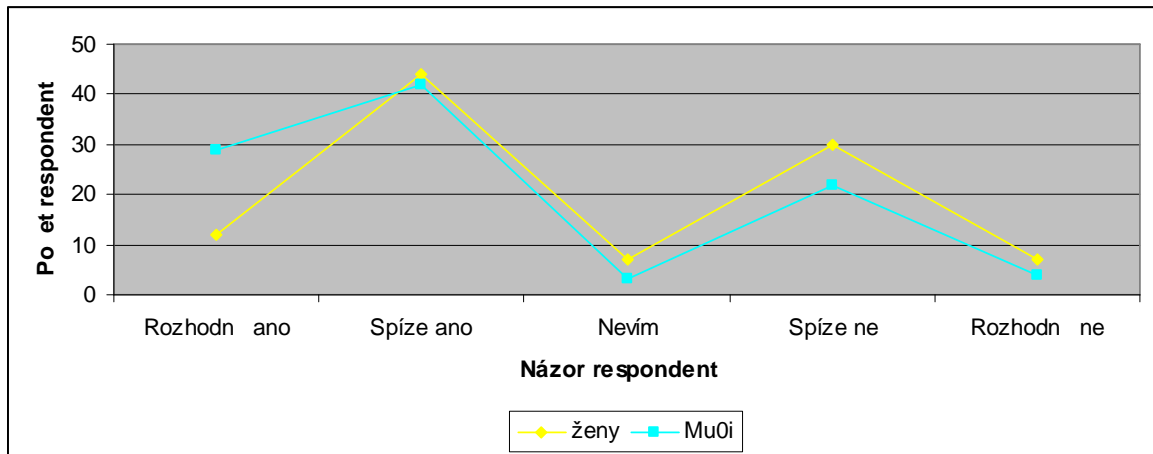
Postup v zaměstnání	Absolutní četnost		Relativní četnost		Celkem m+f	%	Směrodatná odchylka	
	ženy	muži	ženy	muži			ženy	muži
Rozhodně ano	24	30	24 %	30 %	54	27 %	24	30
Spíše ano	42	23	42 %	23 %	65	33 %	42	23
Nevím	12	14	12 %	14 %	26	13 %	12	14
Spíše ne	15	27	15 %	27 %	42	21 %	15	27
Rozhodně ne	7	6	7 %	6 %	13	7 %	7	6
Celkem	100	100	100 %	100 %	200	100 %	12,31	8,83

H4 Zodpovědnost za péči o domácnost a děti nesou spíše ženy než muži. K této hypotéze se vztahují otázky . 18, 19 a 20.

Otázka . 18: Myslíte si, že jsou muži schopni postarat se o své děti stejně jako ženy?

Z celkového počtu 100 žen odpovědi: rozhodně ano 12 %, spíše ano 44 %, nevím 7 %, spíše ne 30 % a rozhodně ne 7 %.

Z celkového počtu 100 mužů odpovědi: rozhodně ano 29 %, spíše ano 42 %, nevím 3 %, spíše ne 22 % a rozhodně ne 4 %.

Graf 11 Názor respondentů na to, zda jsou muži schopni postarat se o své děti

Otázka . 19: Je podíl otce na každodenní péči o nezletilé děti dostatečný?

Z celkového počtu 100 žen odpovědělo: rozhodně ano 1 %, spíše ano 21 %, nevím 18 %, spíše ne 52 % a rozhodně ne 8 %.

Z celkového počtu 100 mužů odpovědělo: rozhodně ano 9 %, spíše ano 28 %, nevím 19 %, spíše ne 33 % a rozhodně ne 11 %.

 Tab. 7 Názor respondentů na podíl otce na každodenní péči o nezletilé děti

Podíl otce na péči	Absolutní četnost		Relativní četnost		Celkem f+m	%	Sm. rodatná odchylka	
	ženy	Muži	ženy	Muži			ženy	Muži
Rozhodně ano	1	9	1 %	9 %	10	5 %	1	9
Spíše ano	21	28	21 %	28 %	49	25 %	21	28
Nevím	18	19	18 %	19 %	37	19 %	18	19
Spíše ne	52	33	52 %	33 %	85	43 %	52	33
Rozhodně ne	8	11	8 %	11 %	19	10 %	8	11
Celkem	100	100	100 %	100 %	200	100 %	17,52	9,34

Otázka . 20: Je podle Vás pé e o domácnost a d ti p edev-ím posláním fien?

Z celkového po tu 100 fien odpov d lo: rozhodn ano 14 %, spí-e ano 63 %, nevím 3 %, spí-e ne 5 % a rozhodn ne 15 %.

Z celkového po tu 100 mufl odpov d lo: rozhodn ano 15 %, spí-e ano 56 %, nevím 1 %, spí-e ne 17 % a rozhodn ne 11 %.

Tab. 8 Názor respondent na pé i o domácnost a d ti

fieny	18-24	25-34	35-44	45-54	55 a více	Celkem	%
Rozhodn ano	0	4	4	6	0	14	14 %
Spí-e ano	4	16	17	17	8	62	62 %
Nevím	0	1	1	1	0	3	3 %
Spí-e ne	1	1	1	1	2	6	6 %
Rozhodn ne	1	7	4	2	1	15	15 %
Celkem	6	29	27	27	11	100	100 %

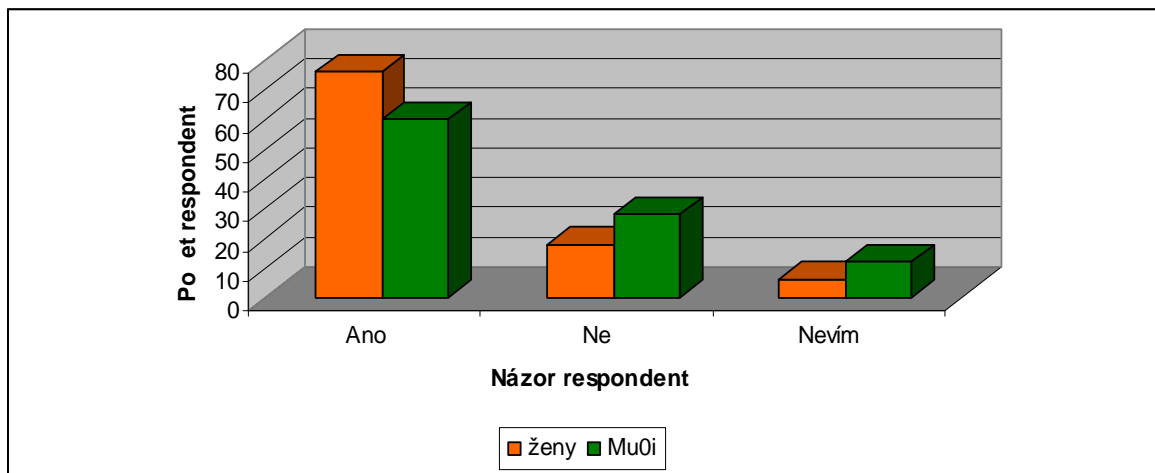
Mufl	18-24	25-34	35-44	45-54	55 a více	Celkem	%
Rozhodn ano	2	2	6	1	4	15	15 %
Spí-e ano	5	12	14	12	13	56	56 %
Nevím	1	0	0	0	0	1	1 %
Spí-e ne	3	4	5	1	4	17	17 %
Rozhodn ne	0	3	5	1	2	11	11 %
Celkem	11	21	30	15	23	100	100 %

HH Muži a ženy mají na trhu práce nerovné postavení. V dotazníku se k této hypotéze vztahují otázky . 7, 8, 9 a 21.

Otázka . 7: Vnímáte na trhu práce rozdíly mezi muži a ženami?

Z celkového počtu 100 žen odpovědělo: ano 76 %, ne 18 % a nevím 6 %. Z celkového počtu 100 mužů odpovědělo: ano 60 %, ne 28 % a 12 % nevím.

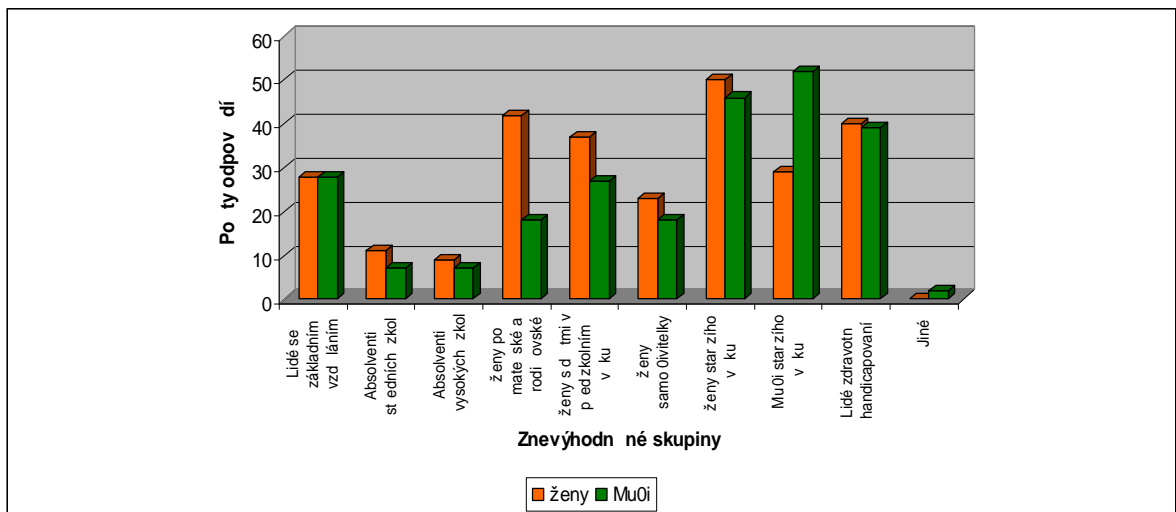
Graf 12 Názor respondentů na rozdíly mezi muži a ženami na pracovním trhu



Otázka . 8: Považujete n kterou z uvedených skupin na trhu práce za více znevýhodnou než jiné?

U této otázky mohli respondenti zvolit i více odpovědí. Maximální počet odpovědí byl však tři. Z celkového počtu 100 žen odpovědělo: lidé se základním vzděláním 28 %, absolventi středních škol 11 %, absolventi vysokých škol 9 %, ženy po mateřské a rodičovské dovolené 42 %, ženy s dětmi v předkolním věku 37 %, ženy samostatně na účetě 23 %, ženy staršího věku 50 %, muži staršího věku 29 %, lidé zdravotně handicapovaní 40 % a 0 % jiné.

Z celkového počtu 100 mužů odpovědělo: lidé se základním vzděláním 28 %, absolventi středních škol 7 % stejně jako absolventi vysokých škol, ženy po mateřské a rodičovské dovolené 18 %, ženy s dětmi v předkolním věku 27 %, ženy samostatně na účetě 18 %, ženy staršího věku 46 %, muži staršího věku 52 %, lidé zdravotně handicapovaní 39 % a jiné (včetně starší 50 let a absolventi bez praxe) 2 %.

Graf 13 Názor respondentů na znevýhodněné skupiny osob na trhu práce


Otázka . 9: Jsou dle Vašeho názoru podmínky na trhu práce pro muže a ženy rovnocenné?

Z celkového počtu 100 žen odpovědělo: rozhodně ano 2 %, spíše ano 19 %, nevím 7 %, spíše ne 50 % a rozhodně ne 22 %.

Z celkového počtu 100 mužů odpovědělo: rozhodně ano 5 %, spíše ano 23 %, nevím 13 %, spíše ne 49 % a rozhodně ne 10 %.

 Tab. 9 Názory žen a mužů na podmínky na trhu práce podle věku

ženy	18-24	25-34	35-44	45-54	55 a více	Celkem	%
Rozhodně ano	0	0	1	1	0	2	2 %
Spíše ano	2	7	4	5	2	20	20 %
Nevím	1	1	0	3	2	7	7 %
Spíše ne	2	12	17	11	7	49	49 %
Rozhodně ne	1	9	5	7	0	22	22 %
Celkem	6	29	27	27	11	100	100 %

Muži	18-24	25-34	35-44	45-54	55 a více	Celkem	%
Rozhodn ano	1	3	1	0	0	5	5 %
Spí-e ano	4	4	7	1	7	23	23 %
Nevím	2	4	3	1	3	13	13 %
Spí-e ne	4	7	16	11	11	49	49 %
Rozhodn ne	0	3	3	2	2	10	10 %
Celkem	11	21	30	15	23	100	100 %

Otázka . 21: Byl/a jste n kdy znevýhodn n/a v zam stnání nap . na základ pohlaví, rodinného stavu i jiných faktor ?

Z celkového po tu 100 žen odpov d lo: ano 23 %, ne 55 % a nejsem si toho v doma 22 %.

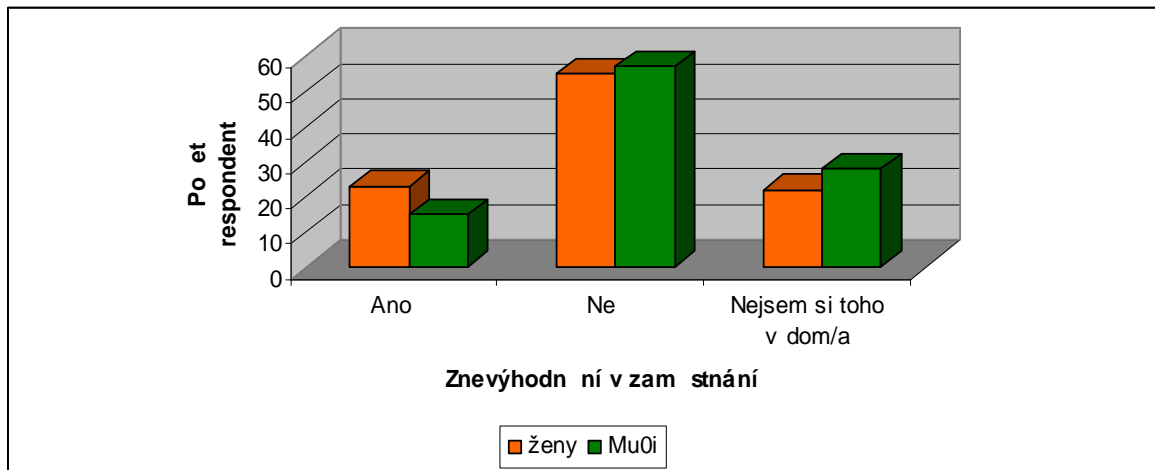
Z celkového po tu 100 mužů odpov d lo: ano 15 %, ne 57 % a nejsem si toho v dom 28 %.

Tab. 10 Osobní zkušenost respondent se znevýhodn ním v zam stnání

ženy	18-24	25-34	35-44	45-54	55 a více	Celkem	%
Ano	2	8	5	7	1	23	23 %
Ne	2	15	17	15	5	54	54 %
Nejsem si toho v doma	2	6	5	5	5	23	23 %
Celkem	6	29	27	27	11	100	100 %

Muži	18-24	25-34	35-44	45-54	55 a více	Celkem	%
Ano	2	2	7	3	1	15	15 %
Ne	6	14	12	9	16	57	57 %
Nejsem si toho v dom	2	6	11	3	6	28	28 %
Celkem	10	22	30	15	23	100	100 %

Graf 14 Vlastní zkušenost respondentů se znevýhodněním v zaměstnání



Otázka . 22: Pokuste se odhadnout, na které p í ce v řeb í ku hodnocení rovnoprávnosti řen ve spole nosti stojí, v po adí 142 zemí, eská republika:

Tato otázka nenabízela řádné možnosti a kařdý z respondentů mohl do vyzna eného pole í ka uvést jakékoli í slo dle svého uváření. Shodn ob pohlaví uvedla stejný počet ísel a to 57, ale sloření t chto ísel uř se odli-ovala. eská republika je v řeb í ku hodnocení rovnoprávnosti řen na 96 míst , cořlení úpln p íznivé a dle uvedených typ si myslím, ře si to n kte í ani neuv domují. řeny v pr m ru uvedly 62 p í ku v tomto řeb í ku a 5 z nich správn řdhadlo 96 místo. Muři v pr m ru typovali 56 místo a 96 místo uvedl pouze 1.

5 INTERPRETACE A SHRNU TÍ VÝZKUMU

Výzkum byl zaměřen na zjištění postoj respondentů na postavení žen na trhu práce. V teoretické části jsem se zabývala problematikou rovnosti žen a mužů na trhu práce, propojením rodinného a pracovního života a otázkou diskriminace a nevýhodování na pracovním trhu. Čerpal jsem z odborné literatury, která se touto tematikou zabývá. Na základě předchozích informací se v praktické části vnují vlastnímu výzkumu, jehož účelem je potvrdit nebo vyvrátit hlavní výzkumnou hypotézu: Muži a ženy mají na trhu práce nerovné postavení.

Hypotéza .1

ženy jsou stejně jako muži za stejnou práci hodnoceny níže, než muži.

Hypotéza se ve výzkumu **potvrdila**. Oba pohlaví se shodla na tom, že ve srovnání s muži jsou ženy na trhu práce v nižší společenské platové znevýhodněny. Oba pohlaví shodně uvedla, že výdělky žen a mužů na stejné pozici v jejich zaměstnání sice primárně nesouvisí s pohlavím, ale pokud by to záleželo na pohlaví, tak lepší ohodnocení dle jejich názorů mají spíše muži. Shodně to uvádí dotazované ženy i muži. V průběhu rozhovorů o mzdových rozdílech se názory respondentů rozcházejí. Ženy za nejvyšší příčinu považují flexibilitu mužů. Tento názor může souviset s faktem, že žena je v první řadě vnímána jako matka a pečovatelka, což významným způsobem ovlivňuje její působení na trhu práce. Ženy tak velmi často řeší otázku, jak skloubit rodinu a práci. Muži popisují vyšší ohodnocení tomu, že jsou bráni jako živitelé rodin. Oba názory pramení ze stereotypního nastavení společnosti, kdy v tradiční rodině byl muž hlavním živitelem rodiny a žena byla v domácnosti především o péči. Moderní společnost je nastavena na jiných hodnotách a tak se tady mísí na jedné straně vžitá stereotypy a na straně druhé požadavky moderní společnosti.

Hypotéza .2

Muži jsou více zastoupeni ve vedoucích pozicích, než ženy.

Hypotéza se ve výzkumu **potvrdila**. Dle mínění respondentů možnost získat vedoucí pozici mají spíše muži, a to si myslí oba pohlaví, u žen je to polovina a u mužů jde také bezmála o polovinu. Druhou nejvyšší označovanou odpovědí bylo, že pohlaví nemá vliv

na získání a výkon vedoucí pozice. Tento fakt může souviset s tím, že se dnes klade velký důraz na vzdělání, čímž odpadá nedostatečná kvalifikace na požadovaná místa, ale také to může souviset s hodnotami a předpoklady každého člověka. Protože ne každý z nás je rozený šlechtě, ale každý by měl mít rovné příležitosti. Názor na možnost lepšího uplatnění žen ve vedoucích pozicích byl v obou případech mizivý. Muži v mém výzkumu na vedoucích pozicích převažují. Jde skoro o dvacetiprocentní převýšení. Jednou z možností, jak zpracovávat data ve výzkumu je také smíšená odchylka. Smíšená odchylka je druhá odmocnina z rozptylu. *šRozptyl je aritmetický průměr čtverců odchylek od aritmetického průměru* (Chrásková 2007, s. 52). Jde tedy o variabilitu sledovaného souboru. Pro zajímavost je v tomto případě smíšená odchylka u žen 19,21 a u mužů 19,10. V tomto případě jsou tedy rozdíly minimální. Co se týče ohodnocení za stejnou vykonanou práci, se ženy cítí oproti mužům spíše podhodnoceny. Muži naopak považují ohodnocení za stejnou vykonanou práci spíše shodnou. Tady bychom viděli jistý náznak nerovnosti, o kterém v celém mém výzkumu jde. Platové podmínky mužů a žen jsou na trhu práce odlišné v neprospěch žen a muži jsou více zastoupeni ve vedoucích pozicích. Jisté kroky pro napravení této situace učinila společnost, ale bez zapojení všech složek jako zaměstnavatele, státu, ale i rodiny to nepůjde.

Hypotéza .3

Matky s dětmi mají na trhu práce horší uplatnění, než svobodné a bezdětné ženy.

Tato hypotéza se v mém výzkumu opět **potvrdila**. Na trhu práce jsou určité rozdíly mezi bezdětnými ženami a matkami s dětmi. Tento názor sdílí obě dotazovaná pohlaví, u žen převažuje názor rozhodně ano a u mužů spíše ano. Co se týče stejné možnosti pro ženy s dětmi a bezdětné ženy získat práci, obě pohlaví uvádí, že spíše tady stejná možnost není. V otázce na postup žen s dětmi a bezdětných žen se názory respondentů rozcházejí. Zatímco ženy uvádí, že tady rozhodně jsou stejné šance na postup, u mužů tak jednoznačně odpověď není. 30 % odpovědělo, že ženy s dětmi i bez nich mají rozhodně stejné šance na postup v zaměstnání, ale 27 % si to spíše nemyslí. Na základě výše uvedeného by se tedy dalo říci, že ženy s dětmi na trhu práce cítí určitou nevýhodu.

Hypotéza . 4

Zodpov dnost za pé i o domácnost a d ti nesou spí-e feny neř muři.

Hypotéza se v tomto p ípad **potvrdila**. Jak muři, tak feny si myslí, ře jsou sice muři schopni postarat se o své d ti stejn ě jako feny, ale podíl otc ě na kařdodenní pé i o nezletilé d ti uřl je podle názor ě obou pohlaví spí-e nedostate ěný. I kdyřl muři jako druhou nejvíce ozna ovanou odpov ě vybrali spí-e ano. V tomto p ípad ě také záleřl na tom, zda muři opravdu odpovídali dle vlastních zku- eností, nebo jen podle svého úsudku. Muři b ěhem narození dít te a pak po dobu mate ské a rodi ovské dovolené chodí do zam stnání a feny jsou ty, které se starají o d ti a domácnost. Podíl otc ě na rodi ovské dovolené se sice zvy- uje, ale po řád je to ve srovnání se řeny mizivé procento. Mofným d ěvodem a také to vyplývá z mého výzkumu je, ře muři povařlují pé i o domácnost a d ti spí-e posláním řen. S tímto názorem se ztotořl ují i samy řeny a jde více jak o polovinu dotazovaných. Tento názor vychází z tradi ního nastavení spole nosti a je v ní siln ě zako e ě, ale s nástupem řnové generace ě se postupn ě názory a postoje m ění. V budoucnu se m ěme do kat toho, ře vidina muřl ě na mate ské i rodi ovské dovolené bude b ěřnou realitou. V tomto p ípad ě je sm rodatná odchylka vztahující se k otázce podílu otc ě na kařdodenní pé i o d ti u řen 17,52 a u muřl 9,34. M ěme tedy pozorovat, ře mezi názory respondent ě jsou zna ěn rozdíly.

Hlavní hypotéza

Muřl a řeny mají na trhu práce nerovné postavení.

I tato hypotéza se v mém výzkumu **potvrdila**. Jak muři, tak i řeny vnímají na trhu práce rozdíly. Podle názor ě respondent ě obou pohlaví spí-e nejsou na trhu práce podmínky pro muře a řeny rovnocenné. Respondenti vnímají na trhu práce ur ěité rozdíly, které ale neplynou z osobní zku- enosti se znevýhodn ěním na trhu práce. řeny povařlují na pracovním trhu nejvíce znevýhodn ěny řeny star- řho v ku, potom řeny po mate ské a rodi ovské dovolené a jako t ětí skupinu ozna ily osoby zdravotn ě handicapované. Muřl ozna ily za nejvíce znevýhodn ěné muře star- řho v ku, dále řeny star- řho v ku a osoby zdravotn ě handicapované. Z vý- e uvedeného vyplývá, ře na trhu práce jsou rozdíly mezi muřl a řeny, které sice souvisí s pohlavím, ale jsou i jiné faktory, které vedou k nerovnostem.

6 DISKUSE

Cílem bakalářské práce bylo potvrdit nebo vyvrátit hypotézy vztahující se k nerovnostem na trhu práce mezi muži a ženami. V první hypotéze se domnívám, že ženy jsou často za stejnou práci hodnoceny níže, než muži. Tato hypotéza se potvrdila. Dotazované ženy se cítí být platově znevýhodněny oproti mužům a dle svých názorů vidí ve flexibilitě mužů. Dotazovaní muži za odlišnosti v platovém ohodnocení považují to, že jsou hlavičkoví rodin. V tradičním pojetí rodiny byl muž skutečně brán jako hlavní hlavička, ale společnost se vyvíjí a dochází ke změně i co se týče rodiny. Ženy si dokázaly vydobýt rovnocenné postavení ve společnosti jako muži, stejně souvisí i jejich zapojení na trhu práce, ale stále nejsou jejich podmínky srovnatelné. V dnešní době už se ženy také podílí na finančním zabezpečení rodiny stejně s muži. Kromě toho, ale na nich stále zůstává starost o děti a rodinu, i jiné členy rodiny, což jim v téžinou neumožňuje v nově vznikajících povoláních tolik úspěchu jako mužům. V též podíl zapojení otců na péči o děti by mohl přispět ke zlepšení budování kariéry žen, protože ve většině případů jsou muži schopni postarat se o své děti, ale ve společnosti je to stále považováno za práci ženy a možná tento přetrvávající stereotyp odráží i to, že muži více se zapojují do dětí v rodině.

V další hypotéze předpokládám, že muži jsou více zastoupeni ve vedoucích pozicích, než ženy. I tato hypotéza se potvrdila. Obě dotazovaná pohlaví si shodně myslí, že v téžanci na uplatnění ve vedoucích pozicích mají spíše muži, což dokládá i to, že v mém výzkumu na vedoucích postech představují muži a to bez mála o dvacet procent. Z průzkumu ve stejném měřítku o postavení žen na trhu práce Křížkové, Hákové (2003) vyplývá, že respondenti označili muže za ty, kteří mají lepší možnost získat vedoucí místo, jde o 60 % (www.mpsv.cz). V mém výzkumu respondenti označili také spíše muže a myslí si to 50 % žen a 47 % mužů. Respondentky v mém výzkumu se cítí za stejnou vykonanou práci podhodnoceny, za to muži považují ohodnocení za spíše shodné.

Dále předpokládám, že matky s dětmi mají na trhu práce horší uplatnění než svobodné a bezdětné ženy. Tato domněnka se také potvrdila. Dotazované ženy považují ženy s dětmi na trhu práce za více ohrožené oproti svobodným a bezdětným ženám. K tomuto názoru se přiklánějí i dotazovaní muži, ale jejich názor není tak jednoznačný. 30 % uvádí, že jsou zde stejné šance na postup, ale 27 % si to spíše nemyslí. Jde o celkem zanedbatelné rozlišení v postojích respondentů, možná by bylo zajímavé zjistit, co je k takovému názoru vedlo.

Ve tvrté hypotéze vyslovuji domn nku, že zodpov dnost za pé i o domácnost a d ti nesou spí-e ženy, neřl muži. Tento p edpoklad se také potvrdil. Muřli i ženy z mého výzkumu shodn uvád jí, že muži jsou schopni postarat se o své d ti, ale kařldodenní podíl na pé i uřl je spí-e nedostate ný a pé e o d ti a domácnost je spí-e posláním řen, což vychází ze stereotypního uvařlování spole nosti a vede to k rozdíl m mezi muži a řenami. P ispívá k tomu také fakt, že ve v t-in lánk zam ených na téma slad ní pé e o d ti a zam stnání uřl samotné názvy napovídají, komu je tento úkol p isouzen.

Z p edchozích vedlej-ích hypotéz mi vyplynula odpov na hypotézu hlavní: muži a ženy mají na trhu práce nerovné postavení a jak se z vý-e uvedeného ukazuje, tato hypotéza se také potvrdila. Dotazované ženy i dotazovaní muži vnímají na trhu práce rozdíly a nerovnosti, i p esto, že v t-ina z nich nemá osobní zku-enost s diskriminací. Podobné výsledky vyplývají i z bakalá ské práce Aleny Klime-ové z roku 2013, kdy 40,3 % respondent odpov d lo, že spí-e nesouhlasí s tvrzením, že muži a ženy mají na trhu práce rovné postavení a 51,6 % respondent uvedlo, že v pr b hu řivota nebylo diskriminováno nebo jakkoliv znevýhodn no. V mém výzkumu jde o 50 % řen a 49 % mužl , kte í považují podmínky na trhu práce za spí-e nerovnocenné a s diskriminací se nesetkalo 55 % řen a 57 % mužl . Ú astnice výzkumu, jako skupiny osob, které mohou mít problémy na trhu práce, považují ženy star-řho v ku, ženy po mate ské a rodi ovské dovolené a osoby se zdravotním znevýhodn ním. Respondenti pokládají za znevýhodn né skupiny na pracovním trhu muže star-řho v ku, ženy star-řho v ku a na t etím míst také osoby zdravotn handicapované. Pr zkum ve ejného mín ní K ířkové, Ha-kové (2003) zam ený na nerovnosti řen na trhu práce také zkoumal postoje řen a mužl ohledn znevýhodn ných skupin osob na trhu práce. Mezi skupiny znevýhodn ných osob za adilo 61 % respondent pr zkumu ženy star-řho v ku, 54 % ženy po mate ské dovolené a 57 % osoby zdravotn handicapované (www.mpsv.cz). V mém výzkumu, který je rozd len podle pohlaví, se s vý-e uvedeným shodovaly pouze ženy. 50 % ozna ilo ženy star-řho v ku, 42 % ženy po mate ské dovolené a 40 % osoby zdravotn handicapované. U mužl se názory odli-ují, za znevýhodn né skupiny považuje 52 % respondent muže star-řho v ku, 46 % ženy star-řho v ku a 39 % osoby zdravotn handicapované.

Stanovené hypotézy se potvrdily a z mého výzkumu tedy vyplývá, že na trhu práce jsou rozdíly mezi muži a řenami, které sice souvisí s pohlavím, ale jsou i jiné faktory, které vedou k nerovnostem a jedním z t chto faktor ů jsou mimo jiné i p edsudky a stereotypy související s postojí spole nosti k řenám obecn . Lze íci, že názory spole nosti se

postupem času začínají mnit, a to i díky vzrůstajícímu vlivu neziskových organizací, v tomto pojetí odborníci vystupující v médiích, kteří se touto problematikou zabývají, vládním nařízením, ale také díky podílu výchovy a vzdělávání dětí, což přispívá ke změně nastavení hodnot ve společnosti, protože s genderovou rozdílností se setkáváme již od raného dětství. Kromě rodiny se i škola podílí do značné míry na výchovu dětí a tím tedy i na genderové socializaci a utváření genderových a sociálních rolí, stejně také dost často souvisí podpora a upevnění stereotypního chování. Sociální pedagogika se podílí na odstraňování stereotypního nastavení společnosti a vyúsťává k tomu poznatky z jiných oborů jako psychologie, sociologie, filozofie aj. a usiluje o to, aby byl jedinec vychováván podle toho jaké má vlastnosti a schopnosti a ne podle toho k jakému patří pohlaví.

Jako možnou návaznost na moji práci bych viděla ve srovnávacím výzkumu zaměřeném na zjištění postojů propojení rodinného a pracovního života dotazovaných účastníků výzkumného souboru rozdělených do dvou výzkumných skupin.

I kdyby se mi podařilo získat, dovolím si říci celkem velký výzkumný vzorek respondentů, přesto se získané výsledky nedají zobecnit na celou populaci. Respondenti k vyplnění dotazníku postupovali kladně a samotnou mě překvapilo, že se mi jich vyplněných vrátilo takové množství. Je tu možné riziko, že ne všechny odpovědi jsou zcela relevantní. U některých odpovědí mohli respondenti odpovídat podle přání a ne podle skutečnosti. Jako možný nedostatek vidím ve volbě zvolené metody výzkumu. Sice se mi podařilo získat názory v tomto pojetí respondentů, ale metodou rozhovorů bych mohla získat hlubší vhled týkající se postojů respondentů a motivů, které je k takovým názorům vedly.

7 DOPORU ENÍ PRO PRAXI

To, že jsou na trhu práce nerovnosti mezi muži a ženami je fakt, který se potvrdil i v mém výzkumu. Společnost se tento problém snaží řešit a máme šanci, že se jí to i podaří, ale přesto se najdou rozdíly, které jsou v neprospěch především žen. Ženy jsou ty, které mají nižší platy oproti mužům a jsou zastoupeny na méně významných funkčních pozicích. Co se týče otázky rodiny, jsou to zase ženy, které odcházejí na mateřskou a rodičovskou dovolenou a vzdávají se tak možnosti kariérního růstu. Na druhou stranu ne všechny ženy se chtějí stát manažerkami i editelkami velkých firem. Myslím si, že podstatné pro všechny ženy ale je, že chtějí mít srovnatelné podmínky a stejné možnosti jako muži.

Buchtová, Majs a Boleloucký (2013) uvádí, že zaměstnanost žen je jedním ze závažných celospolečenských problémů hlavně co se týče skloubení pracovní a mateřské povinnosti a tedy přímé společenské angažovanosti žen. Údava vyspělých evropských zemí hledá řešení v nabídkách zkrácených pracovních úvazků, zavádění pružné pracovní doby nebo v dostupné péči o děti. Jedním z možných opatření, které by mohlo přispět ke zlepšení situace žen na trhu práce, by mohlo být rozšíření sítě mateřských a rodinných center, která se zamějí na pomoc pečujícímu rodiči o děti nejen předškolního věku, ale také o děti mladší 3 let.

Trh práce a rozdíly na něm do značné míry ovlivňují i zaměstnavatele. Zaměstnavatelé jsou ti, kteří rozhodují nejen o přijímání osob na pracovní místa, ale také ti, kteří rozhodují o jejich platech i jiných odměnách. Myslím si, že v naší společnosti do jisté míry je to stále přetrvávají u zaměstnavatelů, nejen při přijímání zaměstnanců a zaměstnankyň na pracovní pozice, určitě stereotypy, které vedou právě k nerovnostem na trhu práce.

Možným řešením by mohlo být plošné zavádění flexibilizovaných úvazků i pružné pracovní doby pro ženy i muže, ale také vytváření firemních kolektivů pro děti zaměstnanců. Matky tak budou moci například dříve nastoupit do zaměstnání, což by přineslo zaměstnavatelům výhody v mnoha směrech, především však loajalitu, spokojenost a dobré vztahy se zaměstnanci. V této zapojení zaměstnavatelů do kombinování rodinného a pracovního života svých zaměstnanců by tak mohlo vést z jejich strany k lepšímu respektování potřeb a požadavků zaměstnavatele a celkově k lepšímu fungování celé organizace. A díky pravidelnému monitorování potřeb zaměstnanců by se tak dalo dosáhnout v této stabilitě pracovních sil, čímž by odpadla starost s financováním

a zařazením nových pracovníků a pracovníků a zvýšila by se tak produktivita práce, což by se projevilo na konkurenceschopnosti organizace na trhu práce.

Stát by se měl i nadále v rámci politiky zaměstnanosti snažit prostřednictvím legislativy poskytnout odstranění genderové problematiky na trhu práce a také by se měl zabývat opatřeními vedoucími k odstranění diskriminace při vstupu v zaměstnání, ale i mimo něj. Mohl by toho dosáhnout jednak prostřednictvím finanční podpory rodinných dčtmi, pak také podílem na motivaci, nejen finanční, zaměstnavatelů na propojení rodinného a pracovního života zaměstnanců a rovněž by se mohl zapojit do zřizování a provozu mateřských škol a rodinných center.

ZÁV R

Ve společnosti i na trhu práce dochází k dlouhodobým procesům r zných změn, které se týkají také mužských a ženských rolí souvisejících mimo jiné i s genderem. Mužy a ženy můžeme rozlišovat jednak podle biologických znaků, tedy pohlaví a pak také podle kulturních a sociálních vzorců chování, tedy podle genderu. Od narození jsou mužům i ženám připisovány různé vlastnosti, charakteristiky, dovednosti a určité předurčení pro tu kterou práci. A právě předurčení a stereotypy jsou to, co vede k rozdílům ve společnosti. Jedním ze stereotypů ve společnosti je, že muži jsou hlaviteli rodin a ženy se starají o děti a domácnost. Takto nastavené role se ale postupně mění a ženy se tak dostávají do situace, kdy musí zvládat dvojí břímě a to jednak péči o rodinu a domácnost v podobě neplacené práce a pak právě placenou práci v zaměstnání. Jak jsme již zmínili, společnost se vyvíjí, ale názory lidí se nemění a přetrvává tak mezi nimi stereotypní uvažování. Předurčení žen k mateřství a péči o rodinu vyvolává je – jeden fakt, a to že si ženy při volbě budoucího povolání v t ěnou vybírají obory zaměřené na pomoc druhým jako například zdravotní sestry, učitelky či pečovatelky. Zatímco muži se zaměřují na technické obory. Takovéto rozdělení je na pracovním trhu označováno za segregaci trhu práce a přispívá k nerovnostem mezi muži a ženami. I když mají ženy stejné vzdělání i stejné předpoklady jako muži, přesto se potýkají s rozdíly v platovém ohodnocení a obsazování do vyšších pozic. To, že mají ženy oproti mužům nižší platy je jednak v moderní společnosti nepřijatelné a jednak to také můžeme mít nepříznivé dopady do budoucna. Konkrétně se to může projevit například u těch žen, kdy vzhledem k nízkým platům, by se tak mohly potýkat se sociální chudobou.

Pro rovnocenné postavení mužů a žen na trhu práce je důležité rovněž odstranit rozdělení péče o rodinu a domácnost mezi oba partnery, protože tradiční nastavení společnosti a moderní požadavky trhu práce se vylučují a vedou k nerovnostem na trhu práce. Na odstranění těchto rozdílů by se měli podílet také zaměstnavatelé například vytvářením firemních kolektivních nabídek různých pracovních úvazků pro zaměstnance pečující o malé děti. Ale rovněž i stát například zizováním mateřských kolektivů, kterých je v poslední době nedostatek nebo podporou, nejen finanční, zaměstnavatelů na propojení rodinného a pracovního života svých zaměstnanců.

V praktické části navazují na poznatky uvedené v teoretické části za pomoci dotazníkového šetření, které pak byly dále vyhodnoceny a interpretovány. Z výsledků výzkumu vyplývá, že dotazované ženy i muži vnímají na trhu práce rozdíly jak v platovém ohodnocení, tak také v možnosti získat vedoucí pozice, ale jejich názory nepravě s osobní zkušeností s diskriminací nebo znevýhodněním na pracovním trhu. Také z výzkumu vyplynulo, že obě pohlaví považují péči o domácnost a děti za poslání spíše žen. I když jsou v naší společnosti prováděny různé průzkumy, ze kterých vyplývá, že názory respondentů a respondentek se mění, skutečnost je jiná. Stereotypní uvažování spojené s oekáváním rolí mužů a žen ve společnosti stále přetrvává. Přesto k jistým změnám došlo a i když bude cesta nápravy ještě zdoluhavá, nakonec věřím, že se podaří dosáhnout srovnatelných podmínek nejen co se týče platového ohodnocení.

Cílem mého výzkumu bylo zjistit, zda existují rozdíly mezi muži a ženami na trhu práce v České republice. Jak účastníci dotazníkového šetření vnímají postavení žen a mužů na trhu práce, jak posuzují otázku rovných příležitostí na pracovním trhu, zda se cítí být na trhu práce diskriminováni a co je k takovému názoru vede. Myslím si, že se mi stanovený cíl podařilo naplnit.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BOBEK, Michal, Pavla, BOUŘKOVÁ a Zdeněk, KÜHN, 2007. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.

BUCHTOVÁ, Bořena, Josef, TMAJS a Zdeněk, BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost, 2. přeprac. a aktualiz. vydání*. Praha: Grada, 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

CVIKOVÁ, Jana a Jana, JURÁČKOVÁ, 2003. *Ruřavý a modrý svět: rodové stereotyp a jejich důsledky*. Bratislava: Aspekt, 290 s. ISBN 80-89140-02-5.

ERMÁKOVÁ, Marie, 1999. *Gender a pracovní trh*. In VĚŠINOVÁ-KALIVODOVÁ, Eva a kol. *Společnost žen a mužů z pohledu gender: sborník studií*. Praha: Open society fund, 171 s.

ERMÁKOVÁ, Marie, 1998. *Zaměstnanost, pracovní kompetence a perspektivy české zaměstnané ženy v Evropě*. In TUŠEK, Milan a kol. *Česká rodina v transformaci: Stratifikace, důležitá role a hodnotové orientace*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 159 s. ISBN 80-85950-45-6.

DISMAN, Miroslav, 2008. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 372 s. ISBN 978-80-246-0139-7.

DUDOVÁ, Radka a Marta, VOHLÍDALOVÁ, 2007. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 166 s. ISBN 978-80-7330-119-4.

FIALOVÁ, Eva a Helena, SKÁLOVÁ, 2010. *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 68 s. ISBN 978-80-86520-30-8.

FERRAROVÁ, Eva, 2007. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů: a princip gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies, 26 s. ISBN 976-80-86520-03-2.

JARKOVSKÁ, Lucie, 2004. *Prohlédněte genderové stereotypy*. In FORMÁNKOVÁ, Lenka a Kristýna, RYTÍŘOVÁ. *ABC feminismu*. Brno: Nesehnutí, 232 s. ISBN 80-903228-3-2.

Genderové statistiky: gender a vzdělání, 2013 [online]. [Cit. 2015-04-06]. Český statistický úřad. Dostupné na www: https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_vzdelani .

- GIDDENS, Antony, 1999. *Sociologie*. Praha: Argo, 595 s. ISBN 80-72203-124-4.
- HAVELKOVÁ, Barbara, 2007. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 157 s. 978-80-903786-2-9.
- HENDL, Jan, 2008. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál, 408 s. ISBN 978-80-7367-485-4.
- HEYESOVÁ, Nicky, 2003. *Základy sociální psychologie*. 3. vyd. Praha: Portál, 165 s. ISBN 80-7178-763-9.
- HORSKÁ, Stanislava, 2000. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 39 s. ISBN 80-85529-83-1.
- HRUTKOVÁ, Martina a Lucie, KOZLOVÁ, 2008. *Rodina z hlediska uspořádání genderových vztahů a rolí*. In TRAJER, Jindřich a Libor, MUSIL a kol. *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. Brno: Albert, 152 s. ISBN 978-80-7326-145-0.
- CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 272 s. ISBN 978-80-247-1369-4.
- CHROMÝ, Jakub, 2014. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 216 s. ISBN 978-80-7478-552-8.
- IVANOVÁ, Kateřina, 2005. *Multikulturní otázky a odpovědi I*. Praha: Grada, 248 s. ISBN 80-247-1212-1.
- JANDOUREK, Jan, 2008. *Průvodce sociologií*. Praha: Grada, 208 s. ISBN 978-80-247-2397-6.
- JANOTKOVÁ, Pavlína, 2008. *Dívčí a chlapecká identita: vývoj a úskalí*. Praha: Grada, 285 s. ISBN 978-80-247-2284-9.
- JURAJDA, Tomáš, 2004. *Czech Gender Segregation and Wage Gap with Anti-Discrimination Legislation*. Praha, Cerge EUI. In BOBEK, Michal, Pavla, BOUKOVÁ a Zdeněk, KÜHN, 2007. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
- KLIMENTOVÁ, Alena, 2013. *Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce*. Bakalářská práce. Brno: Mendlova univerzita, Fakulta regionálního rozvoje a mezinárodních studií, 73 s. Vedoucí bakalářské práce Jiřina K.

KOLDINSKÁ, Kristina, 2010. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálních právních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 240 s. ISBN 978-80-7400-343-1.

K ÍFIKOVÁ, Alena a kol., 2005, *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, mzdy, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 91 s. ISBN 80-7330-077-X.

K ÍFIKOVÁ, Alena, 2008. *Práce a péče: proměny šlechtického v české republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.

K ÍFIKOVÁ, Alena a kol., 2011. *Pracovní dráhy žen v české republice*. Praha: Sociologické nakladatelství, 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4.

K ÍFIKOVÁ, Alena a Hana, HATKOVÁ, 2003. *Průzkum ve veřejném mínění o postavení žen na trhu práce* [online]. [Cit. 2015-04-06]. Dostupné na www: <http://www.mpsv.cz/fines/clanky/957/zprava.pdf>

K ÍFIKOVÁ, Alena, 2007. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 175 s. ISBN 978-80-7330-125-5.

K ÍFIKOVÁ, Alena a Karel, PAVLICA, 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 155 s. ISBN 80-7261-117-8.
Listina základních práv a svobod [online]. [Cit. 2015-04-06]. Poslanecká sněmovna ČR. Dostupné na www: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html> .

MANSFELDOVÁ, Zdenka a Milan, TUŠEK, 2002. *Současná česká společnost: sociologická studie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 381 s. ISBN 80-7330-009-5.

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

MARKSOVÁ, Hana, 2003. *Česká žena na trhu práce*. In VODÁKOVÁ, Alena a Olga, VODÁKOVÁ. *Rodinný. Kdo jsme, odkud jsme přišli, kam jdeme?* Praha: Slon, 356 s. ISBN 80-86429-18-0.

MARKSOVÁ, Hana, 1999. *Proměny rolí mužů a žen v rodině*. In VODÁKOVÁ-KALIVODOVÁ, Eva a kol. *Společnost žen a mužů z pohledu gender: sborník studií*. Praha: Open society fund. 171 s.

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

PAVLÍK, Petr, 2002. *Gender a média: stručný úvod do problematiky*. In LIŠKOVÁ, Kateřina a Jana, TESAŘOVÁ. *fienská práva jsou lidská práva: sborník příspěvků ze semináře*. Brno: Nesehnutí, 173 s.

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

RYDVALOVÁ, Renata a Blanka, JUNOVÁ, 2011. *Jak sladit práci a rodinu a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada, 152 s. ISBN 978-80-247-3578-8.

SIROVÁTKA, Tomáš a kol., 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 380 s. ISBN 80-7326-104-9.

STOLLER, Robert, 1968. *Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity*, Science House, New York City. In OAKLEYOVÁ, Annie. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000, 171 s. ISBN 80-7178-403-6.

ŠTÝDROVÁ, Ivana, 2006. *Manažerka a stres*. Praha: Grada, 173 s. ISBN 80-247-1272-5.

ŠTANGOVÁ, Věra, 2010. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Alenka, 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.

ŠVAJČEK, Roman a Klára, ŠEŠTOVÁ, 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

TOMEŠ, Igor a kol., 2014. *Sociální právo České republiky*. Praha: LINDE Praha a.s., 320 s. ISBN 978-80.72201-938-0.

TOMEŠ, Igor a Kristina, KOLDINSKÁ, 2003. *Sociální právo Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 284 s. ISBN 80-7179-831-2.

VLACH, Jan, 2008. *Gender v managementu: výhody analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu . IJ046/5-DPI realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní společnost a její proměny*. Praha: VÚPSV, 122 s. ISBN 978-807416-003-5.

Vývoj ekonomické aktivity obyvatelstva v 1. čtvrtletí 2011 [online]. [Cit. 2015-04-06]. Český statistický úřad. Dostupné na www: <http://www.czso.cz/csu/czso/cr/vyvoj-ekonomicke-aktivity-obyvatelstva-1-ctvrtleti-2011-3e7vfvw3xb> .

Zákoník práce [online]. [Cit. 2015-04-06]. Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné na www: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php> .

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů [online]. [Cit. 2015-04-06]. Dostupné na www: <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb09198&cd=76&typ=r> .

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 Rozdělení respondentů podle věku.....	43
Tab. 2 Rozdělení respondentů podle pohlaví, věku a dokončeného vzdělání.....	45
Tab. 3 Pohlaví respondentů podle pohlaví a vzdělání zastávající vedoucí pozice.....	49
Tab. 4 Vliv pohlaví na získání vedoucí pozice	50
Tab. 5 Názor respondentů na uplatnění žen s dětmi na trhu práce	52
Tab. 6 Rovné příležitosti na postup v zaměstnání.....	53
Tab. 7 Názor respondentů na podíl otce na každodenní péči o nezletilé děti	54
Tab. 8 Názor respondentů na péči o domácnost a děti.....	55
Tab. 9 Názory žen a mužů na podmínky na trhu práce podle věku	57
Tab. 10 Osobní zkušenost respondentů se znevýhodněním v zaměstnání	58

SEZNAM GRAF

Graf 1 Rozdělení respondentů podle pohlaví	43
Graf 2 Rozdělení respondentů podle věku.....	44
Graf 3 Rozdělení respondentů podle rodinného stavu	44
Graf 4 Rozdělení respondentů podle nejvyššího dokončeného vzdělání	46
Graf 5 Rozdělení respondentů dle socioekonomického postavení	46
Graf 6 Názory respondentů na platové ohodnocení žen na trhu práce.....	47
Graf 7 Názory respondentů na výdělky žen a mužů na stejné profesní pozici	48
Graf 8 Názory respondentů na příčiny mzdových rozdílů mezi ženami a muži.....	49
Graf 9 Výkon stejné práce ve vedoucí pozici ve vztahu k pohlaví.....	51
Graf 10 Stejná možnost uplatnění na trhu práce jak pro ženy s dětmi, tak pro bezdětné ženy	52
Graf 11 Názor respondentů na to, zda jsou muži schopni postarat se o své děti.....	54
Graf 12 Názor respondentů na rozdíly mezi muži a ženami na pracovním trhu	56
Graf 13 Názor respondentů na znevýhodněné skupiny osob na trhu práce.....	57
Graf 14 Vlastní zkušenost respondentů se znevýhodněním v zaměstnání	59

SEZNAM P ÍLOH

P I Vzor vlastního dotazníku

P ÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den,

jmenuji se Monika Peřová a jsem studentkou sociální pedagogiky na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati, Institutu mezioborových studií v Brně. Obracím se k Vám s prosbou o vyplnění dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce na téma Postoje české společnosti k postavení žen na trhu práce. Dotazník je anonymní a získaná data budou využita pouze ke zmíněným výzkumným účelům.

Za jeho vyplnění Vám předem děkuji.

Přetete si prosím následující otázky a zaškrtnutím vyberte jednu, dle Vašeho názoru, možnou odpověď.

1. Pohlaví

Muž

žena

2. Věková kategorie

18–24

25–34

35–44

45–54

55 a více

3. Rodinný stav

Svobodný/á

fiematý/vdaná

Rozvedený/á

Vdovec/vdova

4. Nejvyšší dokončené vzdělání

Základní

Střední nematuritní

Střední maturitní

Vyšší odborné

Vysokškolské

5. Jaké je Vaše socioekonomické postavení?

Zaměstnaná/a na plný úvazek

Zaměstnaná/a na částečný úvazek

OSV, živnostník

Na mateřské či rodičovské dovolené

V domácnosti

Nezaměstnaný/á

Student

Jiné

6. Zastáváte ve Vašem zaměstnání řídicí pozici?

Ano

Ne

7. Vnímáte na trhu práce rozdíly mezi muži a ženami?

Ano

Ne

Nevím

8. Považujete n kterou z uvedených skupin na trhu práce za více znevýhodn nou nefl jiné? (Vyberte nejvíce 3 možnosti.)

Lidé se základním vzd láním

Absolventi středních škol

Absolventi vysokých škol

ženy po mateřské a rodičovské dovolené

ženy s dětmi v předškolním věku

ženy samostatně

ženy staršího věku

Muži staršího věku

Lidé zdravotně handicapovaní

Jiné (napíšte jaké):

9. Jsou podle Vašeho názoru podmínky na trhu práce pro muže a ženy rovnocenné?

Rozhodně ano

Spíše ano

Nevím

Spíše ne

Rozhodně ne

10. Jaké je podle Vás platové ohodnocení žen na trhu práce ve srovnání s muži?

Muži jsou platově znevýhodněni proti ženám

ženy jsou platově znevýhodněny oproti mužům

V platovém ohodnocení žen na trhu práce ve srovnání s muži není podstatný rozdíl

11. Srovnáte-li ve Vašem zaměstnání výdělek žen a mužů na stejné pozici, mají lepší ohodnocení:

Rozhodně muži

Spíše muži

Spíše ženy

Rozhodně ženy

Platové ohodnocení nezáleží na pohlaví

12. Co je podle Vás příčinou mzdových rozdílů mezi ženami a muži?

Muži mají vyšší intelektové schopnosti než ženy

ženy mají nižší vzdělání než muži

Muži jsou hlavičkami rodin

Muži mají větší fyzickou sílu než ženy

Muži vykonávají zaměstnání více času než ženy

Muži jsou flexibilnější než ženy

Mezi ženami a muži nejsou podstatné mzdové rozdíly

Jiné příčiny (napíšte prosím jaké):

13. Které z pohlaví má dle Vašeho názoru lepší možnost získat vedoucí pozici?

Rozhodně muži

Spíše muži

Spíše ženy

Rozhodně ženy

Pohlaví nemá vliv na získání a výkon vedoucí pozice

14. Myslíte si, že jsou ženy ve vedoucích pozicích ohodnoceny za stejnou vykonanou práci stejně jako muži ve vedoucích pozicích?

Rozhodně ano

Spíše ano

Nevím

Spíše ne

Rozhodně ne

15. Ovlivňuje dle Vašeho názoru uplatnění žen na trhu práce to, že mají děti?

Rozhodně ano

Spíše ano

Nevím

Spíše ne

Rozhodně ne

16. Mají ženy s dětmi stejnou možnost získat práci jako bezdětné ženy?

Rozhodně ano

Spíše ano

Nevím

Spíše ne

Rozhodně ne

17. Mají svobodné ženy stejné šance na postup v zaměstnání jako ženy s dětmi?

Rozhodně ano

Spíše ano

Nevím

Spíše ne

Rozhodně ne

18. Myslíte si, že jsou muži schopni postarat se o své děti stejně jako ženy?

Rozhodně ano

Spíše ano

Nevím

Spíše ne

Rozhodně ne

19. Je podíl otce na každodenní péči o nezletilé děti dostatečný?

Rozhodně ano

Spíše ano

Nevím

Spíše ne

Rozhodně ne

20. Je podle Vás péče o domácnost a děti především posláním žen?

Rozhodně ano

Spíše ano

Nevím

Spíše ne

Rozhodně ne

21. Byl/a jste někdy znevýhodněn/a v zaměstnání například na základě pohlaví, rodinného stavu či jiných faktorů?

Ano

Ne

Nejsem si toho vědom/a

22. Pokuste se odhadnout, na které pohlaví více v České republice stojí hodnocení rovnoprávnosti žen ve společnosti, v pořadí 142 zemí, Česká republika: (vypíšte číslem)