

Postavení žen na trhu práce v České republice

Aneta Exelová

Bakalářská práce
2017



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Aneta Exelová**

Osobní číslo: **H140101**

Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Postavení žen na trhu práce v České republice**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti genderových stereotypů, vzdělání a historického vývoje postavení žen na trhu práce.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BOBEK, M.; BOUČKOVÁ, P.; KUHN, Z. eds. Rovnost a diskriminace. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.

GIDDENS, Anthony. Sociologie. Vyd. 1., aktualiz. a rozš. Editor Philip W Sutton. Překlad Tereza Jiroutová Kynčlová. Praha: Argo, 2013, 1049 s. ISBN 978-802-5708-071.

HAMPLOVÁ, Hana, Jitka RYCHTAŘÍKOVÁ a Simona PIKÁLKOVÁ. České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, 108 s. ISBN 80-7330-040-0.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

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

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Eva Šalenová

Ústav pedagogických věd

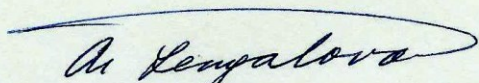
Datum zadání bakalářské práce:

29. listopadu 2016

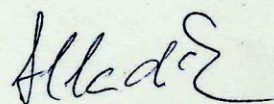
Termín odevzdání bakalářské práce:

26. dubna 2017

Ve Zlíně dne 29. listopadu 2016


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




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

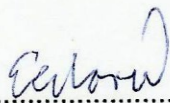
Beru na vědomí, že

- 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 ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- 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 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně13.4.2017

.....


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

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

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

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

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

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

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

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

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

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

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zaměřuje na postavení žen na trhu práce v České republice. Práce se skládá z teoretické a praktické části. První kapitola teoretické části vysvětluje základní pojmy a problémy, které s postavením žen na trhu práce úzce souvisejí. Mezi tyto pojmy patří pohlaví, gender, genderové role a jako problémy jsou zde zmíněny genderové stereotypy a diskriminace. Následující kapitola se zabývá samotným postavením žen na trhu práce. Je v ní popsán vývoj zaměstnanosti žen, dále jsou zde zmíněny některé typické situace, s nimiž se ženy potýkají na trhu práce, jako je genderová segmentace, a nerovnost v odměňování. Poslední kapitola se zaměřuje na zabezpečení rovných příležitostí na trhu práce, které je ošetřeno pomocí legislativního opatření. V praktické části dochází k analýze dat, jejichž sběr probíhal pomocí dotazníkového šetření.

Klíčová slova: Gender, diskriminace, skleněný strop, trh práce, pohlaví, segmentace trhu práce

ABSTRACT

This thesis analyzes the position of women on the labour market in the Czech Republic. The thesis is divided into theoretical and practical part. The first chapter of the theoretical part explains basic terms and issues, which are closely connected with the position of women on the labour market. These terms and issues include gender, gender roles, gender stereotypes and discrimination. The following chapter deals with the particular position of women on the labour market. It describes the development of employment concerning women. Moreover, the chapter demonstrates some typical problems women encounter in the workplace, such as gender segmentation and gender pay gap. The last chapter discusses the assurance of equal opportunities on the labour market corresponding with the legislation. The practical part evaluates collected data gathered by means of a questionnaire.

Keywords: Gender, discrimination, ceiling glass, the labor market, sex, labor market segregation

Poděkování:

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Evě Šalenové za cenné rady a připomínky, které mi pomohly při zpracování mé bakalářské práce.

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

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 POHLAVÍ A GENDER	13
1.1 GENDEROVÉ ROLE.....	14
1.2 GENDEROVÉ STEREOTYPY.....	15
1.3 DISKRIMINACE.....	16
1.3.1 Diskriminace na základě pohlaví - přímá.....	18
1.3.2 Diskriminace na základě pohlaví - nepřímá.....	19
1.3.3 Obtěžování a sexuální obtěžování.....	19
1.3.4 Pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci.....	20
2 POSTAVENÍ ŽENY NA TRHU PRÁCE	21
2.1 VÝVOJ ZAMĚSTNANOSTI ŽEN.....	21
2.2 GENDEROVÁ SEGREGACE NA TRHU PRÁCE.....	22
2.2.1 Segregace horizontální.....	23
2.2.1.1 Feminizované profese.....	23
2.2.1.2 Muskulizované profese.....	24
2.2.2 Segregace oborová.....	24
2.2.3 Segregace podniková.....	24
2.2.4 Vertikální genderová segregace.....	24
2.2.5 Skleněný strop.....	24
2.2.6 Skleněný útes.....	25
2.3 NEROVNOST V ODMĚŇOVÁNÍ.....	25
2.3.1 Příčiny genderové platové nerovnosti.....	26
2.3.1.1 Diskriminace na pracovišti.....	26
2.3.1.2 Genderová segmentace na trhu práce.....	26
2.3.1.3 Podhodnocování ženské práce a dovedností.....	27
2.3.1.4 Nižší zastoupení žen na vyšších a vedoucích pozicích.....	27
2.3.1.5 Genderové tradice a role.....	27
2.3.2 Snaha o rovnováhu mezi pracovními a rodinnými povinnostmi.....	27
3 LEGISLATIVNÍ ZAJIŠTĚNÍ PROBLEMATIKY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ NA TRHU PRÁCE	29
3.1 LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD.....	29
3.2 ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON.....	29
3.3 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI.....	30
3.4 ZÁKONÍK PRÁCE.....	30
II PRAKTICKÁ ČÁST	31
4 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU	32
4.1 VÝZKUMNÝ PROBLÉM A JEHO KONCEPCE.....	32
4.1.1 Výzkumné otázky.....	32
4.1.2 Výzkumné cíle.....	33
4.2 VÝZKUMNÝ SOUBOR A JEHO POPIS.....	33
4.2.1 Složení výzkumného souboru podle věku.....	33
4.2.2 Složení výzkumného souboru podle pohlaví.....	34

4.2.3	Složení výzkumného souboru podle nejvyššího vzdělání.....	34
4.2.4	Složení výzkumného souboru podle pozice v zaměstnání.....	35
4.2.5	Složení výběrového souboru podle toho, jaké pohlaví převládá v odvětví, kde pracují.....	35
4.3	SBĚR A ZPRACOVÁNÍ DAT.....	36
ANALÝZA A INTERPRETACE DAT.....		37
5	SHRNUTÍ VÝZKUMU.....	55
6	DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	58
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....		60
SEZNAM PŘÍLOH.....		64

ÚVOD

Tématem bakalářské práce postavení žen na trhu práce, které patří v dnešní době k jednomu z nejvíce diskutovaných a aktuálních témat. Trh práce je jednou z oblastí, kde se rozdíl v nerovnostech mezi mužem a ženou projevují nejvíce, jak v rozdílném odměňování žen, tak i v samotném přístupu k ženám ze strany zaměstnavatelů. Rozdíl mezi hrubým výdělkem mužů a žen na stejné pozici je v České republice zhruba o 22% nižší. Princip spočívá v tom, že čím má žena vyšší vzdělání a prestižnější pozici, tím jsou rozdíly v platovém ohodnocení vyšší. U řídicích pracovníků/pracovnic rozdíl může dosáhnout až 27%.

Na odlišném přístupu k ženám a mužům, nejen na trhu práce, ale i ve vzdělání, v rodině nebo ve společnosti, se ve velké míře podílejí genderové stereotypy. Jedním z nejvýraznějších stereotypů, který zasahuje do našich životů, je tradiční rozdělení práce mezi muže a ženy. Předpokladem tohoto tradičního rozdělení je, že muž by měl být ekonomicky aktivní a měl by tak zajistit rodinu. Žena by zase měla o rodinu pečovat a zajistit ji po emoční stránce. Na muže je automaticky nahlíženo jako na hlavního živitele rodiny. Žena je vnímána jako pečovatelka, která má pečovat o domácnost a starat se o děti, díky tomu získává nálepkou pečovatelky i na pracovním trhu. Tomuto předpokladu odpovídá i chování zaměstnavatelů v oblasti odměňování. Řada zaměstnavatelů vidí ženu jako neperpektivní pracovní sílu a domnívají se, že není flexibilní a nevěnuje práci 100% svého času. Ženám jsou tak častěji nabízeny nevýhodné pracovní vztahy a s většími obtížemi získávají stálé pracovní místo.

Hlavním cílem této bakalářské práce je pomocí dotazníkového šetření zjistit, jak muži a ženy vnímají současné postavení žen na trhu práce. Výzkum se zaměřuje na Jihomoravský kraj, konkrétně na muže a ženy ve věku od 30 do 60 let.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě hlavní části. Na část teoretickou a praktickou. Teoretická práce se orientuje především na shrnutí informací z věrohodných internetových zdrojů, zákonů a odborné literatury. Budou popsány základní pojmy, jako je pohlaví a gender a s nimi další související termíny – genderové stereotypy, genderové role, diskriminace a její formy. Následně popisujeme postavení žen na trhu práce, jak v současnosti, tak i v minulosti. Jako další se v této práci objevují pojmy – genderová segregace na trhu práce nebo nerovnost v odměňování. Je zde zmíněn i problém skleněného stropu, který úzce souvisí s genderovou segregací na trhu práce. Na závěr zmiňujeme v práci

legislativní ošetření rovného zacházení s muži a ženami. Ve vlastní práci bude provedeno šetření pomocí dotazníku, které se vztahuje k zjištění současného postavení žen na trhu práce.

Přínos této bakalářské práce vidíme hlavně ve zhodnocení postavení žen na pracovním trhu. Zodpovíme si otázky související s možnostmi uplatněním žen na trhu práce, dozvíme se, jaké jsou zkušenosti respondentů s diskriminací žen na pracovním trhu. Odkryjeme možné příčiny diskriminace žen na pracovišti. Zjistíme, jestli respondenti vnímají rozdíly v platovém ohodnocení mezi mužem a ženou a dozvíme se, jaký je názor mužů a žen na pravděpodobnost kariérního růstu žen.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 POHLAVÍ A GENDER

Pohlaví je chápáno jako pojem biologický a gender spíše jako pojem psychologickokulturní. Jde v podstatě o dva způsoby přístupu k té samé věci a o to, že jedinec, jemuž je přisouzeno mužské pohlaví, bude automaticky přiřazován k příslušnému genderu. Ve skutečnosti je tomu, ale jinak. Být ženou, mužem, dívkou či chlapcem je otázkou, jak oblečení, povolání, sociální sítě a gestikulace, tak i záležitostí podoby pohlavního ústrojí. Antropologové přišli na to, že způsob jak odlišné kultury definují gender, je velice variabilní. Každá společnost považuje za základní měřítko biologické pohlaví, ale v tom, co rozlišuje jeden gender od druhého se žádné dvě kultury, tak úplně neshodnou. (Oacleyová, 2000)

Pohlaví udává biologické odlišnosti mezi ženou a mužem už od narození. Z právního hlediska termín pohlaví souvisí s biologickými, geneticky podmíněnými rozdíly mezi mužem a ženou. Tyto rozdíly souvisejí například s těhotenstvím, kojením a běžnými odlišnostmi týkající se rozdílů ve fyzické síle. Další rozdíly mezi mužem a ženou mají spíše sociální než biologický charakter a vznikají v úzké souvislosti s vývojem člověka. (Skálová, 2010)

Slovo gender má svůj původ v řečtině a v překladu znamená rod. Tento pojem se užívá k pojmenování odlišností mezi mužem a ženou, které jsou dány výchovou v jisté společnosti či kultuře. Gender souvisí s rozlišováním rozdílů psychických a sociálních. Jde tedy o to, kdo jak se chová a jak působí. Rozdíly psychické a sociální se na rozdíl od biologických mění v čase a jsou pro každou kulturu odlišné. (Plesková, 2008)

Gender je v podstatě princip, který organizuje sociální realitu a rozděluje ji na dvě části. Do jedné části spadají ženy a všechno, co je s ženami spojováno a do druhé části spadají muži a všechno, co je s nimi spojováno. Toto dělení vyplývá z předpokladu, že jsou ženy a muži biologicky odlišní a z toho vychází i jejich rozdílnost v chování, sociálním postavení, vlastnostech. Tato odlišnost se pak odráží i ve věcech, aktivitách a hodnotách, na které se ženy a muži orientují. Rozdíly mezi mužem a ženou jsou ovlivněny navzdory biologické podmíněnosti z velké části sociálními vlivy. Genderové role muže a ženy nám poskytují obrazy „správných žen“ a „správných mužů“ a tím vytvářejí požadavky na ženy a muže při formování jejich genderové identity. Existují, však lidé, kteří se vymykají klasickým genderovým rolím jako je například trans gender nebo gender-queer. Pojem trans gender se

dá definovat více způsoby. Často se tento termín používá u lidí, kteří nemají v souladu genderovou identitu se svým původním pohlavím. Osoba, která se narodí s ženským pohlavím, se později identifikuje s mužskou identitou. Existují dokonce případy, kdy se jedinec necítí vyloženě ani jako žena a ani jako muž, stojí někde mezi nebo stojí mimo škálu těchto dvou tradičních genderových rodů. (Smetáčková, Braun, 2009)

Gender-queer je pojem, který je také užíván u genderově nekonformních jedinců. Gender-queer lidé zastávají identity, jenž se neztotožňuje s genderovými stereotypy dané společnosti. Jako gender-queer mohou být označeni i lidé, kteří jsou identifikováni současně jako trans gender a queer. To jsou například lidé, kteří do své identity zařazují více genderů a sexuálních projevů. (Smetáčková, Braun, 2009)

1.1 Genderové role

Každé čerstvě narozené dítě je okamžitě klasifikováno dle pohlaví a ihned je mu připsán příslušný gender. Již v porodnicích po narození, čelí novorozenec poznámkám o jeho vzhledu a stereotypnímu chování dle pohlaví. Například v některých porodnicích mají pro narozené děvčátka a chlapce barevně rozdílné přikrývky. Stejně tomu tak je i u matek novorozenců, také se chovají jinak ke chlapcům a jinak k dívkám. Howard Moss ve své studii přišel na to, že matky chovaly třítydenní chlapce o 27 minut déle za noc než dívky v tomto věku. Pokud byli současně vzhůru novorozená dívka i chlapec, nebo v tu samou dobu plakali, matky více stimulovaly chlapce, než dívky, ať už dotykovými nebo vizuálními podněty. Na dívky spíše matky reagovaly nápodobou jejich zvuků a pohybů. Lois Murphyová také ve své studii poukazuje na rozdíly v přístupu matek k synům a dcerám. Dívky matky více opatrovaly a zacházely s nimi takovým přístupem že „matka to umí lépe“. Chlapcům dávaly více volnosti a vedly je k větší samostatnosti. (Oacleyová, 2000)

Moss ve své studii určil čtyři procesy přístupu, které rozlišují chování k dětem podle pohlaví. Prvním procesem je socializace manipulací. Příkladem tohoto procesu je, že matka dceři češe vlasy, obléká jí oblečení pro dívky, říká jí, že je hezká a podobně. Vše, co je zahrnuto v tomto procesu má trvalý výsledek, neboť dítě přejímá matčinu perspektivu na sebe sama. Druhým procesem je systematické zaměřování pozornosti dítěte na specifické podněty a jejich aspekty. Příkladem jsou hračky rozlišené podle pohlaví, s kterými dítě přichází velmi brzy do kontaktu. Třetím procesem je verbální pojmenování. Rodiče často používají u dítěte poznámky „jsi zlobivý kluk“, „to je krásná holčička“. Poznámky tohoto typu zpravidla u dítěte přispívají k formování vlastní identity, jejíž součástí je i pohlaví. Dítě se

tak na sebe dívá jako na muže nebo ženu a díky tomu se ztotožňuje s ostatními muži nebo ženami. Otcové a matky, tak předávají dítěti verbálně aspekty genderové role. Čtvrtým a zároveň posledním procesem je aktivita, při níž se děti setkávají s tradičně mužskými a ženskými činnostmi. Dívky jsou spíše více podněcovány k domácím pracím, než chlapci. Ti, sice také bývají vedeni k domácím činnostem, ale spíše k takovým, které je vedou pryč z domova, jako je například vynášení odpadků. (Oaclejová, 2000)

1.2 Genderové stereotypy

Jedná se o stereotypní pohled, představy, předsudky o „vhodném“ a „přirozeném“ jednání a hodnocení lidí na základě jejich pohlaví, aniž bychom se do větší míry zabývali otázkou, co je jim vrozené a co je ovlivněno výchovou, jaké jsou jejich individuální schopnosti, představy o životě apod. (Plesková, 2008)

Genderové stereotypy jsou v podstatě představy, plné předsudků o tom jak se muži a ženy mají chovat a jací mají být, aby splňovali očekávání dané společností. Tyto stereotypy se snaží muže a ženy navádět, aby naplňovali určité role, které jsou pro někoho vyhovující, ale jiní je spíše berou jako bariéru, jež jim brání k tomu, aby si zařídili svůj život podle sebe, ne podle toho, jak jim to vnucuje okolí a společnost. (Valdrová, 2004)

K ženám a mužům se už od raného dětství přistupuje velmi odlišně v oblasti výchovy. Neoddělitelnou součástí jejich výchovy je vědomé či nevědomé přejímání určitých genderových rolí a stereotypů. U dívek se od útlého dětství podporují dovednosti, které se týkají péče o rodinu a s nimi spojené vlastnosti jako je citlivost, starostlivost, schopnost naslouchat apod. Existuje zde předpoklad, že ženy jakožto rodičky svých dětí jsou nejlépe uzpůsobeny k jejich výchově a udržování domácnosti a rodiny. Vlivem tohoto předpokladu, žena nemá takové příležitosti ukázat své schopnosti i v jiných „netradičních“ oborech. Ženy oproti mužům nejsou dostatečně zastoupeny, jak ve sféře veřejné, tak ani v mocenské. (Plesková, 2008)

Na rozdíl od dívek bývají chlapci vychovávaní spíše pro veřejnou oblast a uplatnění ve světě. Jsou pro ně typické vlastnosti, jako je dravost, soutěživost, průbojnost, racionalita apod. Muži mají oproti ženám mnohem větší spektrum možností při výběru své budoucnosti než ženy. Pokud muž zaměřuje svůj život na rodinu a domácnost, orientuje se na čistě racionální hodnoty, je mnohdy okolím odsuzován ba dokonce může být až zesměšňován. (Plesková, 2008)

V dnešní době „tradiční“ genderové role a stereotypy pomalu ustupují a slábnou. Ženy a muži získávají více prostoru, jak se rozhodnout naložit se svým život. Bohužel zde stále existuje velké množství překážek, kterým musejí čelit vlivem tradičního pohledu na ženu a muže. (Plesková, 2008)

Genderových stereotypů si můžeme všimnout už jen v české gramatice, která v sobě bezpochyby skrývá množství genderově nekorektních pravidel. Příkladem mohou být koncovky sloves v podobě měkkého a tvrdého i/y a dalších slov, které se řídí pravidlem, že měkké i se užívá i v případě, že je ve větě jen jeden muž a miliony žen nebo dětí. Nejznatelnějším příkladem genderové problematiky v českém jazyce je používání generického maskulina, což je používání podstatných jmen mužského rodu pro souhrnné pojmenování mužů a žen (označení jako jsou například zaměstnanci, studenti, občané, klienti atd.) (Skálová, 2008)

Dalším příkladem, kde se genderové stereotypy hojně objevují a z velké části lidi ovlivňují, jsou média. Avšak díky médiím dochází hlavně k prohlubování stereotypních představ a předsudků. Různé výzkumy poukazují na to, že výskyt žen ve zprávách nebo na titulních stránkách novin je značně omezen. Ženy se spíše v médiích vyskytují v souvislosti s „lehčími“ tématy a můžeme je hojně vidět v reklamních kampaních na mnohé produkty. A to zejména v roli matek a hospodyněk, jen výjimečně se jedná o odbornice nebo výše postavené ženy. (Skálová, 2008)

1.3 Diskriminace

Jako diskriminace je chápána, jakákoli situace, při které se jedná s osobou jinak než s ostatními lidmi. Důvodem diskriminace zpravidla bývá příslušnost k určité sociální skupině či kategorii. V dnešní době se můžeme setkat s diskriminací přímou a nepřímou. Také obtěžování a sexuální obtěžování je bráno jako druh diskriminace. Za diskriminaci můžeme považovat i navádění a pokyn k diskriminaci. (Fialová, Spoustová, Havelková, 2007).

O diskriminaci žen lze hovořit tehdy, pokud jsou vyloučeny, omezeny nebo rozlišovány kvůli jejich příslušnosti k ženskému pohlaví a je limitována možnostmi uplatnit svá práva na základě rovných podmínek s muži. K diskriminaci z důvodu pohlaví se přiřazuje i diskriminace z důvodu mateřství nebo těhotenství a z důvodu identifikace pohlaví. Za diskriminaci na pracovním trhu, je bráno jakékoli dělení rozdílů, vylučování nebo dávání

přednosti, které se vyznačuje diskriminačními znaky. Tyto znaky, mají za cíl znemožňovat nebo ohrožovat stejné šance zaměstnanců nebo stejné nakládání s nimi v pracovněprávních vztazích (Fialová, Spoustová, Havelková, 2007).

Ve spojení s diskriminací se můžeme setkat s diskriminací negativní a pozitivní. Při pozitivní diskriminaci dochází k zvýhodnění určité osoby či skupiny na úkor ostatních. Za pozitivní diskriminaci se v tomto případě považují i tzn. pozitivní akce, tedy zlepšování podmínek znevýhodněným jedincům. Tento druh diskriminace sebou nese pochopitelně i negativa, jako je nepříznivý vliv na rovnost, hlavně ve chvíli, kdy je preference určitého jedince či skupiny nevhodná. V případě negativní diskriminace, jde o situaci, která je zpravidla legislativně ošetřena, neboť není v souladu s rovným zacházením s jedincem ve společnosti. Negativní diskriminace tedy spočívá v odebrání práv určitému okruhu jedinců. (Skálová, Fialová, 2010)

Diskriminační jednání má spoustu podob, které můžeme rozlišit do čtyř diskriminačních praktik, a to diskriminaci mzdovou, rodovou segregaci a diskriminaci v souvislosti s mateřstvím a zneužíváním ženské práce. Jako nejvýraznější projev diskriminace žen na pracovišti je považován rozdíl ve výši odměňování mužů a žen (Křížkové, Maříkové, Haškové a Formánkové, 2011). Kromě rozdílů v platovém ohodnocení mužů a žen na totožných pracovních pozicích jsou ženám a mužům také rozdílně přiděleny tzn. bonusy a zaměstnanecké výhody. V zaměstnání jsou ženám mnohdy nabízeny odlišné pracovní podmínky. Do pracovních podmínek je zahrnuta např. pracovní doba, pracovní pohotovost, režim práce, podmínky pro výkon práce, právo zaměstnaného na informace, pracovní překážky, poskytování a určování dovolené. (Skálová, 2008)

Za hlavní příčinu všech forem diskriminace žen můžeme považovat jejich reprodukční funkci. V přístupu zaměstnavatelů se odrážejí stereotypní představy o ženských rolích, jenž jsou častěji než muži zaměstnané na dobu určitou a propouštěny ve zkušební době (Křížková, 2011). Zaměstnavatelé očekávají, že žena na rozdíl od muže půjde na rodičovskou dovolenou, zůstane doma s nemocným dítětem, nebo bude zatížena péčí o děti a domácnost. Velký dopad má také stereotypní nahlížení na ženské pracovní schopnosti, díky kterým jsou ženy znevýhodněny, jak ve vzdělávacím procesu, tak i při žádání o práci. (Skálová, 2008)

Birknerová a Frakovský (2014) ve své knize uvádějí několik typů bariér, které brání ženám v kariérním postupu:

1. **Společenské bariéry** – týkají se rovnosti příležitostí v přístupu k zaměstnání a vzdělání.
2. **Bariéra odlišnosti** – pracovníci si spíše vybírají uchazeče o zaměstnání, kteří se jim podobají.
3. **Institucionální bariéry** - chybí dostatečná informovanost o pozici žen na řídicích a vedoucích pracovních místech a statistikám práce chybí dostatečná genderová citlivost.
4. **Segregace na trhu práce** – ženy, které dosahují vedoucí a řídicí funkce najdou spíše uplatnění ve feminizovaných a níže finančně ohodnocených oborech.
5. **Old-boy network** - tvoří sítě neformálních vztahů, které vytvářejí muži aktivitami na pracovišti, ale i mimo něj. To vede k nízkému podílu žen na některých pracovištích a jejich vyloučení z mimopracovních aktivit.
6. **Diskriminace na základě rodu**
7. **Sexuální obtěžování**
8. **Antidiskriminační zákony** – legislativní opatření zakazující diskriminaci nemají dostatečné mechanismy postihu

Diskriminace žen se projevuje nejen ve vzdělání, rodině a zaměstnání, ale můžeme najít jejich znevýhodnění i v postoji ke zdrojům veřejné moci. Podíl žen v politice je oproti mužům v značné menšině. Toto malé procento žen, které je zastoupeno v těchto institucích má vyhrazený prostor ve sféře sociální a zdravotní péči, školství, dětské problematiky a v oblasti rodiny a mládeže. Díky malé účasti žen v zákonodárných orgánech klesá naděje k podstatnému posunu v problematice rovných příležitostí mužů a žen. V souvislosti s tímto problémem se hovoří o tzv. kvótách – jedná se o dočasné pozitivní akce, díky kterým by měly politické strany ženy umístit na své kandidátní listiny rovným dílem s muži. (Skálová, 2008)

1.3.1 Diskriminace na základě pohlaví - přímá

Jedná se o situaci, kdy se s určitou osobou nakládá méně příznivě, jak by se nakládalo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě pohlaví. Jde tedy o formu diskriminace jednoho rodu, která je úmyslná, viditelná a zpravidla aj snadno rozpoznatelná. (Barošová, 2006)

1.3.2 Diskriminace na základě pohlaví - nepřímá

Nepřímá diskriminace je chápána jako neutrální předpis, rozhodnutí, pokyn, který znevýhodňuje osobu jednoho pohlaví v porovnání s jinou osobou opačného pohlaví. V případě nepřímé diskriminace není cílem diskriminujícího způsobit určitý následek na základě diskriminačního znaku, avšak v konečném důsledku k diskriminaci stejně dojde. Příkladem nepřímé diskriminace jsou například školení konající se ve večerních hodinách, kterých se nemohou zúčastnit rodiče s malými dětmi, zpravidla jsou nimi ženy. V tomto případě se jedná o diskriminaci žen starajících se o děti. Nepřímou diskriminací není například, pokud se ve filmu do určité role obsazuje muž a ne žena. V případě, že jde o roli pro muže a nebylo by teda přirozené a důvěryhodné, když by roli muže hrála žena a naopak. (Barošová, 2006)

1.3.3 Obtěžování a sexuální obtěžování

Mezi další formy diskriminace se řadí obtěžování a sexuální obtěžování. Za obtěžování se považuje takové jednání, jehož cílem a následkem je snížit důstojnost osoby a vytvořit mu zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé prostředí. (Fialová, Spoustová, Havelková, 2007)

Sexuální obtěžování je taková situace při, které dochází k nežádoucímu verbálnímu, neverbálnímu nebo tělesnému jednání sexuální povahy se záměrem či důsledkem porušení důstojnosti jedince, hlavně při vytváření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, znevažujícího nebo urážlivého prostředí. (Holubová, 2007)

Problematika sexuálního obtěžování na pracovišti se utvářela a do teď se utváří na pozadí více navzájem se podporujících a přibližujících se koncepcí. Jde o koncepci zdraví a bezpečnosti při práci, resp. koncepci násilí na pracovišti, v které se klade důraz nejen na jednoznačné fyzické útoky, ale i na psychické násilí ve formě obtěžování, zastrašování, vyhrožování a psychický nátlak. (Holubová, 2007)

V odborné literatuře se můžeme shledat s dvěma základními typy sexuálního obtěžování. Prvním typem je obtěžování pro něco (*quid pro quo*). Pro tuto formu obtěžování je charakteristické, že oběť musí tolerovat chování sexuální povahy od jiné osoby, aby si nadále mohla zachovat nebo získat výhody ze zaměstnání. S tímto typem sexuálního obtěžování se většinou mohou shledat uchazeči o zaměstnání, obtěžovatelem zpravidla bývá

nadřízený nebo vedoucí zaměstnanec, který má přímý vliv na výši mzdy obtěžovaného, jeho kariérní postup či na udržení jeho současné pozice. (Holubová, 2007)

Dalším typem je vytváření nepřátelského prostředí, což pojímá všechny typy jednání a chování sexuální, nebo jiné povahy, které oběti znepríjemňuje a znesnadňuje pracovní výkon nebo přispívá k vytváření zastrašujícího, nepřátelského nebo útočného pracovního prostředí. (Holubová, 2007)

Podle feministických badatelek je sexuální obtěžování v podstatě způsob, jak dát ženě najevo, že není na pracovišti potřenou ani respektovanou členkou pracovní skupiny. (Holubová, 2007)

1.3.4 Pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci

Za pronásledování se považuje takové chování, pro které je typické nevhodné zacházení s osobou, k němuž došlo vlivem toho, že uplatnila svá práva uznaná antidiskriminačním zákonem. Pokynem k diskriminaci se rozumí zneužití postavení podřízeného k diskriminaci třetí osoby. Například, když vedoucí personálního oddělení dostane při výběrovém řízení od ředitele pokyn, aby nepřijímal na vybranou pozici příslušníky romské menšiny. Navádění k diskriminaci zahrnuje takové chování osoby, která se snaží přesvědčit, utvrdit nebo podnítit druhého k diskriminaci třetí osoby. (Skálová, 2010)

Abychom mohli jisté chování považovat oprávněně za diskriminaci, musí jít o jednání, které je popsáno a zakázané zákonem. Je nedostatečné se diskriminovaným nebo diskriminovanou pouze cítit. Mělo by jít tedy o odlišné zacházení ve srovnatelných situacích bez rozumného opodstatnění. Za diskriminaci se nepovažuje například, pokud má zaměstnavatel požadavek týkající se minimálního věku, odborné praxe, délky zaměstnání, jestliže je to pro vykonávání profese důležité.

2 POSTAVENÍ ŽENY NA TRHU PRÁCE

Účast žen a mužů na trhu práce je ovlivňována množstvím faktorů, mezi kterými hrají velice významnou roli změny ve výrobě a demografické změny. Tyto změny záleží na dominujících genderových ideologiích o vhodnosti určitých pracovních rolí pro muže a jiných pro ženy. (Rezenti, Curran, 2003)

S vývojem společnosti se zastoupení žen na současném trhu práce stále zvyšuje. S poměrně vyšší koncentrací žen se v dnešní době zpravidla setkáváme u mechanické práce a na pozicích, které jsou hůře placené. Na tomto faktu se podílejí nejenom stereotypy, které se týkají mužských a ženských úloh, ale i změny, které proběhly v organizaci práce. (Giddens, 1999)

Mezi hlavní faktory ovlivňující kariéru ženy patří mínění, že pro ženu jsou na prvním místě děti a pak až práce. Na ženy je tak vlivem stereotypů a tradičního vnímání rolí stále nahlíženo jako na pečovatelky a na muže jako na živitele rodiny. S tímto vnímáním se pak významně pojí skutečnost, že ženy mají podstatně nižší průměrnou mzdu oproti mužům, i když se rozdíl v posledních několika letech poněkud zmenšil. (Giddens, 1999)

2.1 Vývoj zaměstnanosti žen

Na vývoji zaměstnanosti žen se kromě jiného podílejí socioekonomické změny ve společnosti. V době tradiční společnosti byla role muže a ženy jasně definována, práce obou pohlaví byla nezbytná, navzájem se doplňovala a nebyla brána na lehkou váhu. Na zaměstnání jako na způsob obživy a zabezpečení rodiny se začalo nahlížet se začátkem průmyslové revoluce, která měla velký podíl na postavení žen v rodině a ve společnosti. Následně došlo k oddělení domova a pracoviště, hlavní práce už se neprovozovala v domácnosti a na poli, ale v továrně. Tato doba dala ženám možnost realizace a uplatnění, avšak pouze na pozicích, které jsou ženám předem určené. (Neumann, 1999)

Do 20. století byla zaměstnanost žen ve všech třídách společnosti dost nízká. Ještě na začátku 20. století více než třetinu zaměstnaných žen tvořili služební a posluhovačky. Mezi většinu zaměstnaných žen patřily hlavně mladé, svobodné ženy, které pracovaly v továrnách nebo v kancelářích. Mzda za odvedenou práci byla posílána zaměstnavatelem přímo rodičům zaměstnané dívky. Po sňatku přestaly dívky pracovat. (Giddens, 1995)

Od té doby účast žen na námezdní práci trvale rostla. Důvodem byl nedostatek pracovních sil během první světové války. Ženy tak byly nuceny vykonávat řadu prací, které byly do té

doby považovány za čistě mužské profese. Muži se po návratu z války na většinu těchto míst vrátili a ženy byly tehdejšími systémem zatlačeny zpět k práci v domácnosti. Avšak došlo k narušení dosavadního vzorce a práce v domácnosti už nebyla brána jako kdysi. (Giddens, 1995).

V 70. letech 20. století došlo k rozmachu feministického hnutí, to kladlo velký důraz na ekonomickou nezávislost žen spojenou s jejich zaměstnáním a vlastním příjmem. Tato situace začala vznikat díky tomu, že do společnosti vstupovala první generace žen, pro kterou bylo typické vysokoškolské vzdělání. Tyto ženy se odmítly smířit s postavením, jaké jim přisuzovaly jejich matky, uznávající familiárně orientovanou společnost padesátých let. (Možný, 2006)

Na jedné straně prosazovalo toto feministické hnutí nárok na vlastní bankovní konto, kam by ženám pravidelně chodila jejich mzda ze zaměstnání. Na druhé straně zdůrazňovalo, že práce v domácnosti, i když ne placená, je pro společnost stejně důležitá a náročná jako práce mužů v zaměstnání. Vzhledem k tomu, že práce v domácnosti byla viděna jako hodnota užitková a nikoli tržní, byla kapitalismem degradována na druhořadou práci. V 90. letech se ženy ze západních zemí začínají uplatňovat ve všech úrovních řízení, pronikají do řízení, které jim dříve byly zapovězeny. (Možný, 2006)

2.2 Genderová segregace na trhu práce

Genderovou segregaci trhu práce lze definovat jako strukturovanost trhu práce dle pohlaví. Udává míru, v jaké jsou muži a ženy koncentrováni v jednotlivých odvětvích, povoláních a pracovních místech. Genderová segregace úzce souvisí s genderovými stereotypy a schémata a významně se také pojí s aspektem společenské moci. (Rezentti, Curran, 2003)

Ve větší míře má spíše dopad na ženy a na celkovou účinnost fungování trhu práce. Genderová segregace se významně pojí s genderovými nerovnostmi ve veřejné, ale i v soukromé oblasti naší společnosti. Jedná se o jev poměrně globální a dlouhotrvající. Segregace práce souvisí s genderovou strukturou společnosti a patří mezi jednu z nejhlavnějších forem genderových nerovností, se kterými se můžeme setkat v práci. Struktura trhu práce z hlediska genderu není určována podle biologického pohlaví, ale spíše dle genderových systémů, jež jsou této struktuře a jejím jednotlivým složkám připisovány, a na základě genderových významů mužské a ženské práce, které společnost každodenně reprodukuje a přetváří. (Křižková, Sloboda, 2009)

Ženy mnohdy vykonávají práci v sektorech, kde je jejich práce méně placená a hůře hodnocená. Více než 40% žen je zaměstnáno ve školství, zdravotnictví a veřejné správě, což je dvakrát více než činí zastoupení mužů ve zmíněných sektorech. Sektor zdravotnictví a sociální péče tedy z větší části tvoří ženy, tato část činí zhruba 80%. Ženy také ve velké míře pracují jako administrativní pracovnice, prodavačky nebo jako málo kvalifikované či nekvalifikované síly. Velká většina žen pracuje v zaměstnáních, která jsou charakteristická nízkým výdělkem, jako jsou například úklidové a pečovatelské profese. Co se týče manažerských pozicí, a pozicích s vedoucí odpovědností, je zastoupení žen velmi nízké. (Křížková, Sloboda, 2009)

Genderová segregace patří mezi jeden z hlavních důvodů, které se týkají rozdílů mezd mezi muži a ženami. Obecně platí, že zaměstnání, ve kterých převládají muži, jsou výše finančně ohodnocena. Segregace má negativní dopad na samotné fungování a efektivitu trhu práce, protože se nezaměřuje na individuální potenciál pracovníků a pracovnic, ale jejich schopnosti jsou často limitovány genderovými stereotypy dané společností. Segregace významně omezuje zaměstnanost žen, neboť oblasti trhu práce, kde mají ženy přístup, jsou malé a špatně finančně ohodnocené. Segregace má i neblahý účinek na to, jak se muži dívají na ženy a jak ženy vnímají samy sebe, protože díky segregaci zaměstnání dochází k reprodukci a posilování genderových stereotypů. (Křížková, Sloboda 2009)

2.2.1 Segregace horizontální

Jde o rozčlenění do sektorů/typů zaměstnání, v kterých dochází ke koncentraci mužů a žen. Pro tuto segregaci je mnohdy typickým doprovodným jevem odlišné finanční ohodnocení, kdy jsou většinou znevýhodněny ženy. Tento druh segregace se obdobně projevuje rovněž ve vzdělání, nebo v dělení na veřejnou a soukromou oblast se sklonem spojovat ženské pohlaví s působením ve sféře péče. (ESFCR.cz)

2.2.1.1 Feminizované profese

Mezi profese, kde významně převažuje zastoupení žen oproti mužům, patří podle Českého statistického úřadu: úřednice, pracovnice ve službách a prodeji, pomocné a nekvalifikované pracovnice. (Válková, Obrovská, Ondrůjková, 2016)

2.2.1.2 *Muskulizované profese*

Naopak mezi profese, kde z velké části dominuje zastoupení mužů, patří podle Českého statistického úřadu: zákonodárci a řídicí pracovníci, řemeslníci, opraváři, obsluha strojů a montéři. (Válková, Obrovská, Ondrůjková, 2016)

2.2.2 **Segregace oborová**

Je typ pracovní segregace, kdy se muži a ženy nacházejí na stejné pracovní pozici v určitém oboru nebo průmyslu, ale přitom vykonávají jiné práce. Ženám jsou tak přisuzována méně významná práce s menší kvalifikací a odměnou. (Rezenti a Curran, 2003)

2.2.3 **Segregace podniková**

Jedná se o další druh segregace na trhu práce, pro niž je typické, že ženy a muži mají v jisté společnosti či organizaci stejnou pozici, ale jejich náplň práce se různí. Stejně jako u genderové segregace oborové jsou ženám přisuzovány práce s menší prestiží, finanční odměnou a nižší kvalifikací. (Rezenti, Curran, 2003)

2.2.4 **Vertikální genderová segregace**

Na trhu práce je charakteristická koncentrací mužů a žen na rozdílných stupních zaměstnání. Na vyšších úrovních je vyšší zastoupení mužů a na nižších zase žen. Muži oproti ženám mnohem častěji zastávají vysoké, řídicí a rozhodující funkce. (ESFCR.cz).

2.2.5 **Skleněný strop**

S vertikální segregací významně souvisí pojem skleněný strop, který se nejčastěji používá pro označení překážek založených na subjektivních a institucionálních překážkách, jenž brání ženám v postupu na střední nebo vyšší řídicí funkce. Tento termín byl poprvé použit v roce 1984. V literatuře se tento pojem poprvé objevil před více než 20 lety, a to v americkém časopise Wall Street Journal. (Barošová, 2006) Skleněný strop je tedy situace, kdy se ženám většinou povede dosáhnout maximálně úrovně středního managementu. (Ferrarová, 2007)

Pojmenování skleněný strop se používá, protože zespodu je tato bariéra neviditelná. Žena ji zpozoruje, až když chce postoupit na vyšší pozici. Jedná se v podstatě o jistou formu diskriminace žen. Překážky sice nejsou na první pohled patrné, ale mají za následek, že na nejvyšších příčkách převažuje mužské zastoupení. Skleněný strop tedy nepředstavuje

fyzickou překážku, ale spíše překážku subjektivní, zpravidla založenou na všeobecně známých stereotypch a mylných představách o ženách a mužích a jejich rolích v rodině a ve společnosti. (Barošová, 2006)

Skleněný strop je feministkami považovaný za jednu z hlavních příčin nízkého dosazování žen do nejvyšších řídicích funkcí ve firmách či organizacích. Jejich mínění je, že ne vždy jde jen o důsledek neuvědomělých stereotypů, ale mnohdy se jedná o cílené limitování a podceňování žen jako zaměstnankyň ze strany představenstva firmy či organizace, které upřednostňují dosazení mužského osazenstva na nejvyšší pozice. (Barošová, 2006)

Skleněný strop není pouze jen problémem žen. Setkávají se s ním i příslušníci různých etnických menšin, pro které stejně tak jako pro ženy představuje bariéru v kariérním postupu. (Barošová, 2006)

2.2.6 Skleněný útes

Dalším pojmem, který se váže s vertikální segregací, je koncept skleněného útesu. Situace, kdy jsou ženy více obsazovány na vyšší pozice v organizacích, které jsou ve finanční krizi. (Válková, Obrovská, Ondrůjová, 2016). „Výzkum British Journal of Management poukazuje na předpoklad, že špatné hospodářské výsledky firem mohou vést k vyšší ochotě jmenovat ženy do vedení.“ (Ferrarová, 2007, s. 24). Vzhledem k této skutečnosti mohou být ženy ve vedoucích funkcích mnohem více ohroženy kritikou než muži na stejné pozici. (Ferrarová, 2007).

Skleněný útes je tedy možné definovat jako využívání žen ve vrcholovém managementu v době, kdy je daná firma či organizace v krizi a je nezbytné ji z ní efektivně dostat. Žena se stává pro tuto situaci jakousi vhodnou alternativou a poslední možností. Jestliže se ženě nepovede dostat firmu z krize a přivést ji v krátkém časovém úseku k růstu, žena z vyšší pozice zpravidla odchází. (Barošová, 2006)

2.3 Nerovnost v odměňování

Rozdíly v odměňování za práci stejné hodnoty jsou důsledkem genderové segregace. Nerovnost v odměňování lze vysvětlit jako odlišné platové ohodnocení takových druhů zaměstnání, které mají porovnatelnou hodnotu kvalifikace a výkonné práce. Jedná se také o rodově podmíněnou volbu zaměstnání a pozice, jako i o dostupnost různých typů práce pro ženy. Tyto preference jsou vytvořeny jako součást životní strategie, kterou ovlivňují různé faktory. I přestože rozdíly za stejnou práci už nejsou až tak vysoké, stále představují

poměrně znatelný problém ve spoustě pozicích. Odborné studie prokazují přibližně 25-30 procentní rozdílnost v platovém ohodnocení mezi muži a ženami. (Birknerová, Frankovský, 2014)

Nevyváženost platového ohodnocení u obou pohlaví je všeobecně známá, relativně tolerovaná a argumentovaná. Nerovnoměrné finanční ohodnocení se odráží v odlišné míře spokojenosti s ohodnocením výkonu práce. Muži ve větší míře považují svou práci za dobře ohodnocenou podle její náročnosti. Většina žen a někteří muži na manažerských pozicích jsou si vědomi existence a nespravedlnost mzdového rozdílu mezi mužem a ženou. Velká většina žen tento rozdíl vidí jako nespravedlivý, avšak spoustu mužů tento jev vysvětluje tak, že ženy odvádí nižší pracovní výkon, a tak tito muži považují rozdíl v platovém ohodnocení jako spravedlivý. (Birknerová, Frankovský, 2014)

2.3.1 Příčiny genderové platové nerovnosti

Genderová platová nerovnost představuje situaci, která trvá dodnes a je dána mnoha vzájemně se prolínajícími faktory. Mezi Faktory, které způsobují nerovnost v odměňování, patří diskriminace na pracovišti, genderová segmentace na trhu práce, menší významnost a odměňování v odvětví, ve kterém se vyskytují hlavně ženy, nižší zastoupení žen na řídicích pozicích, kde jsou platy vyšší. Další příčinou jsou genderové tradice a role, patří sem i kratší doba, jež ženy tráví v práci a s ní spojené menší pracovní zkušenosti. Tento stav je způsoben tím, že ženy přerušují svou kariéru kvůli péči o děti a tím pádem mají kratší kariéru. (Sirovátka, 2006)

2.3.1.1 Diskriminace na pracovišti

Jedním z hlavních důvodů nerovného odměňování za stejnou nebo rovnocennou práci může být přímá diskriminace. V tomto případě mají muži na pracovišti větší výhody než ženy. Další příčinou mohou být opatření nebo praxe, které nejsou nastaveny diskriminačním způsobem, avšak díky nim není se ženou stejně zacházeno jako s mužem. I přesto, že oba dva druhy legislativa Evropské unie zakazuje, stále se s nimi můžeme setkat na některých pracovištích. (ec.europa.eu)

2.3.1.2 Genderová segmentace na trhu práce

Pro ženy a muže je typické, že vykonávají různou práci a mnohdy i v různých odvětvích. Odvětví, kde je převaha žen, bývá většinou níže platově ohodnoceno než odvětví, kde převažují muži. Ženy běžně vykonávají neplacené práce a pečují o děti, a proto se u nich ve

větší míře můžeme setkat se zkráceným úvazkem. Častěji pracují v odvětvích, jež jim umožňují sladit práci a rodinné záležitosti. Nezřídka, tedy pracují na částečný úvazek, na pozicích pro které je charakteristické nízké platové ohodnocení a je mimo manažerskou oblast. (ec.europa.eu)

2.3.1.3 Podhodnocování ženské práce a dovedností

Kompetence a dovednosti žen nebývají mnohdy oceněny, tak jak by měly a to hlavně v profesích, kde převládají ženy. To vede k tomu, že jsou ženy hůře platově ohodnoceny. Zpravidla platí, že fyzická práce, kterou vykonávají ženy, bývá častěji hůře ohodnocena, než fyzická práce, kterou vykonávají muži. Pro profese s větší mírou koncentrace žen je tedy obvyklé nízké platové ohodnocení. U mužů je tomu naopak, čím vyšší koncentrace mužů na pracovišti, tím vyšší platové ohodnocení. To platí třeba v profesích jako je úklid. Žena si jako uklízečka vydělá určitě méně než muž při svozu odpadu, přitom jde o srovnatelné dovednosti. Dalším příkladem může být porovnání zdravotní sestry a zdravotního technika, také mají porovnatelnou kvalifikaci, ale rozdílné platové ohodnocení, které je pro zdravotní sestru značně nižší. Dovednosti žen jsou často podhodnocovány, protože odrážejí vlastnosti žen a ne jejich získané kompetence a dovednosti. (ec.europa.eu)

2.3.1.4 Nižší zastoupení žen na vyšších a vedoucích pozicích

Zastoupení žen je nedostatečné jak v politické tak i v ekonomické oblasti. V celé Evropě tvoří ženy pouze třetinu vědců a inženýrů. Ženy nejsou dostatečně zastoupeny ani na nejvyšších pozicích v profesích, kde jinak převažují. (ec.europa.eu)

2.3.1.5 Genderové tradice a role

Genderové role a tradice utvářejí role mužů a žen ve společnosti již od útlého dětství. Prostřednictvím nich mohou být mladí lidé ovlivněni například při volbě vhodného vzdělávacího oboru. Výzkumy prokazují, že ženy i v typicky „ženských“ profesích dostávají na vedoucích pozicích nižší plat než ženy, které působí na vyšších funkcích v typicky „mužských“ profesích. (ec.europa.eu)

2.3.2 Snaha o rovnováhu mezi pracovními a rodinnými povinnostmi

Kvůli snaze o rovnováhu mezi rodinným a pracovním životem ženy často pracují na částečný úvazek nebo mívají zkrácenou pracovní dobu. Šanci žen na kariérní postup a lepší platové ohodnocení do velké míry ovlivňují rodinné povinnosti. Pokud už ženy mají děti a pracují-

li na částečný nebo zkrácený úvazek, musí se potýkat s větší platovou nerovností. Pro ženu je typické, že tráví domácími pracemi a péčí o děti mnohem více času než muži. Pouze malé procento mužů pracuje na částečný úvazek nebo si bere rodičovskou dovolenou. V dnešní době platí, že muži tráví v práci o dost víc času než ženy, ale pokud sečteme čas placené a neplacené práce žen, přijdeme na to, že ženy pracují podstatně déle než muži. (ec.europa.eu)

Všeobecně platí, že většinou jsou zaměstnané ženy v obtížnější situaci než muži. Problémem žen je, že jsou ve stresu díky konfliktu rolí zaměstnankyně a matky. Tento stav se pak dále zhoršuje tím, že po skončení mateřské a rodičovské dovolené mají ženy problém se uplatnit na trhu práce. Pokud se jim přeci jen povede najít práci, mnohdy jde o nižší pozici, která je také méně platově ohodnocena.

3 LEGISLATIVNÍ ZAJIŠTĚNÍ PROBLEMATIKY ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ NA TRHU PRÁCE

Pracovní trh je jedno z míst, kde se nerovnost mezi mužem a ženou projevuje asi nejzřetelněji, konkrétně v oblasti nerovného odměňování, což je i statisticky doloženo. Mzda žen v České republice je oproti mzdě mužů v průměru o 22% nižší. Nerovnosti se objevují i co se týče samotného přístupu k zaměstnání a u přístupu žen k vedoucím pozicím. K minimalizování nerovností na pracovním trhu se v České republice uplatňuje legislativní úprava. Zásadní je pro ni zákoník práce, listina základních práv a svobod, zákon o zaměstnanosti a antidiskriminační zákon. Zmínka o rovném přístupu k ženám a mužům je i v zákonu o mzdě (Skálová, 2010).

3.1 Listina základních práv a svobod

Jedná se o zásadní předpis stanovující závazné pravidla pro uplatňování rovnosti a zákazu diskriminace. Listina základních práv a svobod, konkrétně v článku 3 odst. 1 uvádí, že: „základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ (ČESKO, 1993)

3.2 Antidiskriminační zákon

V plném znění jde o zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Antidiskriminační zákon byl přijat v červnu 2009, i když měl být původně přijat ke dni vstupu České republiky do Evropské unie. Tímto dnem měla Česká republika zajistit efektivní ochranu před diskriminací. S největší pravděpodobností by tento zákon Česká republika nikdy nepřijala, kdyby neměla povinnost splňovat příslušné antidiskriminační směrnice Evropské unie. První návrh tohoto zákona byl vládou schválen už v roce 2004, avšak parlament tento návrh neprošel. Prvotní návrh byl proto přetvořen a jeho nová podoba byla vládou schválena v roce 2007 a následně ji v dubnu 2008 schválil i parlament. (Skálová, 2010)

Antidiskriminační zákon stanovuje povinnost rovného zacházení a zakazuje diskriminaci kvůli pohlaví, věku, sexuální orientaci, rase, etnického původu, národnosti, zdravotního po-

jištění, náboženského přesvědčení, víry či světového názoru. Diskriminace z důvodu mateřství a otcovství, diskriminace kvůli pohlavní identifikaci transsexuálních osob. Za diskriminaci je považováno i diskriminační jednání založené na pouhých domněnkách. Například zaměstnavatel diskriminuje svého zaměstnance jen, protože si myslí, že je homosexuál. V antidiskriminačním zákoně jsou definovány i jednotlivé formy diskriminace jako je diskriminace přímá, nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. (Skálová, 2010)

3.3 Zákon o zaměstnanosti

Mezi další stěžejní zákony, co se uplatňují při problematice rovného zacházení s muži a ženami se řadí zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti. V zákonu o zaměstnanosti je zakázána diskriminace při výběru a přijímání nových zaměstnanců do zaměstnání, což je ale v rozporu s omezením zaměstnávání osob bez českého občanství, které se v tomto zákoně také vyskytuje. V zákonu o zaměstnanosti je vymezena i problematika genderově správného podání inzerce. Objevuje se zde jednoznačný zákaz podání takového inzerátu rozporuplného se zákazem diskriminace kvůli barvě kůže, rase, pohlaví, sexuální orientaci, jazyku, víře nebo náboženství, politickému nebo jinému přesvědčení, členství nebo aktivitě v politické straně či hnutí, odborové nebo jiné organizaci, národnosti, etnickému nebo sociálnímu původu, majetku nebo rodině. (ČESKO, 1991)

3.4 Zákoník práce

Dalším zákonem, který se dotýká problematiky rovného zacházení s muži a ženami je zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce. Tento zákon zakazuje jakoukoli diskriminaci zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Vymezuje principy, které jsou zaměstnavatelé povinni zajistit při rovném zacházení se všemi zaměstnanci. Jako jsou pracovní podmínky, odměna za práci, povinnosti o poskytování jiných peněžní plnění a plnění peněžní hodnoty, odborná příprava, příležitost docílit funkčního nebo jiného pokroku v zaměstnání. (ČESKO, 2006)

Ještě před tím, než bylo odměňování za práci zaměstnanců v pracovním poměru upraveno přímo v zákoníku práce. Řídilo se dvěma samostatnými zákony – zákonem o mzdě a zákonem o platu.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU

Praktická část bakalářské práce navazuje na teoretickou část a prezentuje výsledky získané kvantitativním šetřením. Výzkum jsme provedli na základě dotazníkové formy.

Dotazník je velice oblíbenou užívanou metodou sloužící ke sběru dat. V podstatě jde o způsob prostřednictvím, kterého klademe písemné otázky a následně na ně získáváme i písemné odpovědi. Pokládané otázky mohou souviset buď s jevy vnějšími (např. názory pedagogů na zavedení organizačních opatření) nebo s jevy vnitřními (např. různé postoje, motivy apod.) V dotazníku jsou otázky zpravidla předem připravené a pečlivě formulované, jejich seřazení je promyšlené a dotazovaná osoba na ně odpovídá písemně. Metoda dotazníkového šetření se často setkává s kritikou, že se nezaměřuje na to, jací respondenti doopravdy jsou, ale jen na to, jak sami sebe vidí nebo jak chtějí, aby je ostatní viděli. Výhoda dotazníkového šetření se skrývá v poměrně rychlém a ekonomickém shromáždění dat od většího počtu respondentů. (Chráska, 2016)

4.1 Výzkumný problém a jeho koncepce

Na tematiku spojenou s postavením žen na trhu práce existuje spousta výzkumů a existuje i spousta autorů ať už českých nebo zahraničních, kteří se tímto problémem hlouběji zabývají. Příkladem je průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, na kterém se podílely Mgr. Alena Křížková a Mgr. Hašková. Tento výzkum byl proveden Sociologickým ústavem AV ČR v roce 2003. Šlo o zakázku pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Zkoumanou populací byli obyvatelé České republiky starší 15 let. Výzkumné šetření proběhlo pomocí dotazníku. Dalším výzkumem, který souvisí s naší tematikou je rovné příležitosti mužů a žen v českých firmách. Vedoucím projektu byla Naděžda Vojnovičová a výzkum proběhl v roce 2006.

Náš výzkumný problém jsme stanovili jako postavení žen na trhu práce v České republice.

4.1.1 Výzkumné otázky

Naše hlavní otázka zní: Jak respondenti hodnotí situaci týkající se postavení žen na trhu práce v České republice?

Dílní výzkumné otázky:

DVO1: Jaké je zjištění pohledu mužů a žen na současné možnosti uplatnění žen na trhu práce?

DVO 2: Jaká je zkušenost respondentů s diskriminací na pracovišti?

DVO 3: Jaké jsou příčiny diskriminace žen na pracovišti dle respondentů?

DVO 4: Jak respondenti vnímají rozdíly v platovém ohodnocení mezi muži a ženami?

DVO 5: Jaký je názor respondentů na pravděpodobnost kariérního růstu žen?

4.1.2 Výzkumné cíle

Hlavní výzkumný cíl: Zjistit, jak respondenti hodnotí postavení žen na trhu práce.

DVC1: Zjistit pohled respondentů na současné možnosti uplatnění žen na trhu práce.

DVC2: Zjistit zkušenosti respondentů s diskriminací na trhu práce.

DVC3: Identifikovat příčiny diskriminace žen na pracovišti dle respondentů

DVC4: Zjistit, zda respondenty vnímají rozdíly v platovém ohodnocení mezi muži a ženami.

DVC5: Popsat názor respondentů na pravděpodobnost kariérního růstu žen.

4.2 Výzkumný soubor a jeho popis

Jako výzkumný soubor jsme zvolili muže a ženy ve středním věku v rozmezí od 30 do 60 let z Jihomoravského kraje. Tuto periodizaci jsme si vybrali podle teorie vývojových úkolů Roberta J. Havighursta. Jihomoravský kraj jsme si zvolili, protože podle statistik českého statistického úřadu, je JMK celkem z počtu 14 krajů, na 3. místě co se týče míry nezaměstnanosti.

K výběru jedinců do výzkumného šetření existuje více způsobů, tak aby danou skupinu či situaci dobře reprezentovali (Chrásková, 2016). My jsme si do našeho výzkumu zvolili výběr dostupný.

V našem výzkumném šetření jsme o respondentech zjišťovali i sociodemografické charakteristiky jako byl věk, pohlaví, nejvyšší dosažené vzdělání, pozice v zaměstnání a pohlaví, které v jejich zaměstnání převládá.

4.2.1 Složení výzkumného souboru podle věku

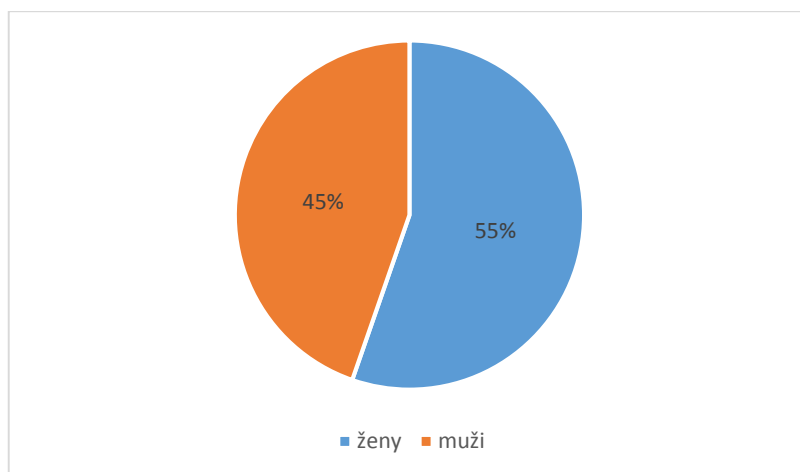
Položka č. 1 v dotazníku byla víceméně vyloženě kontrolní, vyřazující. Vzhledem k tomu, že jsme si stanovili věkovou hranici od 30 do 60 let. Respondenti měli za úkol doplnit

číselně svůj věk, nevyhovující respondenti (tzn. ti, co měli více než 60 a méně než 30) byli vyloučeni.

4.2.2 Složení výzkumného souboru podle pohlaví

V položce č. 2 jsme jako cílovou skupinu zvolili zástupce mužského i ženského pohlaví. Vybraný výzkumný soubor se skládá z 94 respondentů - z 52 žen a 42 mužů.

Graf 1 – Pohlaví respondentů

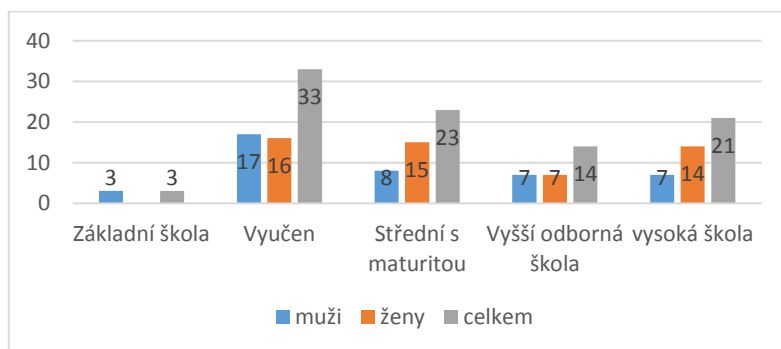


(Vlastní zdroj)

4.2.3 Složení výzkumného souboru podle nejvyššího vzdělání

Jako předmět položky č. 3 jsme zvolili nejvyšší dosažené vzdělání. Respondenti zde měli na výběr na otázku „Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?“ celkem z pěti variant odpovědí: „základní“, „vyučen/a“, „středoškolské“, „vyšší odborná škola“ a „vysokoškolské“. Zastoupení respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání jsme znázornili do grafu č. 3.

Graf 2 Nejvyšší dosažené vzdělání



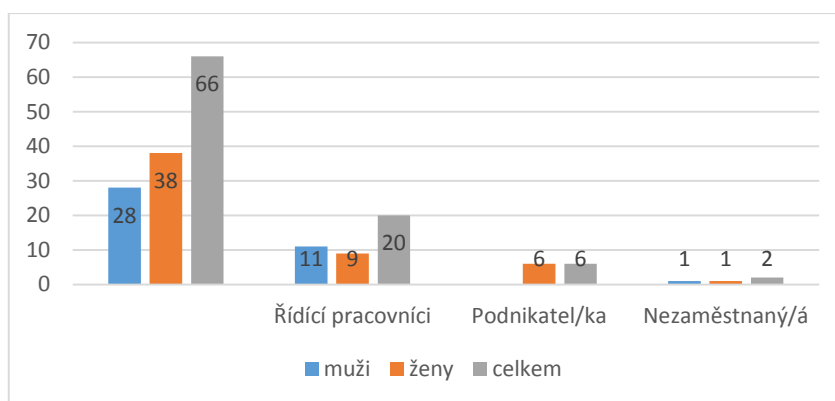
(Vlastní zdroj)

Z grafu je patrné, že nejvíce zastoupených v našem výzkumném šetření bylo respondentů se středoškolským vzděláním, tedy 33 respondentů (35,1 %). Na druhé pozici se umístili respondenti s učilištěm, konkrétně 23 respondentů (24,5 %). Jako další se umístili respondenti s vysokoškolským vzděláním – 21 respondentů (22,3 %). S vyšší odbornou školou bylo 14 respondentů (14,9 %). Nejméně zastoupených bylo respondentů se základním vzděláním, tedy 3,2 % (3 respondenti).

4.2.4 Složení výzkumného souboru podle pozice v zaměstnání

V položce č. 4 jsme zjišťovali, jakou mají respondenti pozici v zaměstnání. Znění otázky jsme zvolili: „Na jaké pozici se v zaměstnání nacházíte?“. Respondenti měli na výběr ze čtyř odpovědí: „řídící pracovník“, „řadový pracovník“, „podnikatel“, „nezaměstnaný“.

Graf 3 Pozice v zaměstnání



(Vlastní zdroj)

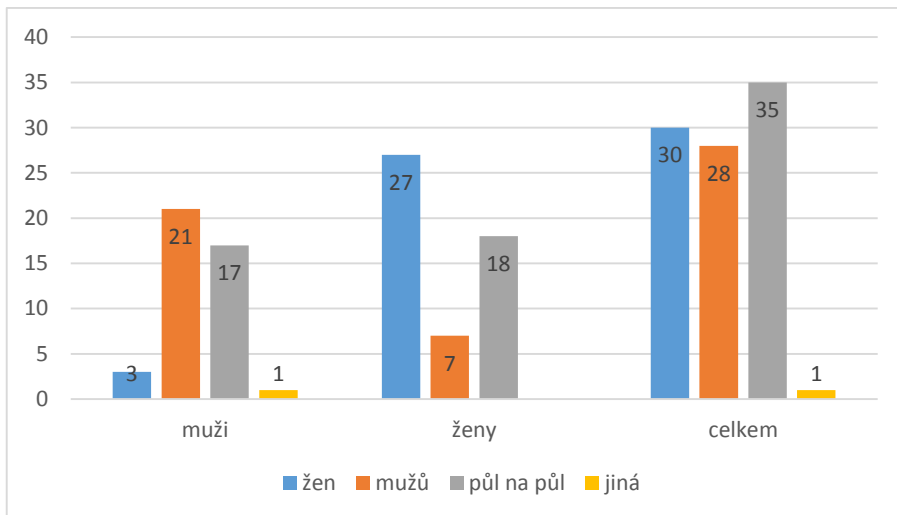
Největší podíl tvořili respondenti, kteří pracují jako řadový pracovníci, tento počet činil 66 respondentů (70,2 %), řídící pracovníky tvořilo 20 respondentů (21,3 %), pak následovalo 6 podnikatelů (6,4 %) a 2 nezaměstnaní (2,1 %).

Z grafu je patrné, že zastoupení žen a mužů ve výše zmíněných pozicích je poměrně vyrovnané.

4.2.5 Složení výběrového souboru podle toho, jaké pohlaví převládá v odvětví, kde pracují

V položce č. 5 měli respondenti doplnit, jestli pracují v odvětví, kde je více žen, mužů nebo pól na pól.

Graf 4 Přebíhající pohlaví v zaměstnání, kde respondenti pracují



(Vlastní zdroj)

Nejvíce respondentů pracuje v odvětví kde, je obklopují jak ženy, tak ze stejné části i muži. Z grafu je evidentní, že ostatní ženy a muži pracují v muskulizovaných a feminizovaných profesích, neboť jen 3 muži pracují v odvětví, kde je více žen a 7 žen působí v odvětví, kde převládají muži.

4.3 Sběr a zpracování dat

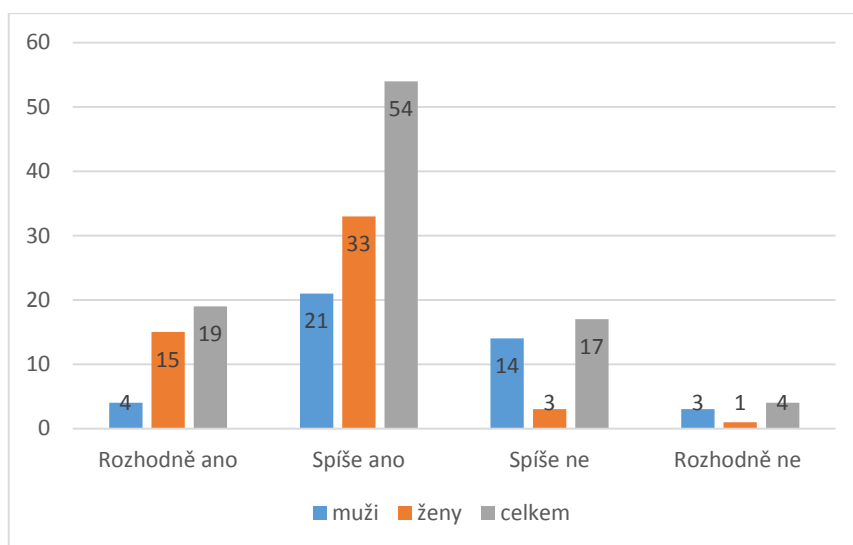
Sběr dat jsme uskutečnili pomocí elektronického dotazníku a k zpracování dat jsme použili počítačový program MS Excel. Prostřednictvím tohoto programu jsme vyhodnotili a znázornili výsledky dotazníkového šetření za pomoci grafů. Poté jsme grafy z MS Excelu přenesli do této bakalářské práce.

ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

V této kapitole jsme zpracovali a objasnili data získaná prostřednictvím elektronického dotazníku. Výše uvedené položky 1 až 5 měly poznávací a identifikační charakter a proto jsme je zařadily do charakteristiky výzkumného souboru.

Položka č. 6: Myslíte si, že jsou ženy oproti mužům znevýhodněny na trhu práce?

Graf 5 Myslíte si, že jsou ženy oproti mužům znevýhodněny na trhu práce?



(Vlastní zdroj)

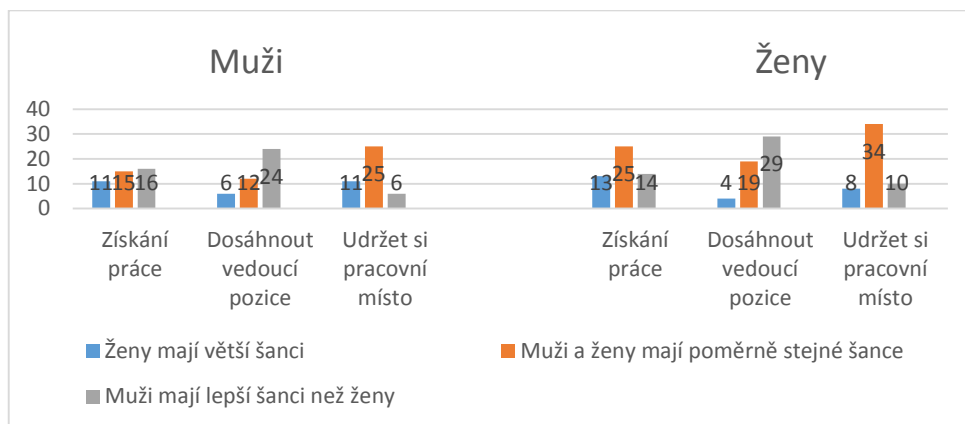
Graf k položce č. 6 jasně ukazuje, že většina respondentů se přiklání ke kladnému typu odpovědi „rozhodně ano“ – 19 respondentů (20,2%) a „spíše ano“ označilo až 54 respondentů (57,4%). Avšak u odpovědi „rozhodně ano“ převládají odpovědi žen (15). Také je patrné, že u dalšího typu odpovědi jako je „spíše ne“ a „rozhodně ne“ dominují ve větší míře odpovědi mužů.

Z výše uvedených výsledků k 6. položce vyplývá, že si respondenti, jak ženy, tak i muži, uvědomují jisté znevýhodnění žen na trhu práce, i když podle existence záporných odpovědí se s tímto názorem ne úplně všichni ztotožňují.

Rozdíly ať už v odlišných podmínkách nebo v přístupu k ženě a muži na trhu práce existují, hlavně v určitých oblastech. Ne však každý si je těchto nerovných podmínek vědom. Větší zastoupení mužů s nesouhlasnou odpovědí, by se dalo vysvětlit tak, že muži nedokáží, tak objektivně jako ženy posoudit znevýhodnění žen na trhu práce, protože jsou zde převážně v roli pozorovatele.

Položka č. 7: Porovnáte-li šance mužů a žen v oblasti, kde pracujete.

Graf 6 Porovnání šancí mužů a žen v oblasti, kde pracují



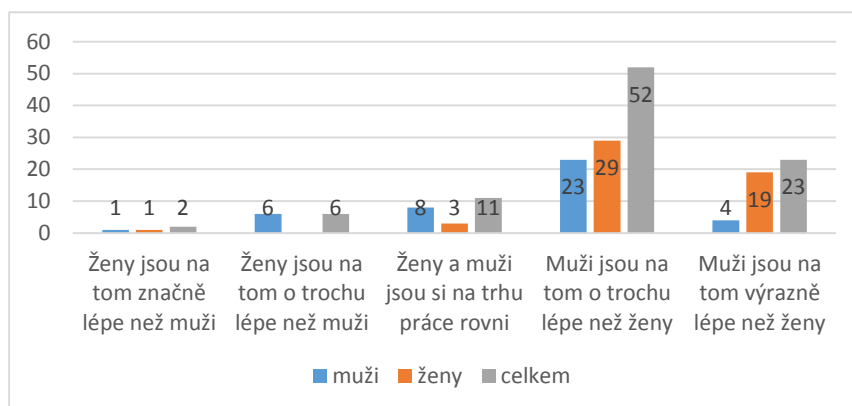
(Vlastní zdroj)

Respondenti se ve větší míře shodli, že obě pohlaví mají při získání práce v odvětví, kde pracují stejné šance. Tuto odpověď zvolilo celkem 40 (42,55%) respondentů. Odpověď, že muži mají lepší šanci získat zaměstnání, než ženy uvedlo 30 (31,91%) respondentů a 24 (25,53%) dotazovaných si myslí, že ženy získají lépe práci. Obě pohlaví se s celkovým počtem 53 (56,38%) odpovědí shoduje, že muži mají větší šanci dosáhnout v práci vedoucí pozice. Co se týče, udržení pracovního místa se muži i ženy shodli (59 odpovědí – 62,77%), že mají obě pohlaví stejné šance.

Dá se říci, že ženy nemají v dnešní době problém získat práci nebo si udržet pracovní místo, problém tkví v tom, že ženy pracují častěji v hůře placených oborech, jako je například zdravotnictví či sociální péče. Dalším významným problémem, který si respondenti uvědomují je, že muži lépe dosahují vyšší pozice než ženy.

Položka č. 8: Jaké postavení mají ženy a muži na trhu práce v České republice?

Graf 7 Názor respondentů na postavení žen a mužů na trhu práce v České republice



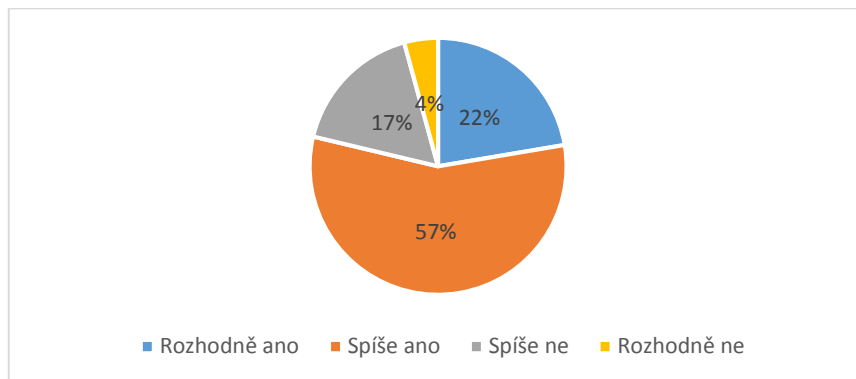
(Vlastní zdroj)

V grafu položky č. 8 celkem 52 respondentů (55,3%) prostřednictvím odpovědí v dotazníku uznává, že muži mají o trochu lepší postavení na trhu práce než ženy. Názor, že muži jsou na tom na trhu práce výrazně lépe, zastává celkem 23 (24,5%) respondentů. Celkem 11 (11,7%) respondentů, zvolilo odpověď, že muži a ženy jsou si na trhu práce rovni, 6 (6,4%) dotazovaných si myslí, že ženy jsou na tom o trochu lépe než muži a zbylí 2 (2,1%) respondenti označili odpověď, že ženy jsou na tom značně lépe než muži. Zajímavé je, že v posledních dvou odpovědích, které se přiklání k lepšímu postavení ženy na trhu práce oproti mužům, dominují převážně muži.

Podle výše zmíněných dominujících odpovědí, je patrné, že si jak muži, tak i ženy uvědomují jisté rozdíly mezi postavením mužů a žen na trhu práce. Respondenti mohou usuzovat na základě vlastních zkušeností nebo díky rostoucí informovanosti ohledně této tematiky. Právě ony zkušenosti a informovanost závisí z velké části i na věku, a jelikož se v našem výzkumném souboru objevují respondenti od 30 do 60 let, je velice pravděpodobné, že si jisté znevýhodnění žen oproti mužům uvědomují spíše starší respondenti. Už jen z toho důvodu, že s přibývajícím věkem žen se prohlubují i rozdíly v platovém ohodnocení. To je do jisté míry způsobeno přerušáním kariéry mateřstvím.

Položka č. 9: Myslíte si, že hrají genderové stereotypy a tradice důležitou roli při výběru profese?

Graf 8 Role genderových stereotypů a tradic při výběru profesní kariéry



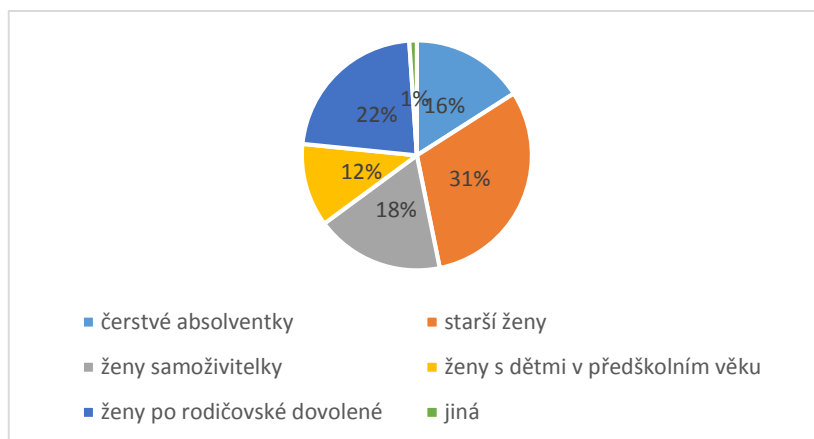
(Vlastní zdroj)

V grafu č. 9 vidíme, že celkem 74 (78,72%) respondentů se identifikuje s kladnou odpovědí. Nejvíce respondentů označilo odpověď „spíše ano“ - 56,4% (53) a „rozhodně ano“ – 22,3% (21). Pouhé 4,3 % (4) se ztotožňují s odpovědí „rozhodně ne“ a k odpovědi „spíše ne“ se přiklání 17% (16).

Genderové stereotypy a tradice doprovázejí každého z nás již od útlého věku. Člověk se s nimi může setkat prakticky kdekoli a v jakékoli společnosti. Takže je pochopitelné, že většina respondentů si myslí, že genderové stereotypy a tradice hrají důležitou roli při výběru profese.

Položka č. 10: Která skupina žen, je podle vás v dnešní době nejvíce ohrožená znevýhodněním na trhu práce?

Graf 9 Nejvíce znevýhodněná skupina žen na trhu práce



(Vlastní zdroj)

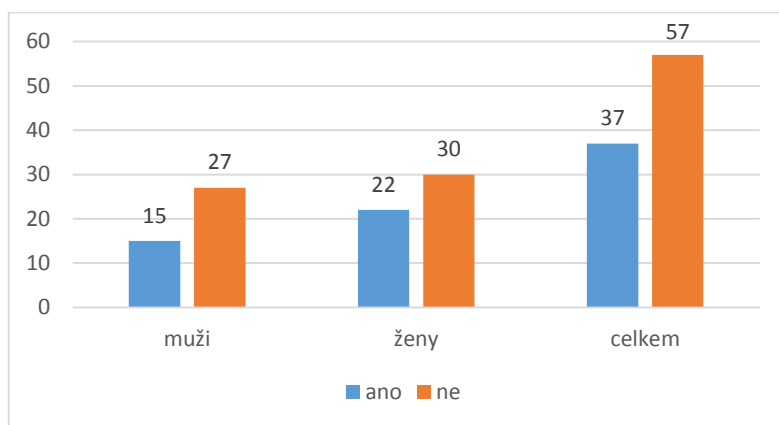
Graf č. 10 nám ukazuje, že respondenti jako nejvíce znevýhodněnou skupinu žen na trhu práce shledávají v první řadě starší ženy. Tuto variantu zvolilo 30,9% respondentů (29). Na druhém místě se umístily ženy po rodičovské dovolené – 22,3% (21). Na třetím místě skončily podle respondentů ženy samoživitelky, které vybralo 18,1 % respondentů (17). Na čtvrtém místě se umístily čerstvé absolventky. S touto odpovědí se ztotožnilo 16% (15). Ženy s dětmi v předškolním věku vybralo 11,7% (11) a jinou odpověď pouhé 1%. Jako odpověď, konkrétně respondentka, napsala ženy kolem třicátého roku.

Respondenti zřejmě vybrali starší ženy jako nejvíce znevýhodněnou skupinu žen, protože všeobecně platí, že čím je člověk starší, tím hůře nachází uplatnění na pracovním trhu, což se tedy vztahuje na obě pohlaví.

Podle studie, která proběhla v srpnu 2015, Alenou Bíčkovou a Klárou Kalíškovou se ženy po rodičovské dovolené stávají často nezaměstnanými ihned po návratu na pracovní trh. Vysoká míra nezaměstnanosti je jedna z nejvyšších právě u žen po skončení rodičovské dovolené.

Položka č. 11 Máte zkušenosti s diskriminací na pracovišti?

Graf 10 Zkušenosti s diskriminací žen na pracovišti

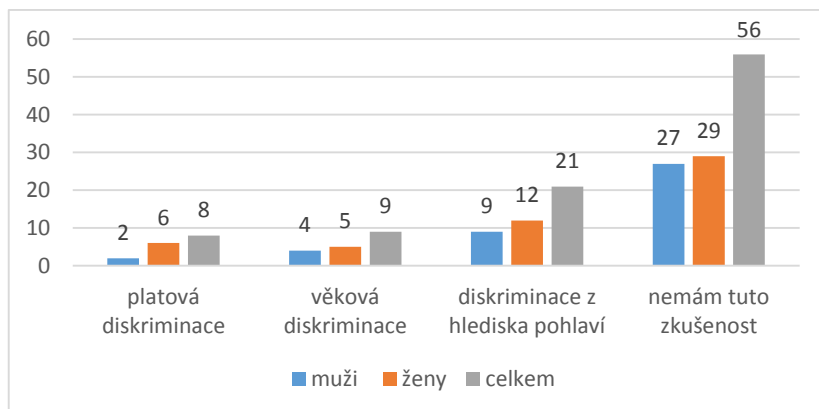


(Vlastní zdroj)

Zkušenost s diskriminací na pracovišti má 39% (37) respondentů, resp. 22 žen a 15 mužů. Zbytek respondentů se v zaměstnání s diskriminací neseťkalo, tj. 61% (57).

Položka č. 12 Pokud ano, o jaký druh diskriminace se jednalo?

Graf 11 Druh diskriminace žen, s kterým se respondenti setkali



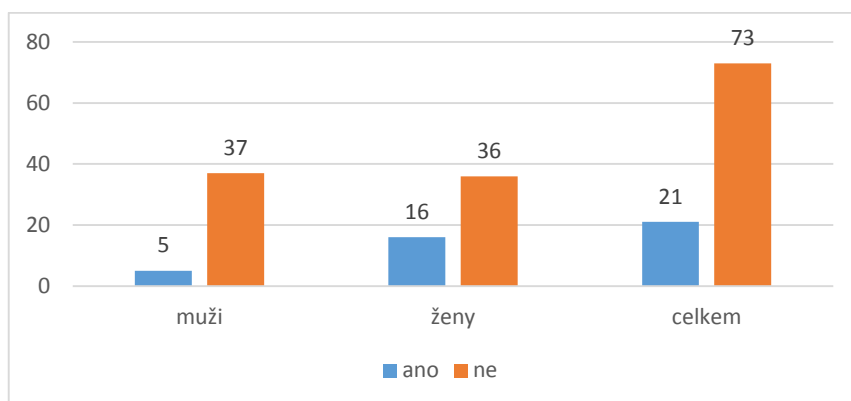
(Vlastní zdroj)

Nejvíce respondentů se setkala s diskriminací žen z hlediska pohlaví. Tuto zkušenost má 22% (21). Na druhém místě se umístila věková diskriminace 9,6% (9) a na posledním platová 8,6% (8).

Nevládní nezisková organizace Gender Studies, o.p.s. se na svých webových stránkách zmiňuje, že diskriminace na trhu práce kvůli pohlaví a/nebo věku je stále velmi aktuální problematikou. Zájem lidí stoupá zejména o větší informovanost o problémech s návratem na trh práce po rodičovské dovolené, kdy se právě matky s malými dětmi setkávají s diskriminací při přijímacím řízení.

Položka č. 13 Máte zkušenost s obtěžováním žen na pracovišti?

Graf 12 Zkušenost s obtěžováním žen na pracovišti

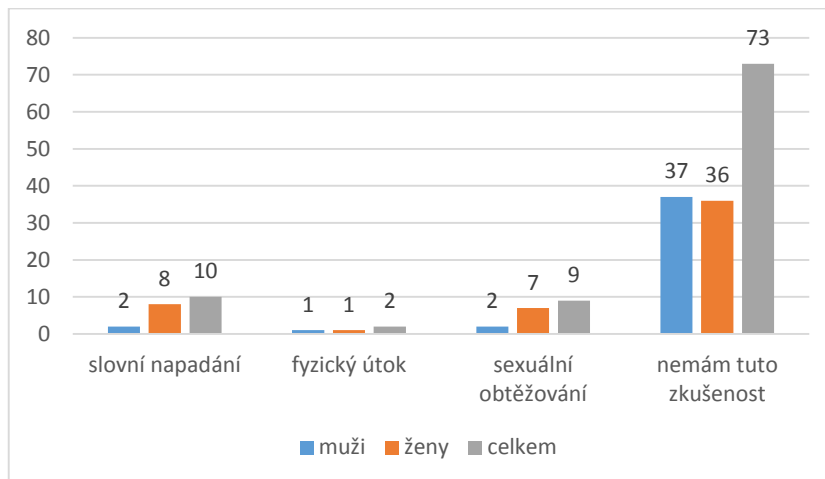


(Vlastní zdroj)

Zkušenost s obtěžováním žen na pracovišti má 22% (21) respondentů, avšak většina tuto zkušenost nemají. S obtěžováním žen na pracovišti se setkala pouze 5 (5,32%) mužů a 16 (17,02%) žen.

Položka č. 14: Pokud ano, o jaký druh obtěžování se jednalo?

Graf 13 Druh obtěžování žen, s kterým se respondenti setkali na pracovišti



(Vlastní zdroj)

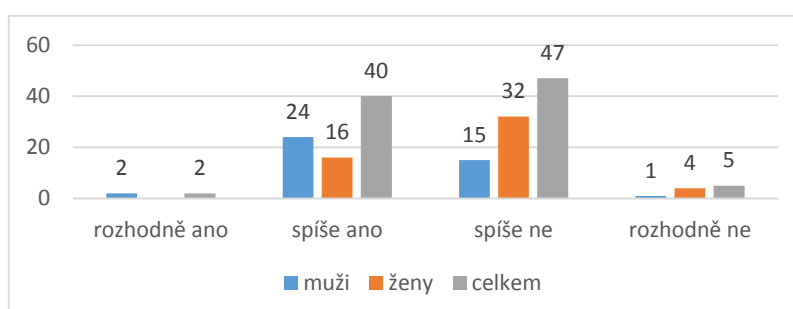
Nejvíce respondentů volilo zkušenost s obtěžováním žen ve spojitosti se slovním napadáním – 11% (10). Na druhém místě se umístila zkušenost se sexuálním obtěžováním, kterou označilo 10% respondentů (9) a pouhé dvě procenta (2) respondentů se setkalo s fyzickým útokem.

Nezisková organizace Gender Studies na svých webových stránkách dále zmiňuje, že až 25 % žen se během svého života setkává se sexuálním násilím.

Ve studii Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních drah – Křížková, Čermáková, Dudová, Maříková, Uhdeová uvádí, že až 2% populace se někdy v průběhu své profesní dráhy setkala v pracovních vztazích s pokusem o znásilnění.

Položka č. 15: Myslíte si, že diskriminace žen na trhu práce je v České republice dostatečně zabezpečena?

Graf 14 Názor respondentů na to, zda je diskriminace v ČR dostatečně zabezpečena



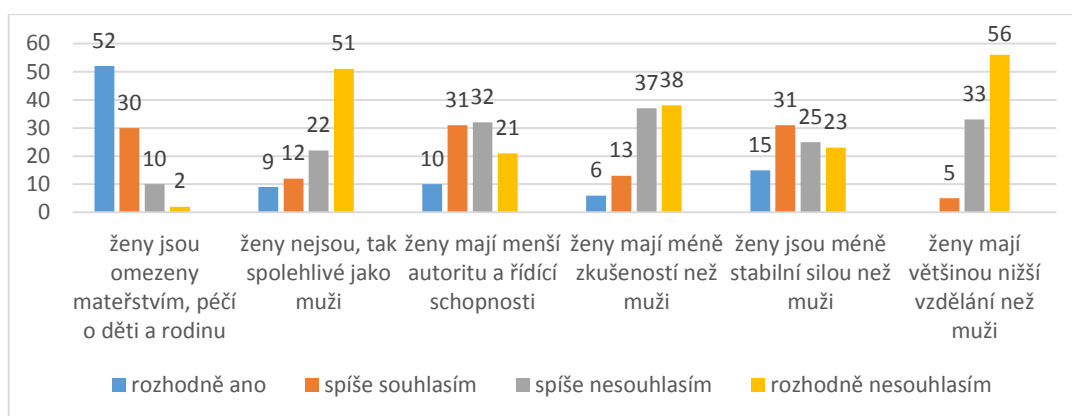
(Vlastní zdroj)

Celkem 42 (44,7%) respondentů se přiklání ke kladným odpovědím („rozhodně ano“ – 2 a „spíše ano“ – 40). Zbylých 52 (55,3%) respondentů si nemyslí, že by byla diskriminace žen na trhu práce v České republice dodatečně zabezpečena („spíše ne“ – 47 a „rozhodně ne“ – 5“.

Česká republika má proti diskriminaci na trhu práce řadu legislativních opatření v podobě zákonů a předpisů, avšak v tomto směru je zde, stále co vylepšovat. Pokud by legislativa související s diskriminací žen na trhu práce byla dostatečně zabezpečena, určitě by v této oblasti neexistovalo tolik nerovností. S největší pravděpodobností respondenti odpovídají převážně podle míry jejich informovanosti a zkušeností s touto problematikou.

Položka č. 16: Důvody znevýhodnění žen na trhu práce

Graf 15 Důvody znevýhodnění žen na trhu práce



(Vlastní zdroj)

Respondenti měli za úkol uvést míru souhlasu s následujícími výroky:

První výrok – Ženy jsou omezeny mateřstvím, péčí o děti a rodinu. S tímto výrokem souhlasila většina respondentů, konkrétně 52 (55,32%) respondentů zvolilo odpověď „rozhodně ano“, 30 (31,91%) respondentů si vybralo odpověď „spíše ano“. Tedy celkem uvedlo souhlasnou odpověď 82 (87,23%) respondentů, což je téměř drtivá většina. Zápornou odpověď jako bylo „spíše ne“ označilo 10 (10,64%) respondentů a 2 (2,13%) označily „rozhodně ne“.

Druhý výrok – Ženy nejsou tak spolehlivé jako muži. S tímto výrokem velký počet respondentů nesouhlasil, tj. 51 (54,26%) respondentů označilo odpověď „rozhodně ne“ a 22 (23,40%) odpověď „spíše ne“. Nesouhlasilo tedy dohromady 73 (77,66 %) respondentů.

Kladnou odpověď „spíše ano“ zvolilo 12 (12,77%) respondentů a „rozhodně ano“ pouhých 9 (9,57%) respondentů.

Třetí výroky – Ženy mají menší autoritu a řídicí schopnosti. U tohoto výroku nejsou odpovědi, tak zcela jasné. Jak kladné odpovědi, tak i záporné jsou zde poměrně vyrovnané. Kladné odpovědi na tento výrok označilo celkem 41 (43,62%) respondentů („spíše souhlasím“ – 31 a „rozhodně souhlasím“ - 10), avšak nesouhlasilo 53 (56,38%) respondentů („spíše nesouhlasím“ – 32 a „rozhodně nesouhlasím“ 21). Z toho lze vydedukovat, že větší počet respondentů s tímto výrokiem nesouhlasí, ale na druhou stranu musíme brát v potaz, že je zde i vysoká míra respondentů, která se přiklání ke kladným odpovědím.

Čtvrtý výrok – Ženy mají méně zkušeností než muži. S tímto výrokiem nesouhlasilo celkem 65 (69,15 %) respondentů („spíše nesouhlasím“ – 37 a „rozhodně nesouhlasím“ – 38). Souhlasnou odpověď zvolilo celkem 19 (20,21 %) respondentů („rozhodně souhlasím“ - 6 „spíše souhlasím“ – 13).

Pátý výrok – Ženy jsou méně stabilní pracovní silou než muži. Odpovědi na tento výrok stejně jako u třetího výroku nebyly, tak zcela evidentní. Kladným typem odpovědi potvrdilo výrok celkem 47 (50%) respondentů („rozhodně souhlasím“ – 15 a „spíše souhlasím“ – 31) a současně ho nesouhlasnou odpovědí vylučovalo celkem 48 (51,06 %) respondentů („spíše nesouhlasím“ – 25 a „rozhodně nesouhlasím“ – 23).

Šestý výrok – Ženy mají většinou nižší vzdělání než muži. Jen malý počet s tímto výrokiem souhlasilo a to pouze 5 (5,32 %) respondentů („rozhodně souhlasím“ - 0 a „spíše souhlasím“ 5). Zbytek respondentů s tímto výrokiem nesouhlasilo.

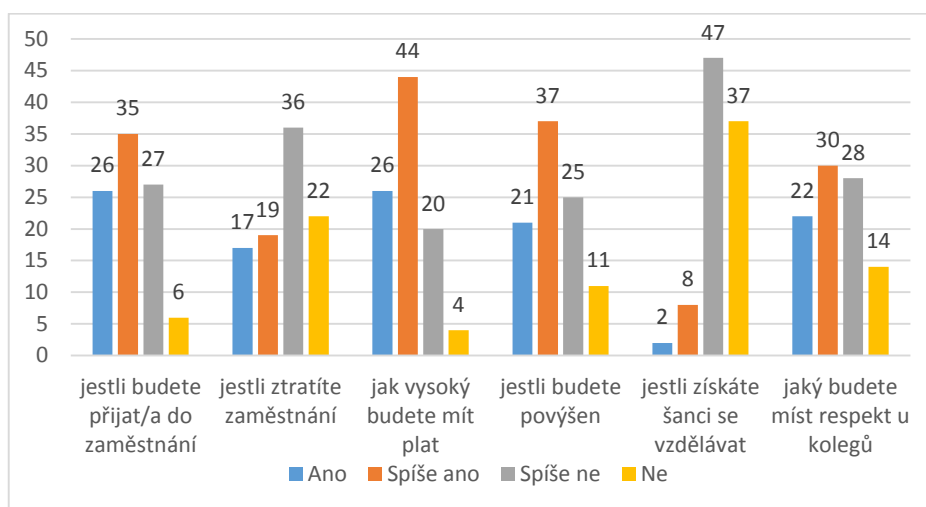
Tak vysoký počet respondentů, kteří souhlasí s prvním výrokiem, kdy jsou ženy omezeny mateřstvím a péčí o děti, by se dal vysvětlit tím, že nezaměstnaností jsou ohroženy spíše ty ženy, které jsou po rodičovské dovolené a chtějí se vrátit do zaměstnání. Míra nezaměstnanosti u žen s dětmi ve věku dosahuje u žen s maturitním a vyšším vzděláním 12% a u žen bez maturity až 28%.

Další výrok s vysokým počtem odpovědí, který může do jisté míry souviset s prvním výrokiem zněl - ženy jsou méně stabilní pracovní silou. Respondenti pravděpodobně volili tuto odpověď už jen kvůli tomu, že žena je právě ta, co odchází z práce kvůli tomu, že otěhotní, nebo z důvodu péče o nemocné dítě.

Co se týče třetího výroku s vysokým počtem kladných odpovědí - Ženy mají menší autoritu a řídicí schopnosti. Jedná se o zcela individuální záležitost, která zřejmě není podmíněna pohlavím. Respondenti mohou podléhat dojmu, že ženy nemají dostatečnou autoritu a řídicí schopnosti už jen na základě genderových stereotypů, kdy byl muž od pradávna vnímán jako vůdce.

Položka č. 17: Myslíte si, že to jaké máte pohlaví, hraje v zaměstnání důležitou roli, když se rozhoduje o tom...

Graf 16 Role pohlaví v zaměstnání



(Vlastní zdroj)

- Jestli budete přijat/a do zaměstnání** – většina respondentů si myslí, že v tomto případě pohlaví hraje důležitou roli. Kladnou odpověď zvolilo celkem 61 (64,89 %) respondentů („ano“ – 26 a „spíše ano“ – 35). Nesouhlas vyjádřilo celkem 33 (35,11 %) respondentů („spíše ne“ – 27 a „ne“ – 6).
- Jestli ztratíte zaměstnání** – zde ve větší míře celkem 58 (61,70 %) respondentů nesouhlasilo („spíše ne“ – 36 a „ne“ – 22). Ostatních 33 (35,11 %) respondentů si vybralo kladný typ odpovědi („ano“ – 17 a „spíše ano“ -19)
- Jak vysoký budete mít plat** – v tomto případě se respondenti identifikují s kladnou odpovědí. Souhlasnou odpověď označilo 70 (74,47 %) respondentů („ano“ – 26 a „spíše ano“ – 44) , což je vzhledem k celkovému počtu respondentů vysoké číslo. Nesouhlas vyjádřilo pouze 24 (25,53 %) respondentů.

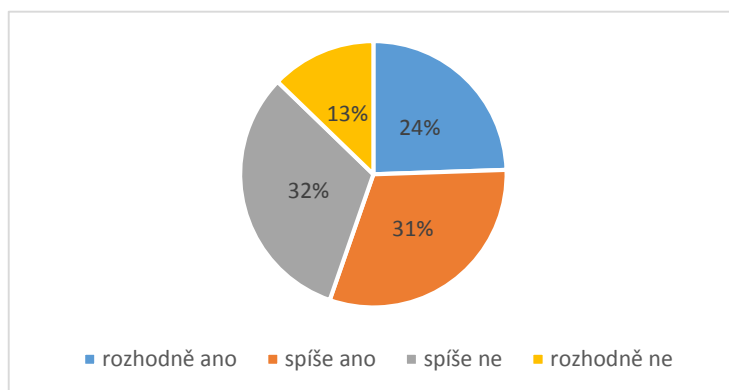
- d) **Jestli budete povýšen** – kladně odpovědělo celkem 58 (61,70 %) respondentů („ano“ – 21 a „spíše ano“ – 37). Nesouhlas vyjádřilo celkem 36 (38,30 %) dotazovaných. Z toho vyplývá, že více respondentů pokládá pohlaví za důležitý faktor při povýšení.
- e) **Jestli získáte šanci se dále vzdělávat** – zde vyjádřilo nesouhlas celkem 84 (89,36 %) respondentů („spíše ne“ – 47 a „ne“ – 37). Kladnou odpověď zvolilo jen celkem 10 (10,64 %) respondentů. Z toho plyne, že většina respondentů nepovažuje pohlaví za rozhodující faktor při šanci se dále vzdělávat.
- f) **Jaký budete mít respekt u kolegů** – souhlasnou odpověď označilo celkem 52 (55,32 %) dotazovaných („ano“ – 22 a „spíše ano“ – 30). Nesouhlasilo celkem 42 respondentů (44,68 %) („spíše ne“ – 28 a „ne“ – 14). Více respondentů tedy pokládá, to jaké má člověk pohlaví za významný faktor při utváření respektu u kolegů.

Více než polovina respondentů se shodla na tom, že pohlaví hraje důležitou roli při přijímání do zaměstnání. Respondenti mohou takto usuzovat už jen na základě existence feminizovaných a muskulizovaných profesí, kde je očekávané, že do práce typické pro ženu raději přijmou ženu a do práce typické pro muže raději upřednostní muže, který má na výkon práce lepší předpoklady než žena.

S největším počtem kladných odpovědí (70) se respondenti shodli na tom, že pohlaví hraje důležitou roli na tom, jak bude mít žena či muž vysoký plat. Ženy mívají většinou nižší platy už jen z toho důvodu, že v naší společnosti stále panuje stereotyp, který nahlíží na muže jako na hlavního živitele, který by měl ekonomicky zajistit rodinu.

Položka č. 18: Uznáváte tradičně mužské a ženské práce?

Graf 17 Názor na tradičně ženské a mužské práce

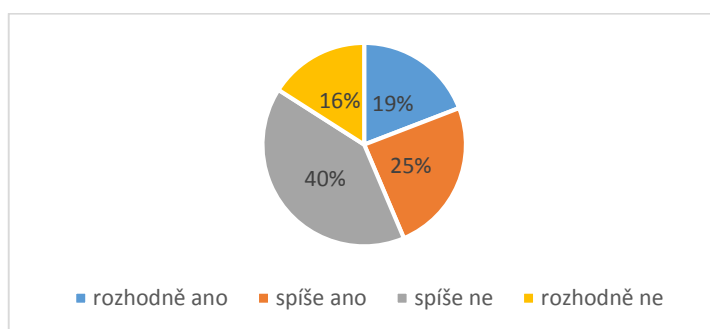


(Vlastní zdroj)

U této položky se respondenti přiklánějí ke kladným odpovědím. Odpověď „rozhodně ano“ zvolilo 23 respondentů (24,5%) a „spíše ano“ si vybralo 29 (30,9%) dotazovaných. Nesouhlas v podobě odpovědi „spíše ne“ zvolilo 30 (31,9%) respondentů a „rozhodně ne“ pouhých 12 (12,8%) respondentů. Podle větší míry kladných odpovědí, lze z grafu vyčíst, že respondenti uznávají tradičně mužské a ženské práce.

Položka č. 19: Je podle vás správné dívat se na ženu jako na pečovatelku a na muže jako hlavního živitele rodiny?

Graf 18 Názor na ženu jako pečovatelku a muže jako hlavního živitele rodiny

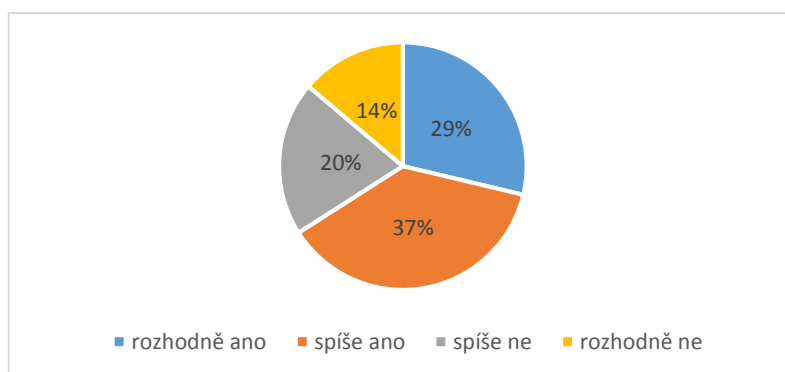


(Vlastní zdroj)

Zde respondenti odpovídali ve větší míře nesouhlasně „rozhodně ne“ použilo 15 respondentů (16%) a „spíše ne“ 38 (40,4%). Co se týče kladných odpovědí, „spíše ano“ zvolilo 23 respondentů (24,5%) a „rozhodně ano“ si vybralo 18 respondentů (19,1%). Více respondentů se neztotožňuje s tím, že by bylo správné dívat se na ženu jako na pečovatelku a na muže jako hlavního živitele rodiny.

Položka č. 20: Myslíme si, že je správné dávat mužům možnost jít na mateřskou dovolenou místo ženy?

Graf 19 Názor na možnost pro muže, aby šli na rodičovskou dovolenou místo ženy



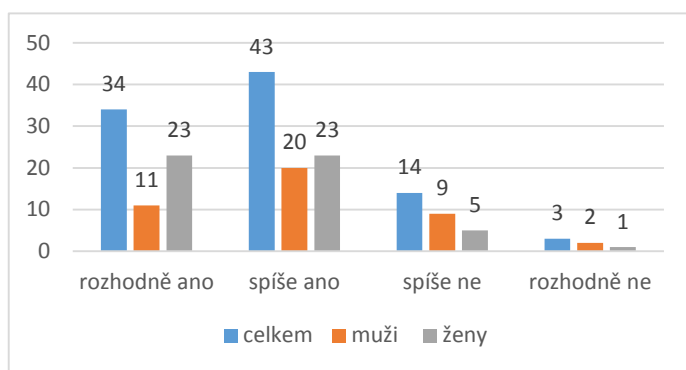
(Vlastní zdroj)

U této položky se většina dotazovaných shodla, že je správné dávat muži možnost plně zastoupit ženu na rodičovské dovolené. Kladně odpovědělo celkem 62 respondentů, „spíše ano“ – 35 respondentů (37,2%) a „rozhodně ano“ 27 (28,7%). Ostatní respondenti nesouhlasí s tím, aby muž šel na rodičovskou dovolenou místo ženy.

U této položky se jedná zcela o individuální záležitost. Odpovědi závisí na tradičním nastavení každého z respondentů, jestli uznává stereotypní model: žena – pečovatelka a muž – živitel.

Položka č. 21: Vnímáte existenci platového rozdílu mezi mužem a ženou?

Graf 20 Názor na existenci platového rozdílu mezi mužem a ženou



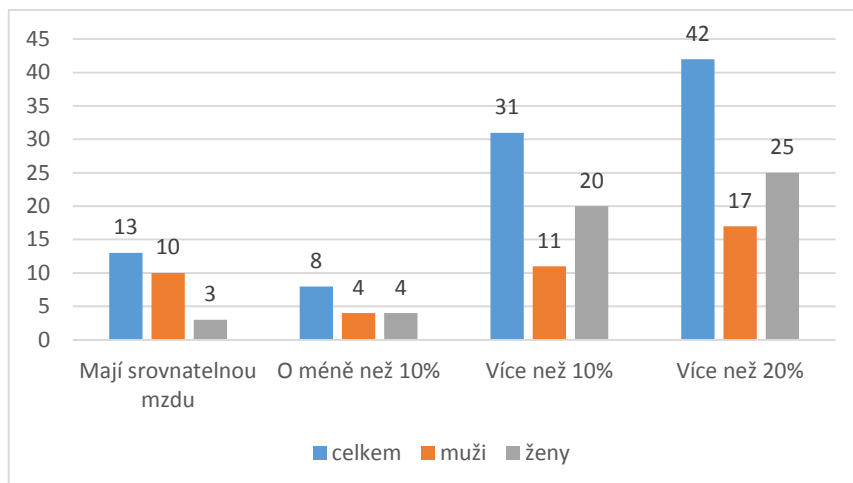
(Vlastní zdroj)

Celkem 77 (81,9%) respondentů vnímá existenci platového rozdílu mezi mužem a ženou. Konkrétně 34 (36,2%) respondentů zvolilo odpověď „rozhodně ano“ a „spíše ano“ vybralo 43 (45,7%) respondentů. Zbytek respondentů si nemyslí, že by v platovém ohodnocení mezi mužem a ženou byl nějaký velký rozdíl.

Vnímání platového rozdílu respondentů se liší do jisté míry v závislosti na věku, protože mezi nejmladšími i nejstaršími zaměstnanci jsou rozdíly podstatně nižší. Největší rozdíly v platovém ohodnocení mohou ženy a muži pociťovat ve středním věku.

Položka č. 22: O kolik % myslíte, že muži mají vyšší mzdu než ženy?

Graf 21 Procentuální rozdíl mezi mzdou muže a ženy podle respondentů



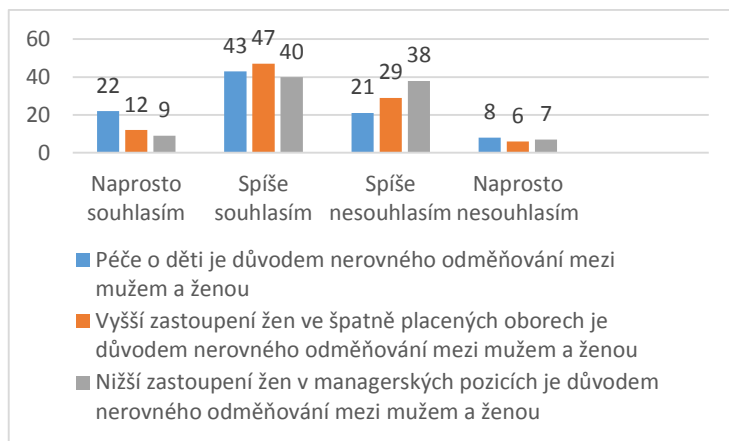
(Vlastní zdroj)

Nejvíce respondentů označilo odpověď „více než 20%“, konkrétně 42 (44,7%) respondentů. Na druhém místě se umístila odpověď „více než 10%“, kterou označilo 31 (33%) respondentů. Třetí v pořadí byla odpověď „mají srovnatelnou mzdu“. Tuto odpověď vybralo 13 (13,8%) respondentů a na posledním místě se umístila odpověď, že ženy mají plat o méně než 10% nižší, jenž označilo pouhých 8 (8,5%) dotazovaných. Z grafu je patrné, že u odpovědí „mají srovnatelnou mzdu“ a „o méně než 10%“ dominuje zastoupení mužů. Ženy si tedy více uvědomují procentuální rozdíl v platovém ohodnocení.

Větší část respondentů odhadla správně procentuální rozdílnost v průměrné mzdě mezi mužem a ženou. V novinách, které vydává Gender Studies se Romana Volejníčková zmiňuje, že rozdíl mezi hrubým výdělkem mužů a žen je v Česku o 22% nižší. Česká republika je tak druhou nejhorší zemí v rámci EU, když Evropský průměr je 16,7%. Tento vysoký rozdíl v odměňování vede ke značným rozdílům v důchodech a zvyšuje tak riziko chudoby u starších žen.

Položka č. 23: Vyjádřete svou míru souhlasu s výroky týkající se nerovného odměňování mezi mužem a ženou.

Graf 22 Výroky týkající se nerovného odměňování mezi mužem a ženou



(Vlastní zdroj)

1. Výrok – Péče o děti je důvodem nerovného odměňování mezi mužem a ženou

S tímto výrokem celkem 65 respondentů souhlasí („naprosto souhlasím“ – 22 a „spíše souhlasím“ – 43). Zbytek respondentů nesouhlasí („spíše nesouhlasím – 21 a „naprosto nesouhlasím“ - 8)

2. Výrok - Vyšší zastoupení žen ve špatně placených oborech je důvodem nerovného odměňování mezi mužem a ženou

Podobně jako u prvního výroku, zde také uvedla většina respondentů kladnou odpověď. Podíl respondentů s kladnou odpovědí činí celkem 59 („naprosto souhlasím“ – 12 a „spíše souhlasím“ – 47) Nesouhlas uvedlo dohromady 35 respondentů („spíše nesouhlasím“ 29 a „rozhodně nesouhlasím“ – 6).

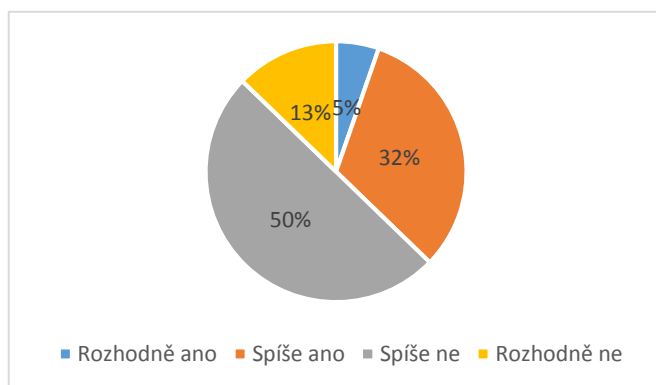
3. Výrok - Nižší zastoupení žen v manažerských pozicích je důvodem nerovného odměňování mezi mužem a ženou.

U tohoto výroku je podíl kladných a nesouhlasných odpovědí poměrně vyrovnaný. Kladnou odpověď vybralo celkem 49 respondentů („naprosto ano“ – 9 a „spíše ano“ – 40). Nesouhlas vyjádřilo dohromady 45 dotazovaných („spíše ne“ – 38 a „rozhodně ne“ – 7).

Ženy s dětmi mnohdy mívají nižší platy díky menšímu počtu odpracovaných a placených hodin, nebo se mohou vyskytovat v hůře odměňovaných zaměstnáních.

Položka 24: Myslíte si, že ženy jsou ve vrcholových pozicích za stejnou práci srovnatelně platově ohodnoceny jako muži?

Graf 23 Názor na ohodnocení žen ve vrcholových pozicích



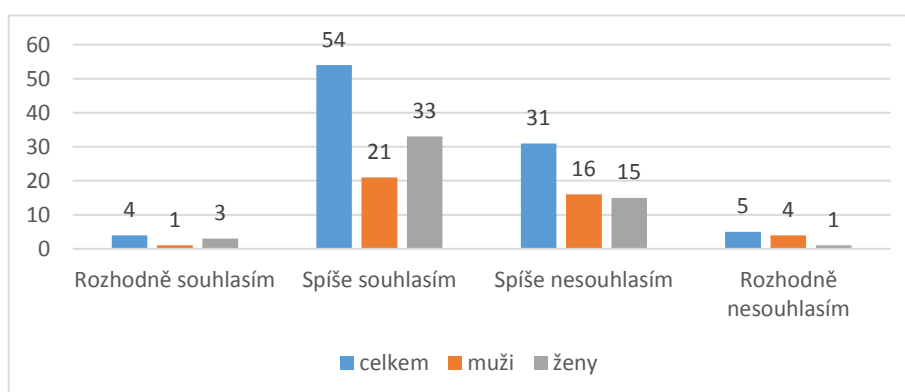
(Vlastní zdroj)

Celkem 35 respondentů (37,2%) si myslí, že ženy ve vrcholových pozicích jsou za stejnou práci srovnatelně ohodnoceny jako muži. Konkrétně 5 respondentů označilo odpověď „rozhodně ano“ a 30 dotazovaných vybralo odpověď „spíše ano“. Dohromady 59 respondentů se shodlo na tom, že ženy nemají ve vrcholových pozicích za stejnou práci srovnatelnou mzdu s muži.

V některých odvětvích mají ženy srovnatelný plat s muži, v jiných však mohou být rozdíly velmi viditelné – jde převážně o odvětví typicky ženské. Vše záleží hlavně na struktuře míst, kterou ženy obsazují. Například zdravotnictví, zde pracuje čtyřikrát více žen než mužů, co se týče středního zdravotnického personálu.

Položka 25: Myslíte si, že jsou ženy znevýhodněny při postupu na vyšší pozice?

Graf 24 Názor na znevýhodnění žen při postupu na vyšší pozici

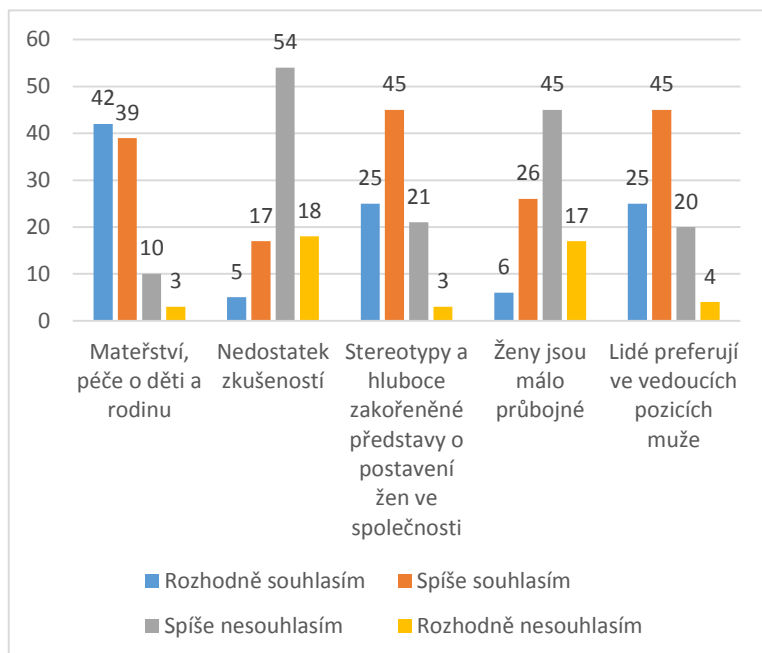


(Vlastní zdroj)

Z grafu lze vyčíst, že respondenti se ve větší míře přiklánějí ke kladnému typu odpovědi. Celkem 58 respondentů označilo kladnou odpověď („rozhodně ano“ – 4 (4,3%) a „spíše ano“ – 54 (57,4%). Ostatních 36 (38,3%) respondentů vyjádřilo nesouhlas.

Položka 26: Překážky, které brání ženám v postupu na vyšší pozici jsou...

Graf 25 Překážky, které brání ženám v postupu na vyšší pozici



(Vlastní zdroj)

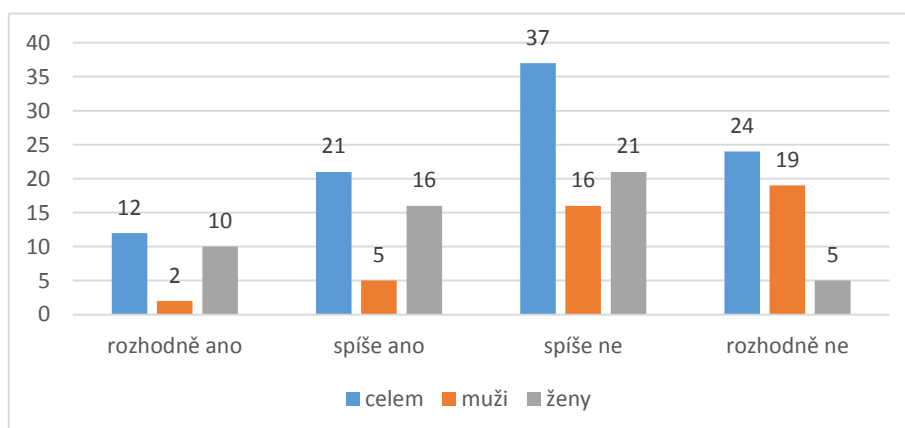
- Výrok - Mateřství, péče o děti a rodinu** – s tímto výrokem souhlasilo celkem 81 (86,17%) respondentů („rozhodně souhlasím“ - 42 a „spíše souhlasím“ – 39). Ostatních 13 (13,83%) respondentů nesouhlasilo („spíše nesouhlasím“ – 10 a „rozhodně nesouhlasím“ 3).
- Výrok – Nedostatek zkušeností** – více než 72 (76,6%) respondentů nesouhlasí („spíše nesouhlasím“ – 54 a „rozhodně nesouhlasím“ – 18) s tím, že by nedostatek zkušeností bránil ženám v postupu na vyšší pozici. Zbylých 22 (23,4%) respondentů souhlasí („rozhodně souhlasím“ – 5 a „spíše souhlasím“ – 17).
- Výrok - Stereotypy a hluboce zakořeněné představy o postavení žen ve společnosti** – celkem 80 (85,11%) respondentů považuje („rozhodně souhlasím“ - 25 a „spíše souhlasím“ – 45) tento výrok jako překážku bránící ženám v postupu na vyšší pozici. Ostatních 24 (25,53%) dotazovaných s tímto výrokem nesouhlasí („spíše nesouhlasím“ – 21 a „rozhodně nesouhlasím“ – 3)
- Výrok - Ženy jsou málo průbojné** – dohromady 72 (76,6%) respondentů nesouhlasí („spíše nesouhlasím“ – 45 a „rozhodně nesouhlasím“ – 17) s tím, že by byly ženy málo průbojné. Zbytek souhlasí („rozhodně souhlasím“ - 6 a „spíše souhlasím“ – 26) s tím, že je nedostatečná průbojnost žen překážkou.

5. **Výrok – Lidé preferují ve vedoucích pozicích muže** – celkem 70 (74, 47%) respondentů se přiklání („rozhodně souhlasím“ – 25 a „spíše souhlasím“ – 45) k názoru, že muži jsou upřednostňováni ve vedoucích pozicích. Ostatní respondenti se s tímto názorem neztotožňují („spíše nesouhlasím“ – 20 a „rozhodně nesouhlasím“ – 4)

Respondenti vidí jako hlavní problém, který brání ženám při postupu na vyšší pozici mateřství, péči o děti a rodinu. Kvůli současnému nastavení podmínek pro kariéru manažera se musejí často ženy rozhodovat mezi kariérou nebo založením rodiny. Obojí jde skloubit velice těžko, protože od ženy se více než od muže očekává, že bude pečovat o dítě.

Položka č. 27: Myslíte si, že je vhodným řešením přijmout zákon, který by zaváděl povinné kvóty pro počet žen ve vrcholových pozicích?

Graf 26 Názor na zavádění povinných kvót pro počet žen ve vrcholových pozicích



(Vlastní zdroj)

K zákonu, co by zaváděl povinné kvóty pro počet žen ve vrcholových pozicích se většina respondentů vyjádřila nesouhlasně („spíše ne“ - 37 a „rozhodně ne“ 24). Avšak ve větší míře nesouhlasí právě muži a u žen je to půl na půl (dohromady 26 žen souhlasí a stejně tak 26 žen nesouhlasí).

Větší míra nesouhlasu u respondentů může být způsobena nedostatečnou informovaností a tlačáním do neznáma. Cílem vládní strategie je zavedení kvót, díky kterým by bylo 44% zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve státní správě.

5 SHRNUTÍ VÝZKUMU

Výzkum byl orientován na to, jak respondenti hodnotí, postavení žen na trhu práce. V teoretické části jsme se zabývali samotnými pojmy, problémy a legislativou, která úzce souvisí s tematikou postavení žen na trhu práce. Čerpali jsme převážně z odborné literatury, jenž se touto problematikou zabývá. V praktické části se věnujeme vlastnímu výzkumu, který má za úkol odpovědět na hlavní výzkumnou otázku za pomoci dílčích výzkumných otázek. Odpověď na jednotlivé dílčí výzkumné otázky jsme získali vyhodnocením jednotlivých položek v dotazníku.

DVO 1: Jaké je zjištění pohledu mužů a žen na současné možnosti uplatnění žen na trhu práce?

Z celkového počtu respondentů se dohromady 73 respondentů přiklání k tomu, že ženy jsou oproti mužům znevýhodněny na trhu práce. Dále se celkem 53 respondentů shodlo v odpovědích na tom, že ženy mají menší šanci než muži dosáhnout vedoucí pozice v oblasti, kde pracují. Co se týče získání (zvolilo 40 respondentů) nebo udržení pracovního místa (53 respondentů) mají podle dotazovaných obě pohlaví poměrně stejné šance. V otázce, kdo má na trhu práce lepší postavení, se respondenti z velké části (52 respondentů) přiklonili k odpovědi, že muži jsou na tom o trochu lépe než ženy. Jako druhou nejčastější odpověď volili, že jsou na tom muži výrazně lépe než ženy. Dohromady pouhých 8 respondentů zvolilo odpověď, že by ženy měly značně lepší nebo o trochu lepší postavení na trhu práce a když už, tak šlo převážně o muže.

Výběr profese úzce souvisí s následným uplatněním ženy na trhu práce, proto jsme se respondentů v dotazníku ptali, zda hrají genderové stereotypy a tradice důležitou roli při výběru profese. Drtivá většina z nich zvolila souhlasnou odpověď (celkem 74 respondentů).

Na základě genderových stereotypů a tradic si lidé od pradávna volí směr svého profesního života. Tyto zažitě představy o tom, jak mají typická žena a muž v současnosti vypadat, je do jisté míry ovlivňují v tom, kam mají směřovat, a to nejen ve svém osobním životě, ale zejména i v pracovní oblasti. Také mají za následek, že většina mužů a žen si vybírá tradičně mužské a ženské práce. V návaznosti na to, jsme se respondentů v dotazníku zeptali, jestli uznávají tradičně mužské a ženské práce. Celkem 52 respondentů uvedlo souhlasnou odpověď, což je více než polovina dotazovaných.

V dotazníku se objevila také položka, která souvisela s názorem respondentů na to, jestli je správné dívat se na ženu jako na pečovatelku a na muže jako na hlavního živitele rodina. Zde celkem 53 respondentů odpovědělo nesouhlasně, což lehce odporuje s tím, že téměř identický počet respondentů uznává tradičně mužské a ženské práce.

Dalším zjištěním je, že velká část respondentů (celkem 61, co zvolilo souhlasnou odpověď) si myslí, že pohlaví hraje důležitou roli při přijímání do zaměstnání. Ještě více respondentů označilo kladnou odpověď, která se týkala vlivu pohlaví na výši platu. Zde souhlasilo celkem 70 respondentů. Více než polovina respondentů (celkem 58) vyjádřilo souhlas s tím, že pohlaví je významný faktor při povýšení na vyšší pozici a dohromady 52 dotazovaných souhlasilo s odpovědí, že pohlaví určuje to, jaký budou mít respekt u kolegů.

DVO 2: Jaká je zkušenost respondentů s diskriminací na pracovišti?

Větší část respondentů zkušenost s diskriminací na pracovišti nemá (57 respondentů). Ostatních 37 dotazovaných se s diskriminací na pracovišti setkalo. Tuto zkušenost má konkrétně 22 žen a 15 mužů. Jednalo se převážně o diskriminaci z hlediska pohlaví. Tu uvedlo celkem 21 respondentů. Na druhém místě se umístila diskriminace kvůli věku a na posledním platová diskriminace.

V dotazníku se objevila i otázka, která se týkala zkušenosti respondentů s obtěžováním žen na pracovišti. Tuto zkušenost má 21 respondentů. Z toho pouze 5 mužů a 16 žen. Na prvním místě se umístilo slovní napadání, se kterým se setkalo celkem 10 dotazovaných. Jako druhé nejčastější respondenti volili sexuální obtěžování žen a na posledním místě skončil fyzický útok.

Za nejvíce znevýhodněnou skupinu žen na trhu práce respondenti považují starší ženy. Na druhém místě se umístily ženy po rodičovské dovolené. Na třetím místě skončily ženy samoživitelky a na čtvrtém čerstvé absolventky. Na posledním místě se umístily ženy s dětmi v předškolním věku.

DVO 3: Jaké jsou největší příčiny diskriminace žen na pracovišti podle respondentů?

Jako největší problém/příčinu diskriminace žen na pracovišti, respondenti vidí omezení žen mateřstvím, péčí o děti a rodinu. Tuto odpověď zvolilo celkem 82 respondentů.

Na druhém místě se umístila odpověď, že ženy jsou méně stabilní silou než muži. Kladně odpovědělo celkem 47 respondentů. Tato příčina může jít ruku v ruce s první, protože ženy jsou často nuceny opustit zaměstnání kvůli péči o potomka, nebo plánovanému rodičovství.

Někteří respondenti, zvolili ve velké míře odpověď, že ženy mají menší autoritu a řídicí schopnosti. Tuto odpověď zvolilo poměrně dost respondentů (celkem 41), i když více z nich nesouhlasilo (celkem 53).

DVO 4: Jak respondenti vnímají rozdíly v platovém ohodnocení mezi muži a ženami?

Celkem 77 respondentů si uvědomuje existenci platového rozdílu mezi mužem a ženou. Ve větší míře se respondenti shodli na tom, že ženy mají o více než 20% nižší plat než muži. Tuto odpověď uvedlo 42 respondentů, což je polovina z dotazovaných. Jako druhou nejčastější odpověď 31 respondentů uvedlo, že ženy mají o 10% nižší mzdu než muži. Odpověď „mají srovnatelnou mzdu“ označilo 13 dotazovaných a „o méně než 10%“ uvedlo jen 8 respondentů.

Největší příčinu v nerovném odměňování mezi mužem a ženou vidí respondenti v péči o děti. Zde vyjádřilo svůj souhlas dohromady 65 respondentů.

Celkem 59 respondentů vidí důvod nerovného odměňování mezi mužem a ženou ve vyšším zastoupení žen ve špatně placených oborech.

Nižší zastoupení žen v manažerských pozicích shledává jako důvod nerovného odměňování mezi mužem a ženou celkem 49 respondentů, což je více než polovina dotazovaných.

DVO č. 5: Jaký je názor respondentů na pravděpodobnost kariérního růstu žen?

Celkem 58 respondentů souhlasí s tím, že ženy jsou znevýhodněny při postupu na vyšší pozici. Za největší překážku bránící ženám v tomto postupu, považuje celkem 81 respondentů mateřství, péči o děti a rodinu. Se stereotypy a hluboce zakořeněnými představami o postavení žen ve společnosti souhlasilo celkem 80 respondentů. Dále ve velké míře uvedlo celkem 70 respondentů souhlas v tom, že lidé preferují ve vedoucích pozicích muže.

V otázce jestli by bylo vhodným řešením přijmout zákon, který by zaváděl povinné kvóty pro počet žen ve vrcholových pozicích respondenti, odpověděli spíše nesouhlasně (celkem 61).

6 DOPORUČENÍ PRO PRAXI

V posledních letech jsou v České republice stále častěji patrné aktivity, které souvisejí s generovou rovností, avšak ženy nemají stále vyhráno. Už jen protože u velké části populace stále panuje tradiční rozdělení rolí, což se znatelně projevuje ve vývoji a v přístupu k pracovním možnostem a k profesní kariéře. V dnešní době se vyskytuje předpoklad, že žena bravurně zastane roli matky, manželky, hospodyně i manažerky. Myslíme si, že pro všechny ženy je velice důležité, aby jejich podmínky a šance byly s muži srovnatelné. V souvislosti s nerovným postavením žen na trhu práce doporučujeme následující změny, které korespondují s výše uvedenými výsledky výzkumu.

Respondenti shledali jako hlavní problém související s postavením žen na trhu práce - mateřství, péči o děti a rodinu. Bylo by proto vhodné zabezpečit pro matky s dětmi více školek a jeslí, kterých je v České republice nedostatek, díky neutěšenému systému sociální podpory. Zároveň ženy, vzhledem k výši své průměrné mzdy, nemají šanci platit si chůvu či opatrovatelku ani na poloviční úvazek. Jediným východiskem z této situace se stává částeční finanční závislost na manželovi, která jej staví do pozice živitele rodiny.

Další problém, který by bylo vhodné vyřešit následným opatřením, souvisí také s mateřstvím a odchodem ženy na rodičovskou dovolenou. V první řadě by byl vhodný posun péče o dítě na oba rodiče, zvýšit nabídku polovičních úvazků, zkrátit období pro vyčerpání/čerpání celé podpory při rodičovské dovolené a nabídnout možnost dřívějšího návratu do práce či práce z domova.

Co se týče preferování mužů na vyšších pozicích, bylo by v tomto případě vhodné zavedení povinných kvót, které by mohly pomoci tento handicap vyrovnat.

ZÁVĚR

To jaké postavení bude mít člověk na trhu práce, souvisí s mnoha faktory. Jedním z nejdůležitějších faktorů je právě pohlaví, které udává v životě člověka mnohé. Jedná se o pojem biologický, který určuje biologické odlišnosti mezi mužem a ženou. Dalším důležitým, podobným faktorem je gender. Gender se na rozdíl od pohlaví týká rozlišování psychických a sociálních rozdílů člověka. Na základě zmíněných faktorů jako je pohlaví a gender jsou dívkám a chlapcům již v útlém věku připisovány konkrétní genderové role. Tedy jisté vzorce chování, které jsou očekávané od společnosti, ve které dítě vyrůstá. Tyto genderové role podléhají genderovým stereotypům, jenž jsou ve společnosti jistým způsobem zakořeněné.

Hlavním problémem, s kterým se může nejen žena na trhu práce setkat je diskriminace. Příčinou diskriminace zpravidla většinou bývá příslušnost k určité sociální skupině nebo kategorii. O diskriminaci žen můžeme hovořit, tehdy pokud je žena vyloučena, omezena nebo rozlišována kvůli její příslušnosti k ženskému pohlaví a její šance uplatnit svá práva jsou ve srovnání s podmínkami mužů omezeny. Můžeme rozlišovat čtyři druhy diskriminace – mzdovou diskriminaci, genderovou segregaci a diskriminaci kvůli mateřství a zneužívání ženské práce.

Míra zastoupení mužů a žen na pracovním trhu je dána souhrou mnoha faktorů, jako jsou změny ve výrobě a demografické změny. Tyto změny jsou závislé na převládajících genderových představách v dané společnosti. Díky rychlému vývoji společnosti se koncentrace žen na současném trhu práce stále zvyšuje, ale mohou se setkat s problémy, jako je genderová segregace na trhu práce a nerovnost v odměňování. Nerovnosti, se kterými se žena na trhu práce může setkat se, snaží Česká republika řešit pomocí legislativního opatření v podobě zákonů či předpisů.

V praktické části jsme navázali na informace, které jsme uvedli v teoretické části prostřednictvím elektronického dotazníku. Výsledky výzkumného šetření nám například říkají, že dotazované ženy a muži si jsou vědomi rozdílného postavení mezi mužem a ženou a znávají, že muži jsou na tom na trhu práce o trochu lépe než ženy. Respondenti vidí problém hlavně v tom, že ženy mají menší šance dosáhnout vedoucí pozice než muži. Dále většina respondentů uvedla, že genderové stereotypy a tradice hrají důležitou roli při následném výběru profese. Také více než polovina z nich uznává tradičně mužské a ženské práce, avšak velká část z dotazovaných si nemyslí, že je správné vnímat ženu jako pečovatelku a muže jako živitele rodiny.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. SMETÁČKOVÁ, Irena a Richard BRAUN. Homofobie v žákovských kolektivech: homofobní obtěžování a šikana na základních a středních školách - jak se projevuje a jak se proti ní bránit: doplňkový výukový materiál pro ZŠ a SŠ včetně didaktické aplikace tématu. Praha: Úřad vlády České republiky, 2009. ISBN 978-80-7440-016-2.
2. KŘÍŽKOVÁ, Alena. Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4
3. BAROŠOVÁ, M. Monitoring rodovej segregácie na trhu práce - analýza dopadov transformačných zmien. Závěrečná správa VÚ č. 2120. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2006
4. NEUMANN, Stanislav Kostka. Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly. Vyd. 1. v nakl. Otakar II. Praha: Otakar II., 1999. ISBN 80-86355-03-9.
5. FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9.
6. FIALOVÁ, Eva, SKÁLOVÁ, Helena, ed. Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR. Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30-8.
7. PLESKOVÁ, Kateřina. Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit). 3., aktualiz. vyd. Ilustroval Kateřina BÍLKOVÁ. Brno: Nesehnutí, 2008. ISBN 978-80-87217-01-6.
8. FERRAROVÁ, Eva. Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 976-80-86520-03-2.
9. RENZETTI, Claire M a Daniel J CURRAN. Ženy, muži a společnost. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2
10. SIROVÁTKA, Tomáš et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno: Fakulta sociálních studií MU, 2006. ISBN 80-7326-104-9.

11. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii [online]. Evropská unie, 2014 [cit. 2017-04-05].
Dostupné z: [//ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/140319_gng](http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/140319_gng)
12. ESFCR: Horizontální téma genderová rovnost v OPZ, 2015 [online]. ESFCR. [cit. 19. 2. 2017]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/file/9896/>
13. KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. Genderová segregace českého trhu práce: Kvantitativní a kvalitativní obraz. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978- 80-7330-165-1.
14. HOLUBOVÁ, B. Sexuálne obťažovanie na pracovisku ako forma diskriminácie a rodovo podmieneného násillia (Výsledky empirického výskumu). Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007
15. OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.
16. CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5326-3.
17. VÁLKOVÁ, Jana, Lucie OBROVSKÁ a Zuzana ONDRŮJOVÁ. Poziční dokument k nerovnému odměňování žen a mužů v České republice. Brno, 2016.
18. MOŽNÝ, Ivo. Rodina a společnost. Ilustroval Vladimír JIRÁNEK. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006. Studijní texty (Sociologické nakladatelství).
19. BIRKNEROVÁ, Zuzana a Miroslav FRANKOVSKÝ. *Rodové diferencie v prejavocho sociálnej, emocionálnej inteligencie a machiavellizmu v manažérskej práci*. Praha: Radix, 2014. ISBN 978-80-87573-12-9. 80-86429-58-X.
20. GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4
21. VALDROVÁ, Jana. Gender a společnost: [vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií]. V Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně, 2006. ISBN 80-7044-808-3.
22. ČESKO. Usnesení č. 1/1993 ze dne 16. 12. 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. [Online] Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>.

23. ČESKO. Zákon č. 262/2006 ze dne 21. 4. 2006 zákoník práce.[Online] Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.
24. ČESKO. Zákon č. 435/2004 ze dne 13. 5. 2004 o zaměstnanosti.[Online] Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Pohlaví respondentů	34
Graf 2 Nejvyšší dosažené vzdělání	34
Graf 3 Pozice v zaměstnání	35
Graf 4 Převládající pohlaví v zaměstnání, kde respondenti pracují	35
Graf 5 Myslíte si, že jsou ženy oproti mužům znevýhodněny na trhu práce?	37
Graf 6 Porovnání šancí mužů a žen v oblasti, kde pracují.....	38
Graf 7 Názor respondentů na postavení žen a mužů na trhu práce v České republice	39
Graf 8 Role genderových stereotypů a tradic při výběru profesní kariéry.....	40
Graf 9 Nejvíce znevýhodněná skupina žen na trhu práce.....	40
Graf 10 Zkušenosti s diskriminací žen na pracovišti	41
Graf 11 Druh diskriminace žen, s kterým se respondenti setkali	41
Graf 12 Zkušenost s obtěžováním žen na pracovišti	42
Graf 13 Druh obtěžování žen, s kterým se respondenti setkali na pracovišti.....	43
Graf 14 Názor respondentů na to, zda je diskriminace v ČR dostatečně zabezpečena.....	43
Graf 15 Důvody znevýhodnění žen na trhu práce	44
Graf 16 Role pohlaví v zaměstnání.....	46
Graf 17 Názor na tradičně ženské a mužské práce	47
Graf 18 Názor na ženu jako pečovatelku a muže jako hlavního živitele rodiny	48
Graf 19 Názor na možnost pro muže, aby šli na rodičovskou dovolenou místo ženy	48
Graf 20 Názor na existenci platového rozdílu mezi mužem a ženou	49
Graf 21 Procentuální rozdíl mezi mzdou muže a ženy podle respondentů.....	49
Graf 22 Výroky týkající se nerovného odměňování mezi mužem a ženou	50
Graf 23 Názor na ohodnocení žen ve vrcholových pozicích	51
Graf 24 Názor na znevýhodnění žen při postupu na vyšší pozici.....	52
Graf 25 Překážky, které brání ženám v postupu na vyšší pozici	53
Graf 26 Názor na zavadení povinných kvót pro počet žen ve vrcholových pozicích	54

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Postavení žen na trhu práce v České republice

Dobrý den,

věnujte prosím několik minut svého času k vyplnění následujícího dotazníku. Tento dotazník bude sloužit pro účely bakalářské práce na téma: Postavení žen na trhu práce v České republice.

Kolik Vám je let?

Jaké je vaše pohlaví?

- Žena
 Muž

Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní vzdělání
 Vyučen/a
 Střední s maturitou
 Vyšší odborná škola
 Vysoká škola

Na jaké pozici se nacházíte?

- Řídící pracovník
 Řadový pracovník
 Podnikatel
 Nezaměstnaný

Jaké postavení mají ženy a muži na trhu práce v České republice?

- Ženy jsou na tom značně lépe než muži
- Ženy jsou na tom o trochu lépe než muži
- Ženy a muži jsou si na pracovním trhu rovni
- Muži jsou na tom o trochu lépe než ženy
- Muži jsou na tom výrazně lépe než ženy

Porovnáte-li šance mužů a žen v oblasti, kde pracujete.

	Ženy mají větší šanci než muži	Muži a ženy mají poměrně stejné šance	Muži mají lepší šanci než ženy
Získání práce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dosáhnout vedoucí pozice	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Udržet si pracovní místo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zvýšit si výdělek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dostat za stejnou práci lepší plat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pracujete v odvětví kde je více...

- Žen
- Mužů
- Půl na půl
- Jiná

Myslíte si, že jsou ženy oproti mužům znevýhodněny na trhu práce?

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

Myslíte si, že genderové stereotypy a tradice hrají důležitou roli při výběru profesní kariéry?

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

Která skupina žen, je podle vás v dnešní době nejvíce ohrožená znevýhodněním na trhu práce?

- Čerstvé absolventky
- Ženy s dětmi v předškolním věku
- Starší ženy
- Ženy po mateřské dovolené
- Ženy samoživitelky
- Jiná

Máte zkušenosti s diskriminací žen na pracovišti?

- Ano
- Ne

Pokud ano, o jaký druh diskriminace se jednalo?

- Platová diskriminace
- Věková diskriminace
- Diskriminace z hlediska pohlaví
- Nemám tuto zkušenost

Máte zkušenost s obtěžováním žen na pracovišti?

- Ano
- Ne

Pokud ano, o jaký druh obtěžování se jednalo?

- Slovní napadání
- Fyzický útok
- Sexuální obtěžování
- Nemám tuto zkušenost

Myslíte si, že diskriminace žen na trhu práce je v České republice dostatečně legislativně zabezpečena?

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

Důvody znevýhodňování žen na trhu práce

	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
Ženy jsou omezeny mateřstvím, péčí o děti a rodinu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ženy nejsou, tak spolehlivé jako muži	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ženy mají menší autoritu a řídicí schopnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ženy mají méně zkušeností než muži	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ženy jsou méně stabilní pracovní silou než muži	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ženy mají většinou nižší vzdělání než muži	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Myslíte si, že to jaké máte pohlaví, hraje v zaměstnání důležitou roli, když se rozhoduje o tom...

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
jestli budete přijat/a do zaměstnání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jestli ztratíte zaměstnání	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jak vysoký budete mít plat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jestli budete povýšen/á	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jestli získáte šanci se dále vzdělávat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jaký budete mít respekt u kolegů	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Uznáváte tradičně mužské a ženské práce?

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

Je podle vás správné dívat se na ženu jako na pečovatelku a na muže jako hlavního živitele rodiny?

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

Myslíte, že je správné dávat mužům možnost jít na mateřskou dovolenou místo ženy?

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

Vnímáte existenci platového rozdílu mezi mužem a ženou?

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

O kolik % si myslíte, že muži mají vyšší mzdu než ženy?

- Mají srovnatelnou mzdu
- O méně než 10%
- Více než 10%
- Více než 20%

Vyjádřete svou míru souhlasu s výroky týkající se nerovného odměňování mezi mužem a ženou.

	Naprosto souhlasím	Spiše souhlasím	Spiše nesouhlasím	Naprosto nesouhlasím
Péče o děti je důvodem nerovného odměňování mezi mužem a ženou	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vyšší zastoupení žen ve špatně placených oborech je důvodem nerovného odměňování mezi mužem a ženou	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nižší zastoupení žen v manažerských pozicích je důvodem nerovného odměňování mezi mužem a ženou	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Myslíte si, že ženy ve vrcholových pozicích jsou za stejnou práci srovnatelně platově ohodnoceny jako muži?

- Rozhodně ano
- Spiše ano
- Spiše ne
- Rozhodně ne

Myslíte si, že jsou ženy znevýhodněny při postupu na vyšší pozice?

- Rozhodně ano
- Spiše ano
- Spiše ne
- Rozhodně ne

Překážky, které brání ženám v postupu na vyšší pozici jsou...

	Rozhodně souhlasím	Spiše souhlasím	Spiše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
Mateřství, péče o děti a rodinu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nedostatek zkušeností	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stereotypy a hluboce zakořeněné představy o postavení žen ve společnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ženy jsou málo průbojné	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lidé preferují ve vedoucích pozicích muže	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ženy mají strach z úspěchu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ženy mají menší autoritu a řídicí schopnosti než muži	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Myslíte si, že je vhodným řešením přijmout zákon, který by zaváděl povinné kvóty pro počet žen ve vrcholových pozicích?

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