

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI
KATEDRA MANAGEMENTU VEŘEJNÉHO SEKTORU



Bakalářská práce

Vanesa Štichová

2011



**Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta managementu
Jindřichův Hradec**

Problematika GENDER v českých firmách

Vypracovala:
Vanesa Štíhová

Vedoucí práce:
Mgr. Jaroslava Sedláková, Ph.D.

2011



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka **Vanesa Štíhová**
Studijní program **Ekonomika a management**
Obor **Management**

Název tématu: **Problematika GENDER v českých firmách**

Zásady pro vypracování:

1. Cílem bakalářské práce je poukázat na postavení žen na trhu práce, na rozdíly v kariérách mužů a žen, v jejich odměňování a v segregaci do jednotlivých zaměstnání. Dále bude v práci porovnán vývoj rovných příležitostí, nastíněno právní vymezování a zastřešení této problematiky v legislativě ČR. V rámci praktické části bakalářské práce bude proveden průzkum ve velkých firmách s cílem zmapovat rozdíly pracovních podmínek žen a mužů, jejich postavení na trhu práce a zjistit názory zaměstnanců na tuto problematiku.
2. Nalezení dalších zdrojů ke studiu problematiky je součástí zadání práce.

Rozsah práce: 40

Seznam odborné literatury:

1. KŘÍŽKOVÁ, A. – PAVLICA, K. *Management genderových vztahů : postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
2. Internetové stránky zpravodaje gender studies, (online), URL: www.zpravodaj.feminismus.cz
3. Oficiální stránky Českého statistického úřadu, (online) URL: www.czso.cz
4. Oficiální stránky Gender studies, (online) URL: www.genderstudies.cz
5. Oficiální stránky ministerstva práce a sociálních věcí, (online) URL: www.mpsv.cz
6. 2) KŘÍŽKOVÁ ALENA: *Životní strategie manažerek: Případová studie*. Praha: sociologický ústav AVČR, 2002, 1. vydání. ISBN: 80-7330-031-1
7. 3) FISCHLOVÁ DRAHOMÍRA: *Analýza rozdílů pracovních příjmů mužů a žen*. Praha: Karlova univerzita v Praze, fakulta humanitních studií, 2007. ISBN: 978-80-903086-6-4

Datum zadání bakalářské práce: březen 2010

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2011

L. S.

Vanesa Štíhová
Řešitelka

Mgr. Jaroslava Sedláková, Ph.D.
Vedoucí práce

Ing. Jana Krbová, Ph.D.
Vedoucí ústavu


prof. Radim Jiroušek, DrSc.
Děkan FMJH VŠE

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma:

„Problematika GENDER v českých firmách“

jsem zpracovala samostatně.

Použitou literaturu a podkladové materiály uvádím v přiloženém seznamu literatury.

V Jindřichově Hradci dne

.....

podpis autora

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucí mé bakalářské práce

paní **Mgr. Jaroslavě Sedlákové, Ph.D.**

za laskavý přístup, užitečné rady a přínosnou spolupráci.

Také bych chtěla poděkovat paní **Mgr. Elišce Novotné, Ph.D.**

za ochotu a cenné rady při vytváření dotazníku v rámci praktické části bakalářské práce.

ANOTACE

Bakalářská práce poukazuje na postavení žen na trhu práce, na rozdíly v kariérách mužů a žen, v jejich odměňování a v segregaci do jednotlivých zaměstnání. Dále práce obsahuje porovnání vývoje rovných příležitostí, nastiňuje právní vymezení a zastřešení této problematiky v legislativě ČR.

Bakalářská práce ve své praktické části provádí průzkum ve velkých firmách s cílem zmapovat rozdíly pracovních podmínek žen a mužů, jejich postavení na trhu práce a zjistit názory zaměstnanců na tuto problematiku.

Obsah

Úvod	1
1. Úvod do genderové problematiky.....	3
1.1. Přiblížení pojmu GENDER	3
1.2. Pojmy vztahující se k rovným příležitostem	4
2. Genderová politika.....	10
2.1. Teorie související s genderovou tematikou	10
2.2. Segregace zaměstnání.....	11
3. Vývoj rovných příležitostí.....	13
3.1. Do roku 1989	13
3.2. Po roce 1989	14
3.3. Současná situace.....	15
4. Legislativa ČR	17
4.1. Vývoj legislativy	17
4.2. Institucionální opatření.....	18
4.3. Listina základních práv a svobod.....	19
4.4. Zákoník práce.....	20
5. Problematika GENDER v českých firmách.....	22
5.1. Cíl šetření.....	22
5.2. Popis vzorku respondentů.....	24
5.3. Výsledky a zhodnocení dotazníkového šetření.....	28
Závěr	56
Odborná literatura	58
Internetové zdroje.....	58
Seznam tabulek	59
Seznam grafů	60
Přílohy	60

Úvod

Vzhledem k tomu, že se s genderovými problémy setkáváme v každodenním životě, ačkoli si to možná mnoho lidí neuvědomuje, vybrala jsem si toto téma. Z vlastní zkušenosti znám velmi mnoho případů, kdy řeší rodiče, obzvláště i matky samoživitelky, jak skloubit rodinné problémy, starost spojenou s výchovou a péčí o děti a k tomu se o rodinu zároveň adekvátním způsobem finančně postarat. Pokud rodině přibude k těmto problémům, které už jsou samy o sobě poměrně závažné, ještě narození nemocného dítěte, které vyžaduje větší a důslednější péči, je to většinou matka, která tuto pozici na sebe plně přebírá a o toto dítě se stará. Pakliže taková situace nastane, je to pro rodinu velice komplikovaná záležitost. Proto mne tento problém zaujal a chtěla jsem se danému tématu hlouběji věnovat ve své bakalářské práci. Právě tento fakt nezastupitelnosti role pečující matky ve mně evokoval zájem podrobněji tuto záležitost rozebrat, protože je s tím spojené zároveň pro každou ženu, která toto prožije, velmi komplikované umístění se na trhu práce a budování si jakékoli kariéry.

Bakalářská práce se skládá ze dvou částí. První, teoretická část je rozdělena do čtyř kapitol. V první z nich přibližuji význam slova gender a rozepisuji pojmy, které jsou s danou problematikou velmi úzce spojeny, protože bez neznalosti významu těchto pojmů by problém genderu nemohl být dobře pochopen. Také jsem si zde dovolila poukázat na rozdíly v platovém odměňování mezi muži a ženami, které se týkají průměrných mezd. Ve druhé kapitole se v krátkosti věnuji teoriím, které souvisejí s genderovou tematikou a přibližuji zde v rámci segregace zaměstnání obory, ve kterých jsou zastoupeni více muži a nebo naopak ženy. Ve třetí kapitole je zaznamenán vývoj rovných příležitostí do roku 1989, po roce 1989 a je zde nastíněna i současnost. Ve čtvrté kapitole se rozepisuji o právním vymezení v rámci České republiky, které se týká jednak schvalování zákonů a v dalším bodě zde popisuji organizace, které se problémům genderu věnují. V této kapitole se také věnuji legislativě ČR, konkrétně opatřením, která se nachází v Listině základních práv a svobod a v Zákoníku práce.

Ve druhé části bakalářské práce je proveden anketní výzkum ve větších, i nadnárodních firmách v České republice, které se nacházejí v hlavním městě Praze. Jedná se o průzkum názorů a zkušeností ekonomicky aktivních lidí, tedy zaměstnanců těchto

firem. Názory respondentů jsem zjišťovala formou anonymních dotazníků, které jsem do daných firem elektronickou poštou rozeslala. V prvním bodě praktické části bakalářské práce popisuji vzorek respondentů a ve druhém bodě vyhodnocuji jejich názory na dané otázky a genderovou problematiku jako takovou.

Cílem mé bakalářské práce je teoreticky přiblížit genderovou problematiku v České republice, popsat pojmy s tímto tématem související, poukázat na platové rozdíly mezi muži a ženami a v neposlední řadě také nastínit legislativní zastřešení daného tématu. V praktické části je cílem práce zhodnocení názorů a osobních zkušeností vzorku respondentů na genderové problémy ve firmách v České republice podle toho, jak a kdy se s těmito situacemi dotázaní setkali a na základě jejich odpovědí vyhodnotit daný problém.

I. Teoretická část

1. Úvod do genderové problematiky

Vzhledem k tomu, že s tématem bakalářské práce je spojeno mnoho pojmů, které je nutné zmínit v souvislosti s genderovou problematikou, rozhodla jsem se je objasnit hned v úvodní kapitole. Kapitulu jsem rozdělila do dvou částí. V první části jsem se zabývala výhradně pojmem gender a jeho přiblížením, ve druhé části jsem vymezila další pojmy důležité k pochopení problematiky rovných příležitostí.

1.1. Přiblížení pojmu GENDER

Slovo GENDER pochází původem z latinského jazyka, kde bylo známo jako *genus*, či *genesis*. V anglickém jazyce toto slovo významově charakterizovalo rod, včetně rodu gramatického. Slovo GENDER užíváme proto, abychom dokázali rozlišit kulturní rozdíly mezi muži a ženami. Díky feministickému paradigmatu se tento pojem začal užívat ve společenských vědách přibližně ve druhé polovině 20. století.

V době, kdy se hledal protějšek k biologickému rozlišení pohlaví, dostalo slovo GENDER specifický význam kulturního rozlišení mužů a žen. V témže významu přešlo i do mnoha jiných jazyků.

Pojem GENDER se poprvé objevil v knize *Sex, Gender and Society* (Pohlaví, Gender a Společnost) od Ann Oakley. Termín se používá v rozvojových projektech ve smyslu prosazování rovnoprávnosti mužů a žen a odstraňování diskriminace. GENDER je zřejmý v rovině každodenních interakcí. Přiděluje sociální status, tedy odstupňovaný souhrn práv a povinností členů společnosti a zároveň patří mezi nejvýraznější prvky tvořící identitu jednotlivce.

GENDER užíváme primárně z toho důvodu, abychom v diskusích o ženách a mužích ve společnosti dokázali odlišit biologickou podstatu lidí, neboli pohlaví, od ostatních vlivů, které formují dnešní podobu a postavení mužů a žen ve společnosti.

Těmito dalšími vlivy jsou například vlivy:

- **Společenské**

Za společenské vlivy můžeme považovat vzdělání, inteligenci člověka, či určitou úroveň nebo postavení sociální skupiny, ve které se jednotlivec vyskytuje.

- **Kulturní**

Mezi kulturní vlivy lze řadit obyčeje, nebo zvyklosti lidí či skupin lidí, které se mohou lišit například místem, kde daná skupina přebývá.

- **Historické**

Historické vlivy lze chápat jako jasně daná pravidla, která jsou vybudována již v minulosti, jsou pro lidstvo automatická, přirozená a řídí se jimi generace po generaci.

Zatímco rozdíly v GENDER problematice se týkají psychologických, sociálních a kulturních rozdílů mezi muži a ženami, samotné pohlaví odkazuje pouze k fyzickým rozdílům lidského těla.

1.2. Pojmy vztahující se k rovným příležitostem

Přístupy k odlišnému postavení mužů a žen ve společnosti se projevují v každé kultuře odlišně a to například ve formě různých zvyků, tradic či morálních ospravedlnění nerovnoměrného a odlišného postavení mužů a žen. Zásadní vliv na vlastnosti a chování jedince určitého pohlaví má rodina, vzdělávací instituce a média.

GENDEROVÉ STEREOTYPY

je možné chápat jako zjednodušující představy a popisy osobnosti „femininní ženy“ a „maskulinního muže“. Feminita a maskulinita jsou určité rysy chování osobnosti, které společnost přiřazuje ženě nebo muži na základě jejich pohlaví. Jedná se o vzhled, chování, pocity, myšlenky, pozice, zájmy a také role. [3]

GENDEROVÉ ROLE

jsou nepsaná pravidla či způsoby chování, připisující určité typy chování pouze ženám a jiné pouze mužům na základě jejich genderu. Z tohoto důvodu je očekáváno odlišné mužské a ženské chování či jednání ve většině situací. [3]

GENDEROVÁ SOCIALIZACE

je označována jako určitý proces, v němž se jedinec učí společenským normám a hodnotám. V rovině genderu to chápeme tak, že se každá osoba učí být tím, kým je, jinak řečeno, že se chlapci učí býti chlapci a dívky dívkami. Učení se genderu probíhá zejména v dětství na základě genderově podmíněných očekávání rodičů a blízkého okolí. V důsledku strategie „pokus-omyl“ se dítě učí, co je pro něj jako pro chlapce či dívku „vhodné“ – například se kterými hračkami si mají hrát, jakou barvu a druh oblečení nosit, jaké mít záliby a jak se chovat. Tyto vlastnosti jsou dětem na základě jejich pohlaví přiděleny, nebo můžeme říci přisouzeny. Tohoto procesu se děti osobně účastní a učí se býti samostatnou osobou. Je ovšem třeba podotknout, že svému genderu se člověk učí po dobu celého života. [3]

GENDEROVÁ ROVNOST

je chápána jako rovnost, či rovné postavení mezi muži a ženami nebo chlapci a dívkami v povinnostech, v právech a příležitostech. Všichni by měli mít šanci a možnost rozvíjet své schopnosti bez ohledu na pohlaví. [8]

GENDER MAINSTREAMING

je strategie Evropské unie, která prosazuje realizaci rovných příležitostí pro muže i ženy v organizacích, institucích a politice. V roce 1997 byl gender mainstreaming rozhodnutím Evropské komise zakotven v Amsterodamské smlouvě a od té doby platí pro všechny členské země jako závazný princip. [10]

Definice Gender mainstreamingu stanovená Radou Evropy zní: „*Gender mainstreaming spočívá v (re-)organizaci, zlepšení, rozvoji a evaluaci rozhodovacích procesů s cílem, aby aktérky a aktéři, kteří se podílejí na politickém uspořádání, zohledňovali ve všech oblastech a na všech úrovních rovné postavení žen a mužů.*“¹

GENDER BUDGETING

je postup při sestavování veřejného rozpočtu, kdy jsou peněžní prostředky alokovány tak, aby zejména výdajová část prostředků byla vynakládána k těm účelům, které by sloužily k zabezpečování potřeb mužů i žen. Jedná se například o čas, peníze či práci. [7]

SKLENĚNÝ STROP

je chápán jako bariéry či zábrany, které nejsou viditelné a teoreticky brání v postupu žen na vyšší pozice, v profesním růstu či kariéře. Ženy zřídka dosahují nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic. [3]

SKLENĚNÝ VÝTAH

nastíníme jako situaci, kdy muži vstupují do zaměstnání či sektorů, kde převažují ženy. Říká se, že se „vezou“ v tzv. skleněném výtahu, protože jsou povyšováni na vyšší pozice mnohem rychleji, než by odpovídalo jejich vzdělání a praxi. [14]

LIDSKÁ PRÁVA

Hovoříme-li o základních občanských a lidských právech, jsou tím myšlena primárně práva, která občanům stát poskytuje. Sekundárně se jedná o práva, která má člověk nezávisle na jakémkoliv státu. Pojem přirozených a tedy rovněž lidských práv vzniká z práva základního, kterým je právo na život. Lidská práva ve svém souhrnu nejsou ničím jiným než různými kvalitativními stránkami práva na život. Toto rozlišování pochází z pařížské Deklarace lidských a občanských práv z roku 1789. [12]

¹ Rada Evropy 1998, (online)
Dostupné z WWW: <<http://www.gendertoolbox.org/>>

DISKRIMINACE

je chápána jako různorodé zacházení v porovnatelných situacích bez racionálního zdůvodnění. Diskriminace musí být skutečně prokázána na základě zákona, v němž je toto jednání popsáno a tímto zákonem také zakázané. Nelze tedy diskriminaci uplatňovat na základě subjektivního pocitu jednotlivce, bez jejího prokázání. [23]

Na základě *antidiskriminačního zákona*² je diskriminace zakázána z důvodu:

- rasy
- etnického původu
- národnosti
- pohlaví
- sexuální orientace
- věku
- zdravotního postižení
- náboženského vyznání
- víry
- světového názoru

Formální rovnost občanů bez rozdílu pohlaví je v ČR, podobně jako v ostatních evropských státech, zaručena Listinou základních práv a svobod, která je součástí Ústavy ČR. Evropská unie se však nespokojuje pouze s obecně a neutrálně deklarovanou rovností občanů a na základě zkušeností s prosazováním rovných příležitostí mužů a žen trvá na tom, aby byl v členských státech důsledně zaveden a právem rozpracován princip, na jehož základě se zaměstnaným ženám dostane od jejich zaměstnavatelů srovnatelného zacházení jako zaměstnaným mužům. Podstatou principu rovného zacházení s muži a ženami je zákaz byť sebemenší diskriminace zaměstnanců z důvodu jejich příslušnosti k pohlaví.

² Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů

V zájmu vyloučit a co nejvíce eliminovat diskriminaci, je její zákaz formulován včetně dodatku tak, že diskriminační jednání není omluvitelné tím, že zaměstnavatel poukáže na rodinný nebo manželský stav uchazečky či uchazeče o zaměstnání nebo na obtíže, které se zřejmě dají očekávat nebo existují při zaměstnávání dané osoby vykonávajícího souběžně se zaměstnáním povinnosti k rodině nebo dětem.

I přes výše vydaná opatření je z následující tabulky č. 1 patrné, že rozdíly v příjmovém ohodnocení mužů a žen jsou stále znatelné.

Vývoj mezd mužů a žen v letech 2000 - 2006

Tabulka č. 1

Průměrná mzda v Kč	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Muži	17.251	18.481	20.404	21.983	23.044	24.271	25.593
Ženy	12.641	13.755	15.217	16.404	17.256	18.221	19.305
Poměr Ž/M (%)	73,27	74,43	74,58	74,62	74,88	75,07	75,43

Zdroj: Strukturální mzdová statistika 2000-2006

Pro lepší přehled průměrného rozdílu v platovém ohodnocení mužů a žen jsem vytvořila tabulku č. 2:

Rozdíl v průměrné mzdě Kč mezi muži a ženami v letech 2000-2006

Tabulka č. 2

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Rozdíl v Kč (M-Ž)	4.609	4.726	5.187	5.579	5.788	6.050	6.288

Zdroj: vlastní tvorba

Z výše uvedených statistik je zřejmé, že v roce 2000 pobíraly ženy 73,27% průměrného platu muže, v absolutním vyjádření tedy měly ženy o 4.609 Kč méně. Během následujících let se zlepšoval poměr žen a mužů v procentuálním vyjádření ve prospěch žen a to tak, že v roce 2006 ženy pobíraly již 75,43% platu muže. V absolutním vyjádření se jedná o finanční rozdíl mezi mužským a ženským platem o 6.288 Kč. Z uvedené

statistiky vyplývá, že přestože se procentuální rozdíl mezi mužským a ženským platem snižuje, v korunovém vyjádření tomu tak, prozatím, není.

Poslední studie z roku 2009 ukazují, že přestože jsou v ČR platové rozdíly z genderového hlediska větší, než je evropský průměr, vrcholový management je již o krok napřed, takže platové rozdíly žen a mužů mizí pouze u top managerů. [13]

Analýza pro Českou republiku z roku 2009, která se zaměřila na porovnání platů žen a mužů vybrala několik pracovních pozic (učitelé, prodavači a podobně), které porovnávala. Výsledkem průzkumu bylo, že ženy mají za stejnou práci o 22% nižší příjem, než muži. [17]

Mezi základní projevy diskriminace žen na trhu práce patří:

- segregace do méně hodnotných zaměstnání
- nižší platové ohodnocení
- obtížnější dosahování řídicích a rozhodovacích pozic
- diskriminace při přijímání do zaměstnání
- tendence propouštět přednostně ženy
- předsudky o nižší produktivitě

Zaměstnavatelé v České republice nedostatečně vycházejí vstříc ženám v rané fázi těhotenství či po mateřské dovolené, které se nejčastěji setkávají s diskriminací při hledání zaměstnání, nedostatečným využíváním zkrácené pracovní doby, prací na částečný úvazek nebo prací z domu. Předpokládá se, že obava z diskriminace na trhu práce je jedním z důvodů, proč ženy odkládají dobu, kdy se stanou matkami. Pouze nízký počet zaměstnavatelů v České republice umožňuje ženám sladit profesní život se životem rodinným. Na částečný úvazek je v Česku zaměstnáno pouhých 8% žen. [9]

2. Genderová politika

Protože jsou s genderovou problematikou spjaty též genderové teorie, věnovala jsem jim krátce pozornost v následující kapitole. Dále jsem popsala a vymezila horizontální a vertikální segregaci zaměstnání, ke které jsem připojila graf, na němž je možné vidět pracovní místa, na kterých se vyskytují převážně muži a naopak pracovní místa, která jsou obsazena ve větším počtu ženami.

2.1. Teorie související s genderovou tématikou

Neoklasické teorie se zabývají efektivním a racionálním fungování trhů.

Institucionální teorie poukazují zejména na roztřídění pracovního trhu do homogenních skupin, takzvané segmentace. Nejznámější koncept rozlišuje mezi primárním a sekundárním pracovním trhem.

Genderové teorie objasňují neekonomické příčiny segregace a mzdové diferenciací. Posilování rovnosti mužů a žen na trhu práce je součástí „agendy politiky rovných příležitostí dlouholeté zkušenosti“, které poskytují pro ČR podnětné informace.

Některé další genderové teorie:

- Sandra Bem – Teorie genderových skel
- Judith Butler – Personifikace genderu
- Iris Marion Young – Seriální charakter genderu
- Nancy Chodorow – Reprodukce mateřství
- Barrie Thorne – Gender play
- Erving Goffman – Dramaturgický přístup

2.2. Segregace zaměstnání

Rozlišujeme dvě základní segregace a to horizontální a vertikální.

- **Horizontální segregace**

ukazuje, že koncentrace mužů a žen je v určitých typech zaměstnání na různých úrovních rozdílná, přičemž ženy jsou více omezeny. Ženy obecně bývají na takových pracovních postech, kde je nižší plat, jako je například školství nebo zdravotnictví.

- **Vertikální segregace**

je chápána jako stoupající zastoupení mužů s rostoucí úrovní řízení. Je možné povšimnout si, že naprostá většina vedoucích a vrcholných pozic je obvykle obsazována muži, zatímco ženy zastupují pozice nižší. Toto rozdělení platí i u typicky ženských zaměstnání jako je například školství. I v tomto odvětví má muž 4x větší šanci stát se ředitelem školy než žena.

Z grafu č. 1 je patrné, že existují na jedné straně více mužská a na druhé straně více ženská povolání. Přestože ve zdravotnictví a školství velmi zásadně převažují ženy, je většinou obvyklé, že pozici ředitele školy vykonává muž. Ve zdravotnictví je velká převaha žen ovlivněna zdravotními sestrami a přestože si myslím, že rovnováha mezi lékaři a lékařkami je vyrovnaná, primářem oddělení se obvykle stává také muž.

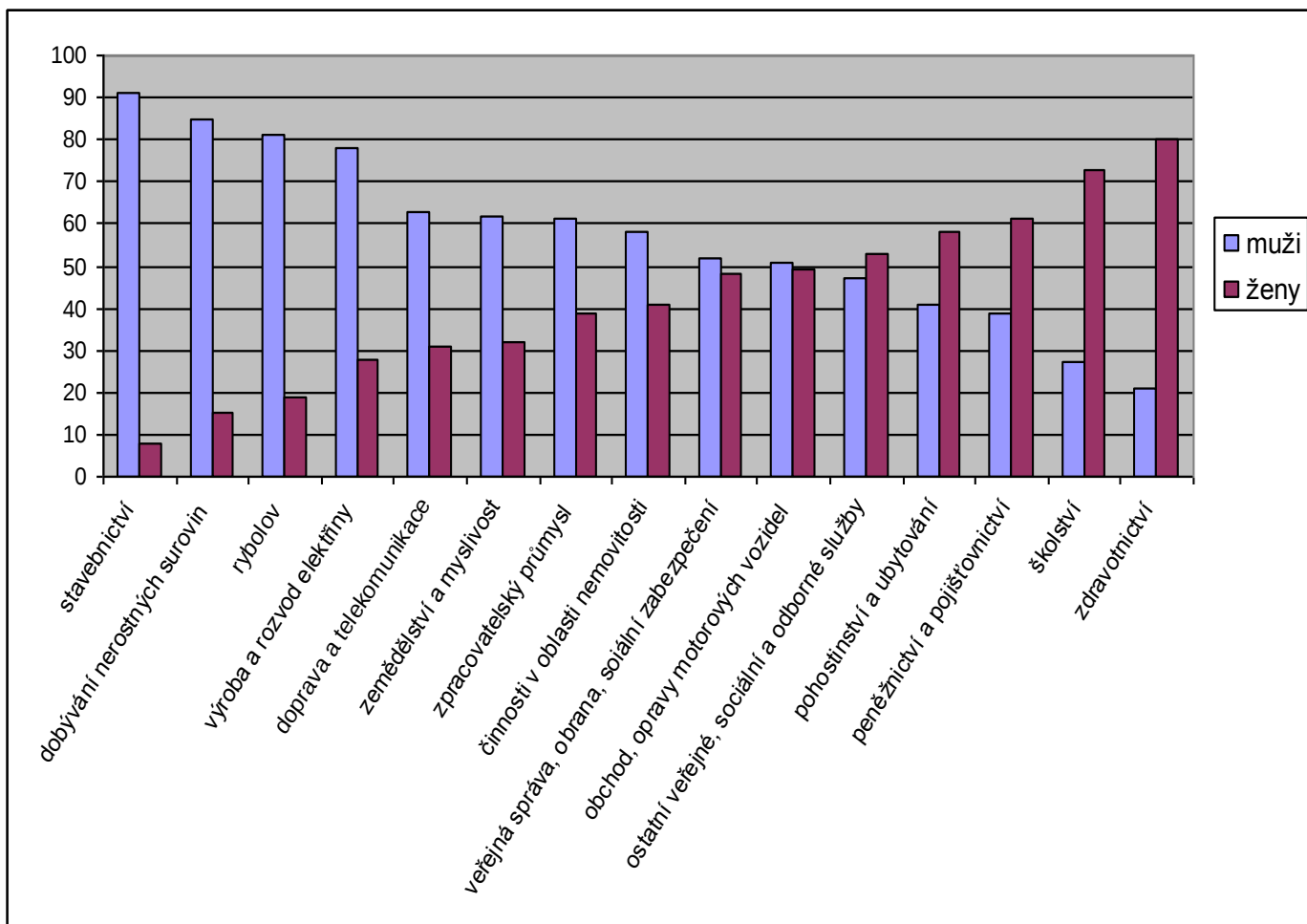
V peněžnictví a pojišťovnictví převažují také ženy, ale ty se nacházejí spíše v přímém styku s klienty u prepážek a vedoucími oddělení bývají většinou také muži.

Ve stavebnictví a kupříkladu v dobývání nerostných surovin nebo rybolovu naopak převažují muži a to z toho důvodu, že ženy nemají potřebnou sílu pro vykonávání těchto těžších prací v odvětvích, jako je například již zmíněný rybolov, stavební práce a dobývání nerostů.

V grafu č. 1 se také vyskytují pracovní pozice, které se zdají být velmi vyrovnané a jedná se zejména o práci ve veřejných a sociálních službách, pohostinství a ubytování nebo obchodní činnosti.

Pracovníci v civilním sektoru národního hospodářství podle odvětví OKEČ, 2002

Graf č. 1



Zdroj: *Zaostřeno na ženy a muže (2003)*. Praha: ČSÚ.

I přesto, že jsou data v uvedeném grafu z roku 2002, po prozkoumání situace z roku 2009 nenastaly žádné významné změny.

3. Vývoj rovných příležitostí

Protože v dobách hlubokého socialismu byl na ženu a její postoj ve společnosti naprosto odlišný pohled než na ženu po revoluci, tedy v roce 1989, rozdělila jsem tuto kapitolu vzhledem k těmto rozdílům na dvě části - předrevoluční a porevoluční.

3.1. Do roku 1989

Prosadit genderovou rovnost nebyl před rokem 1989 jednoduchý úkol. Vzhledem k předlistopadové socialistické politice v České republice zatvrzele přetrvávala myšlenka, že jakási formální rovnoprávnost mužů a žen byla již dosažena v době socialismu. I přesto, že bylo toto tvrzení z části pravdivé, protože právní podpora rovnosti mezi oběma pohlavími se v průběhu socialismu postupně rozvíjela, byly ženy postaveny před dva zásadní životní úkoly. Jedním z nich byla starost a péče o rodinu, druhým pak na tuto rodinu vydělávat a zabezpečit ji.

Na základě toho byly aspekty ženské účasti v socialistické ekonomice chápány takto:

- sociálně-politický život národa
- rodina
- práce

Dle tvrzení socioložky Jiřiny Šiklové se diskriminace opravdu běžně vyskytovala, i když ji zákon nebral v potaz. Muži obvykle pracovali na vyšších, hodnotnějších pozicích, které s sebou nesly i mnohem lepší finanční ohodnocení, než jak tomu bylo u žen.

„Muži zastávali podstatně více řídicích funkcí. Například v roce 1984 učilo na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy 43 % žen, ale jen 3 % profesorských postů zastávaly ženy. Nevyváženost v zastoupení pohlaví existovala také ve většině feminizovaných profesí jako například v medicíně a školství.

V roce 1980 tvořily ženy 74 % všech lékařů a v roce 1989 toto číslo stoupl na 78 %. Přesto ženy neobsadily více než 22 % všech řídicích pozic v rámci sektoru.“³

I přes tato fakta neměly ženy v tehdejší společnosti tak velký problém v zaměstnání v souvislosti s odchodem na mateřskou dovolenou, protože se kladl velký důraz na spojení: žena = matka. Dalším takovým víceméně sociálním faktorem bylo, že žena po návratu z mateřské dovolené vždy našla práci a většinou v místě, ze kterého odcházela.

3.2. Po roce 1989

Rok 1989 s sebou přinesl mnoho změn, které se týkaly především nastolení nového kapitalistického zřízení. V závislosti na tom docházelo i ke změně v myšlení společnosti, která postupně začala měnit své názory a chování k životu a k jednotlivcům. Lidé se nebáli otevřeně hovořit o lidských právech včetně práv žen a jejich rovných příležitostí.

Po roce 1989 a v této porevoluční době se začal klást daleko větší důraz na sociální sféru co se zdravotně postižených a nemocných občanů týkalo. Zároveň se pro ženy naskytla příležitost uplatnit se daleko lépe ve vedoucím postavení, což zároveň znamenalo daleko větší pracovní nasazení a méně času pro rodinu a domácnost.

Tento fakt s sebou přinesl nové pracovní příležitosti a to opět pro ženy, které byly najímány do rodin velmi pracovně exponovaných obou rodičů jako vychovatelky pro děti a paní na domácí práci.

³ OSOPS, (online). Vývoj rovných příležitostí v ČR.

Dostupné z WWW: <<http://www.osops.cz/muziazeny/page.php-a=41&b=38.htm>>

3.3. Současná situace

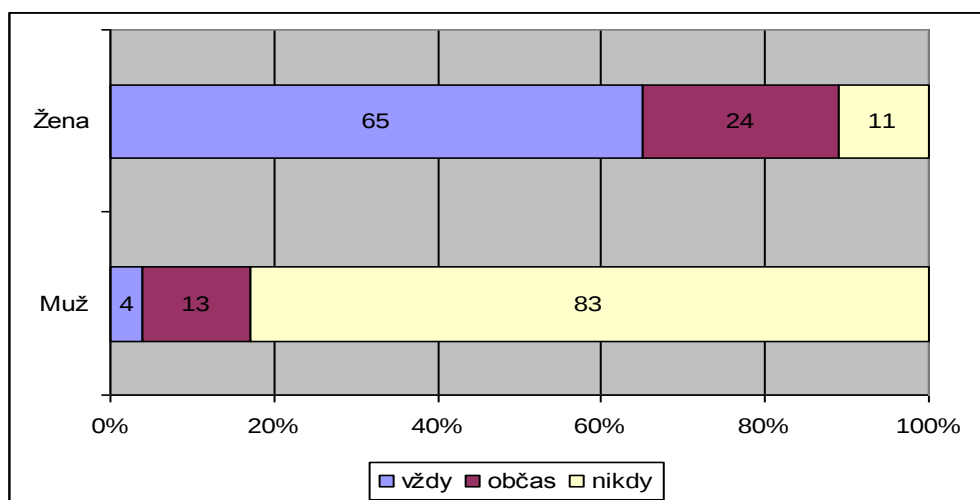
Zhodnotíme – li vývoj rovných příležitostí za posledních několik desetiletí, můžeme zkonstatovat, že se genderová politika stává jedním z velmi diskutovaných témat. Díky tomu všeobecně vešla do povědomí lidí a je stále větší zájem o řešení těchto problémů nejen z řad obyvatelstva, ale i ze strany vlády v podobě nově vydaných zákonů a předpisů.

Jak jsem již zmínila výše, k hlavnímu převratu došlo v roce 1989, kdy se ženám začínaly více otevírat možnosti v podobě dosažení vyšších manažerských pozic a seberealizace. I přesto ani dnes není snadným úkolem skloubit roli matky a pečovatelky s rolí ženy s ostrými lokty budující si kariéru. V Česku se například muž na mateřské dovolené stále považuje za cosi neobvyklého a výjimečného. Důvodem bude zřejmě fakt, že právo odejít na mateřskou dovolenou dostali čeští otcové až v 90. letech. Momentálně je v České republice na mateřské dovolené přibližně 1% mužů, což se ovšem nijak extrémně nevymyká celoevropskému průměru. Je ovšem důležité poznamenat, že z hlediska pojmů se jedná o dovolenou rodičovskou.

V České republice je, oproti jiným evropským zemím, rozdíl v délce doby, po kterou zůstávají ženy doma s dětmi na mateřské, tedy rodičovské dovolené. Zatímco v Evropě se ženy starají o děti v průměru 1-2 roky, ženy v Česku využívají zákonem umožněné roky 3, často dokonce 4. Tyto rozdíly se přisuzují systému, který v Evropě umožňuje ženám využívat možnost práce na částečný úvazek a tím zůstat v kontaktu s oborem. V České republice, speciálně v menších městech též není dostatek zařízení, která by pečovala o děti v době, kdy se rodiče pracovně angažují.

Využívání volna na ošetřování dítěte do 10 let věku při péči o nemocné dítě, podle pohlaví

Graf č. 2



Zdroj: E-deti05

Problémy, které mají ženy při ucházení se o zaměstnání, mohou pramenit z důvodu péče o dítě, jak je z grafu č. 2 patrné. V grafu č. 2 je jasně vidět, že ženy využívají možnosti dané zákonem k ošetřování dětí v době jejich nemoci vždy v 65%, oproti mužům, kteří se na této péči podílí pouhými 4%. Občasným ošetřováním nemocného dítěte se ve 24% zabývají ženy, oproti mužům, kteří se této péči zúčastňují pouhými 13%. Velmi markantní rozdíl je v situaci, kdy o dítě nepečuje muž nikdy v 83%, zatímco žena pouze v 11%.

Z grafu č. 2 vyplývá, že role ženy jakožto matky a pečovatelky je vzhledem ke vztahu k dětem nenahraditelná. Zároveň je ale také pochopitelné, že z pohledu zaměstnavatelů je spolupráce s ženou matkou a pečovatelkou o malé dítě v době nemoci nevýhodná vzhledem k její časté absenci v zaměstnání. Z tohoto důvodu mohou mít přednost muži nebo matky s již odrostlými dětmi.

4. Legislativa ČR

Aby byla určitá změna pravidel ve společnosti prosazena, respektována a dodržována, musí být z tohoto důvodu také právně ošetřena. Právě proto jsem se tomuto tématu věnovala v níže uvedené kapitole, kde jsem nejprve přiblížila návrhy zákonů, které byly předloženy a schváleny, čímž mohly vejít v platnost. V druhé části kapitoly jsem se zmínila o několika institucích, které se zabývají zákonem ochrany lidských práv. Vzhledem k tomu, že každá tematika je zaštitěna určitým právním zabezpečením, věnuji se tomuto právnímu zabezpečení z pohledu genderu v pracovní sféře ve třetí a čtvrté části kapitoly.

4.1. Vývoj legislativy

V předchozí kapitole jsem se zmínila o změnách, které s sebou nesl rok 1989. Ráda bych proto nastínila určité klíčové momenty, které se týkaly zrovnoprávnění žen.

Jeden z prvních a zároveň významných okamžiků bylo schválení úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen Parlamentem České republiky. Tato úmluva začala být platná v roce 1997 včleněním do právního řádu. V období uplynutí dalších deseti let byla přijata řada sekundárních právních aktů, které upravovaly rovné zacházení a rovné příležitosti pro muže a ženy. Česká republika zahrnula tato opatření též do domácí legislativy v rámci dohody o vstupu do Evropské unie.

„V dubnu 1998 vláda přijala program Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí mužů a žen. Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen (2004) objasňuje, že vstupem do EU byl pro Českou republiku dlouhodobě určen směr jejího vývoje nejen politického a hospodářského, ale také společenského a mravního. Po přistoupení ČR k EU se potvrdil větší důraz na dodržování lidských práv, tedy i na dodržování rovnosti žen a mužů. Zpráva dále uvádí, že úspěšnost prosazování rovnosti žen a mužů předpokládá zejména neustálé zvyšování obecného povědomí o podstatě a obsahu principu rovného postavení žen a mužů se zvláštním důrazem na zvyšování genderové senzitivity státních úředníků odpovědných za tvorbu dílčích věcných politik. V této souvislosti zůstává základní prioritou naplňování a důsledné prosazování principu rovných příležitostí v praxi. Základním prostředkem k

*dosažení tohoto cíle je efektivní naplňování metody gender mainstreamingu, která přispívá ke zviditelnění problematiky rovnosti žen a mužů ve společnosti, čímž pomáhá k identifikaci a následnému zohledňování rozdílů mezi pohlavími.*⁴

Mezi hlavní cíle, kterých chce ČR docílit a zároveň si je udržet, se řadí:

- snižování genderových stereotypů přijímaných českou populací a zvyšování informovanosti o rovných příležitostech mužů a žen
- vyšší angažovanost žen v rozhodovacích pozicích
- lepší kvalita rodinného pracovního a soukromého života
- minimalizace jednání souvisejícího s diskriminací žen v zaměstnání a na trhu práce
- zákonem dané možnosti vykázní násilníka z domu a tím zlepšující se podmínky žen v oblasti domácího násilí

4.2. Institucionální opatření

1. Orgán Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR

Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti

je komise poslanecké sněmovny, která se snaží vytvářet exekutivu takovým způsobem, aby byla zaručena rovnost občanů. Její činnost bude spočívat v tom, že bude usilovat o to, aby byl kladen důraz na nazírání na rovné příležitosti nejen z pohledu nediskriminace na základě rasy, věku či vyznání, nebo zdravotního postižení, ale též rovného postavení žen a mužů.

2. Mezi poradní orgány vlády se řadí:

- *Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů*

je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže.

⁴ OSOPS, (online). Vývoj rovných příležitostí v ČR.

Dostupné z WWW: <<http://www.osops.cz/muziazeny/page.php-a=41&b=38.htm>>

- Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů Rady vlády pro lidská práva se zabývá podporou rovného postavení mužského a ženského pohlaví ve společnosti v rámci EU, přičemž jeho hlavní činností je napomáhání Komisi s formulováním a vykonáváním této činnosti. Výbor prakticky předkládá Komisi ustanovení, která se zabývají otázkami důležitými pro zavedení a udržení rovnoprávnosti mužů a žen v EU.

4.3. Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod je důležitou součástí ústavního pořádku České republiky. V Listině jsou obsažena základní práva a svobody, které upravují vztahy mezi občany a státem. Obsah této Listiny pramení z pravidel, nebo jinak řečeno z výchozích zásad právního státu. Jedná se například o zásady, kdy může státní moc oprávněně zasáhnout do svobod občana, ale samozřejmě pouze v mezích zákona.

Listina je členěna do 44 článků, které jsou rozděleny do šesti hlav. Pro potřeby spravedlivého a rovného zacházení se ženami z pohledu genderových problémů je možné zohlednit v **Hlavě první**, která se zabývá obecnými ustanoveními, hned dva články:

Článek 1

„Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.“⁵

Článek 3

„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.“⁶

Hlava druhá se zaměřuje na lidská práva a základní svobody a je rozdělena na dva oddíly. V prvním oddílu, který se zabývá základními lidskými právy a svobodami je vhodné zmínit následující článek:

⁵ Zákon č. 2/1993 Sb., Hlava I., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

⁶ Zákon č. 2/1993 Sb., Hlava I., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Článek 10

„Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno. Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života. Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.“⁷

V **Hlavě čtvrté**, která popisuje hospodářská, sociální a kulturní práva, hovoří **Článek 26**, odstavec první o tom, že každý člověk má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu.

V návaznosti na to však **Článek 29**, odstavec první, pojednává o ženách, mladistvých a osobách zdravotně postižených, kteří mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

Článek 32, odstavec první, hovoří o tom, že rodičovství a rodina jsou taktéž pod ochranou zákona a obzvláště ochrana dětí a mladistvých je zaručena. Ve druhém odstavci je důležitá zmínka o tom, že ženám v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.

4.4. Zákoník práce

Zákoník práce je dalším významným dokumentem, který se zabývá úpravou pracovního práva. Je souborem platných zákonů, které upravují právní předpisy v pracovně právních vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Aktuální Zákoník práce je platný od ledna 2007 a řídí se zákonem č. 262/2006 Sb..

Od 1. 1. 2011 došlo v zákoníku k několika změnám, přičemž úplné úpravy budou trvat až do 31. 12. 2013. Tyto změny se týkají zaměstnavatelů a to ve smyslu prodloužení doby, kdy budou muset hradit zaměstnancům náhradu mzdy v období pracovní neschopnosti. Tím se stává tato změna důležitou a výhodnou také pro zaměstnance.

⁷ Zákon č. 2/1993 Sb., Hlava II., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Z genderového pohledu je v Zákoníku práce důležitá **Hlava IV.**, která se nachází v části první a zabývá se problémy, které se týkají rovného zacházení, zákazu diskriminace a důsledky porušení práv a povinností, které vyplývají z pracovně právních vztahů.

Paragraf 16 se zmiňuje o zákazu diskriminace a jejím vymezení, paragraf 17 v návaznosti na to hovoří o tom, že „*právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.*“⁸

V části VI. je vhodné zmínit **Hlavu I.**, konkrétně paragraf 110, který říká, že „*za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*“⁹

V části X. Zákoníku práce je v **Hlavě IV.** vymezeno, které práce by neměly vykonávat ženy a je zde také zmínka o jistých úlevách pro ženy těhotné. Speciálně se jedná o „*práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají*“

- *řídící funkce a nekonají přitom manuální práci,*
- *zdravotnické a sociální služby,*
- *provozní praxi při studiu,*
- *práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorcí, kontrolní nebo studijní činností.*“¹⁰

⁸ § 17 Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁹ § 110 Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰ § 238 Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

II. Praktická část

5. Problematika GENDER v českých firmách

5.1. Cíl šetření

Vzhledem k zadání práce jsem se v praktické části bakalářské práce zabývala posouzením názoru vzorku respondentů na genderové problémy ve firmách v České republice. Při dotazníkovém šetření jsem se soustředila pouze na ekonomicky aktivní občany, kteří pracují na území České republiky. Hlavním cílem práce nebylo pouze zjištění názorů zaměstnanců na tuto problematiku na základě jejich myšlení a osobních zkušeností, ale též posouzení rozdílu jednotlivých odpovědí na základě jejich pohlaví. Při zkoumání názorů respondentů jsem zohledňovala především velikost a lokaci jednotlivých firem a to z toho důvodu, že se domnívám, že názory respondentů vzhledem k těmto dvěma faktorům mohou být velmi rozdílné.

Dotazníkové šetření se uskutečnilo ve firmách, kde se počet zaměstnanců pohybuje okolo jednoho sta a více a nadále i v nadnárodních firmách, které se nachází v hlavním městě Praze. Jak je již z textu patrné, průzkum jsem realizovala na základě předem vytvořeného dotazníku, který jsem umístila na internetový server www.vyplnto.cz v době od 15. 3. – 22. 3. 2011. Dotazník byl rozeslán do níže uvedených firem na základě osobní známosti některých zaměstnanců, kteří se zasloužili o to, aby se v dané firmě co nejvíce rozšířil a vyplnilo ho, pokud možno, co největší množství spolupracovníků.

Firmy, ve kterých probíhalo dotazníkové šetření:

- Vodafone Czech republic a.s.
- Alcatel - Lucent Czech s.r.o.
- Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group

Při sestavování dotazníku jsem si stanovila čtyři hypotézy, z nichž každá měla svůj cíl. Abych mohla potvrdit, nebo vyvrátit jednotlivé hypotézy, sestavila jsem ke každé z nich otázky, které se dané hypotézy týkaly a na základě odpovědí respondentů tyto hypotézy buď potvrdím a nebo vyvrátím. První hypotéza zjišťovala názor respondentů na

existenci diskriminace na trhu práce v České republice a byly k ní vztaženy čtyři otázky. Ve druhé hypotéze, založené též na čtyřech otázkách, jsem se zajímala o to, zda se respondenti domnívají, že ženy mívají zpravidla větší problémy s možností kariérního růstu než muži. Zda mají muži obvykle lepší předpoklady při obsazování do řídicích funkcí než ženy, byl cíl hypotézy třetí, na kterou byly aplikovány tři krátké otázky. Poslední, čtvrtou hypotézu jsem založila na cíli zjistit, zda mají matky s dětmi, které chtějí být zaměstnány, zhoršenou pozici na trhu práce. U této hypotézy odpovídali respondenti celkem na 5 otázek.

Dotazník se skládal z osmnácti otázek, přičemž šestnáct bylo aplikovaných na cílové hypotézy a dvě identifikační otázky sloužily ke zjištění pohlaví a nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů. Kromě šesté otázky, která měla logickou návaznost na otázku předchozí a proto byla nepovinná, byly všechny ostatní otázky v dotazníku povinné. Jedenáct otázek bylo uzavřených a sedm polouzavřených. V sedmi případech měli tedy respondenti možnost volby vlastní odpovědi, pokud by se jejich názor neztotožňoval s žádnou z uvedených variant. Pro lepší přehled jsou data znázorněna a okomentována v grafech či tabulkách.

V anketním průzkumu bylo osloveno v celkovém součtu ze tří uvedených firem 350 respondentů, dotazník vyplnilo 177 z oslovených, tedy návratnost dotazníku byla v přepočtu 50,57%.

STANOVENÉ HYPOTÉZY:

H1 = V českých firmách se objevují známky diskriminace.

H2 = Ženy mívají zpravidla větší problémy s možností kariérního růstu než muži.

H3 = Muži mají obvykle lepší předpoklady při obsazování do řídicích funkcí než ženy.

H4 = Matky s dětmi, které chtějí být zaměstnány, mají zhoršenou pozici na trhu práce.

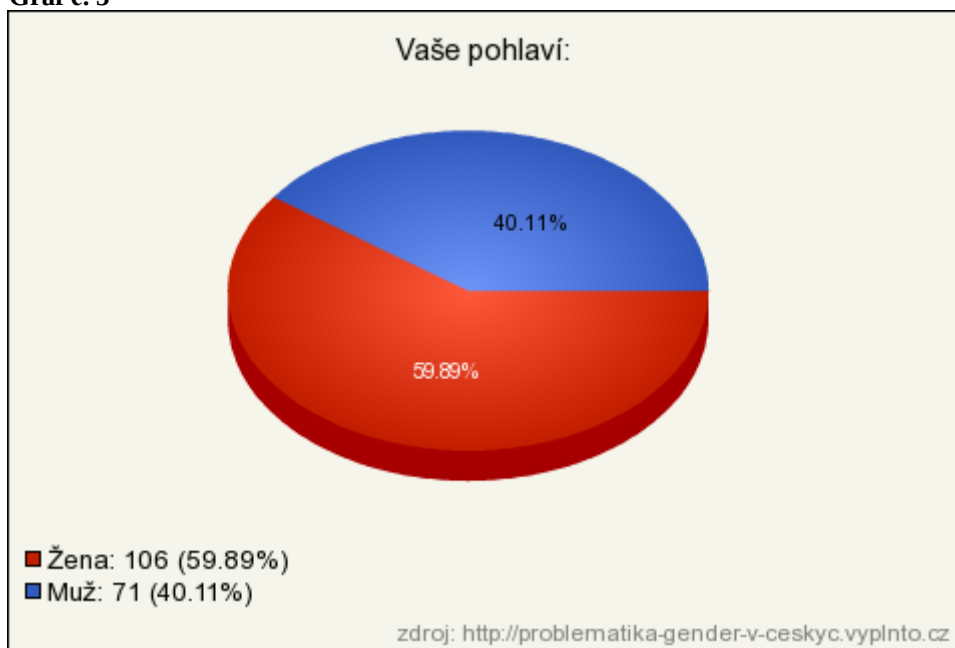
5.2. Popis vzorku respondentů

Dotazníkového šetření se zúčastnili pouze výdělečně činní občané České republiky a to v celkovém počtu 177 respondentů. Respondenty jsem roztřídila podle pohlaví a následně podle nejvyššího dosaženého vzdělání.

Z celkového počtu respondentů 177, odpovědělo 106 žen a 71 mužů, z čehož plyne, že nadpoloviční většina odpovědí pokrývá názory žen. Tuto skutečnost je možné přisuzovat faktu, že ženy mohou řešit podobné otázky, které se v dotazníku vyskytovaly a díky tomu se cítí být s danou problematikou více spojovány.

Procentuální zastoupení žen a mužů mezi jednotlivými respondenty je možné zhodnotit v grafu č. 3.

Graf č. 3



Zdroj: Vlastní šetření 03/2011

Respondenty jsem v dotazníkovém šetření dále rozdělovala podle jejich nejvyššího dosaženého vzdělání.

Škálu dosaženého vzdělání jsem zvolila následující:

- Základní
- Učební obor s výučním listem
- Učební obor s maturitou
- Středoškolské s maturitou
- Vysokoškolské

I přesto, že jsem dotazník zasílala do takových firem, u kterých jsem očekávala odpovědi od respondentů s minimálně středoškolským vzděláním, určila jsem škálu takovou, aby odpovídat mohli i tací, kteří mají vzdělání nižší.

Graf č. 4

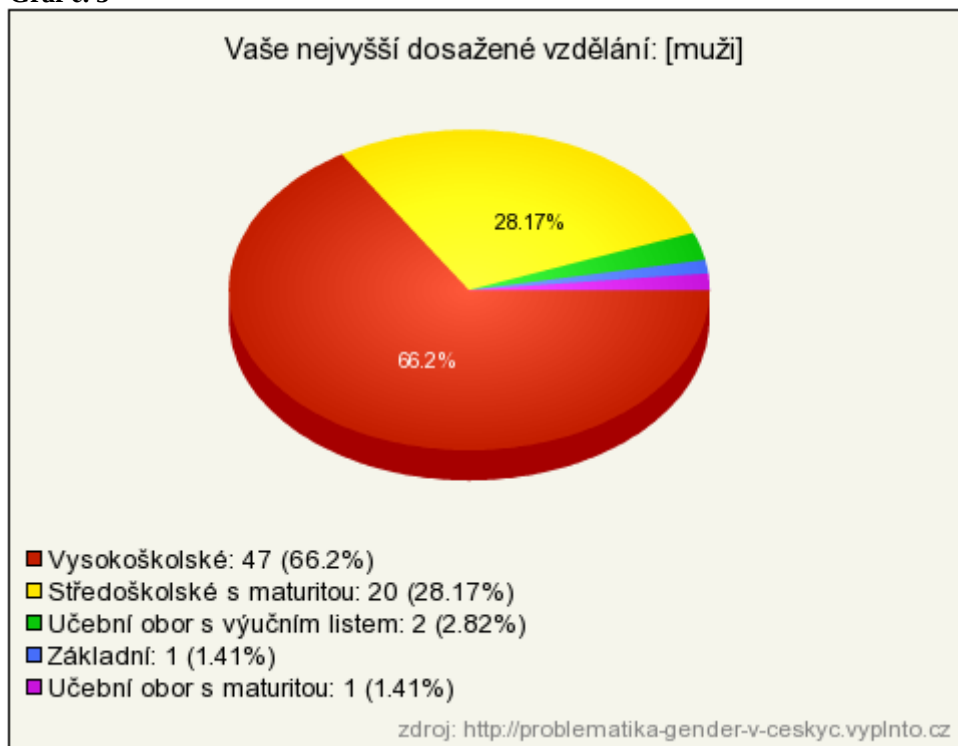


Zdroj: Vlastní šetření 03/2011

Z grafu č. 4 je ovšem patrné, že jsou ve výše zmíněných firmách zaměstnání v nejvyšší míře lidé s vysokoškolským vzděláním a to v počtu 96 z celkem 177 zaměstnanců. V počtu zaměstnanců celkem 68 se za vysokoškoláky řadí lidé se středoškolským vzděláním, zakončeným maturitní zkouškou. Z těchto údajů vyplývá, že vzdělání má pravděpodobně velký vliv na možnost uplatnění se v daných firmách.

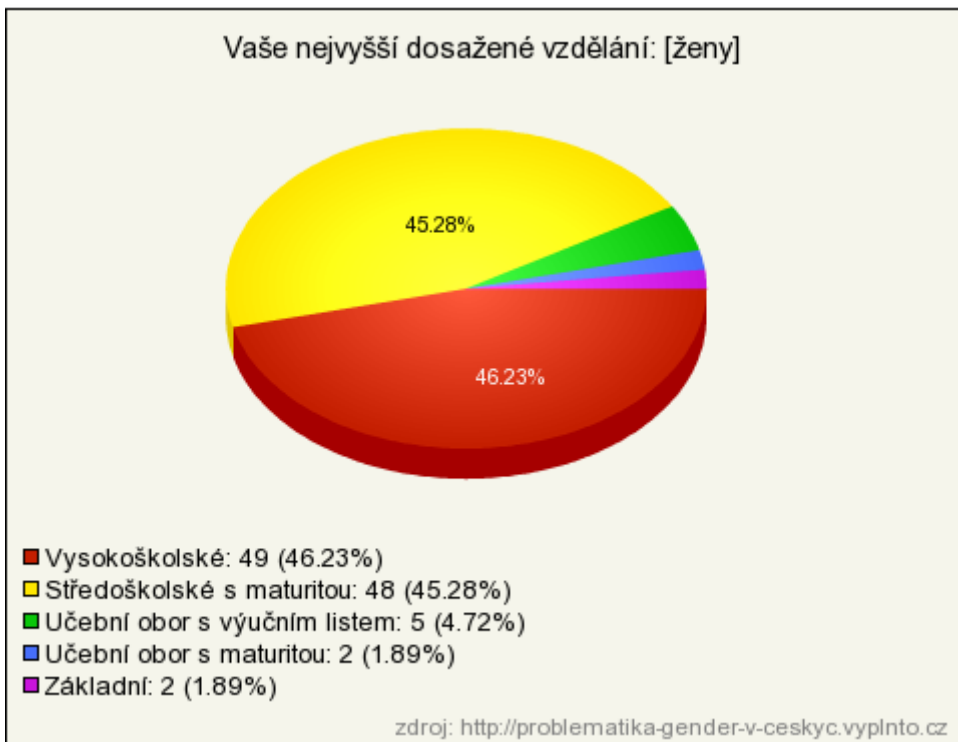
Pokud porovnáám dosažené vzdělání mužů a žen, bude situace vypadat následovně:

Graf č. 5



Zdroj: Vlastní šetření 03/2011

Graf č. 6



Zdroj: Vlastní šetření 03/2011

Z grafů č. 5 a 6 je zjevné, že z celkového počtu mužů 71, je vysokoškolsky vzdělaných celých 47, tedy 66,2%. I přesto, že žen s vysokoškolským vzděláním je 49, je toto procentuální vyjádření poněkud nižší vůči mužům, vzhledem k tomu, že žen odpovídělo v celkovém součtu 106. Vysokoškolsky vzdělaných žen je tedy oproti mužům pouze 46,23%. O to více se mezi ženami vyskytuje středoškolaček a to 48 odpovídajících respondentů, neboli 45,28%, oproti mužům, kterých je středoškolsky vzdělaných pouze 20, tedy 28,17%.

5.3. Výsledky a zhodnocení dotazníkového šetření

Hypotéza H1: V českých firmách se objevují známky diskriminace.

1. Existuje podle Vás diskriminace na pracovním trhu v České republice?

Otázku, zda podle respondentů existuje diskriminace na pracovním trhu v České republice jsem řadila, ostatně jako většinu z nich, mezi otázky povinné.

Škálu odpovědí jsem volila následující:

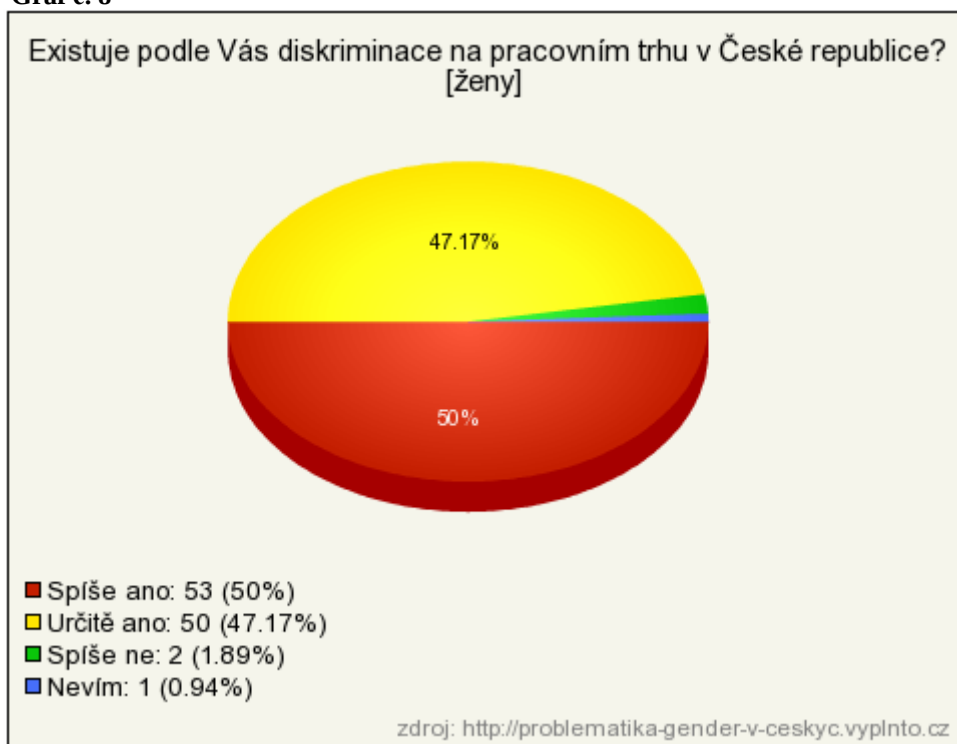
- Určitě ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Určitě ne

Graf č. 7



Zdroj: Vlastní šetření 03/2011

Graf č. 8



Zdroj: Vlastní šetření 03/2011

Na první pohled je z grafů č. 7 a 8 patrné, že názory respondentů na tuto otázku se významně neliší, ovšem i přesto je nazírání žen na tuto problematiku ve smyslu výskytu diskriminace radikálnější, než nazírání mužů. Zatímco 47,17% žen odpovědělo, že diskriminace se na trhu práce určitě objevuje, u mužů se jedná o 35,21%. Podobné procentuální zhodnocení je i u odpovědi spíše ano, kterou zvolilo 50% žen a 38,03% mužů. Významnější rozdíly se vyskytují u názoru spíše ne, který zastává 1,89% žen a 15,49% mužů. 2,82% mužů usoudilo, že diskriminace se na trhu práce určitě neobjevuje, zatímco z žen takto neodpověděla žádná. Odpověď nevím zvolilo 8,45% mužů a 0,94% žen.

Z tohoto vyhodnocení názorů zaměstnanců vyplývá, že obě pohlaví se shodla na tom, že diskriminace na trhu práce nesporně existuje, ovšem z ženského pohledu je tato situace mnohem závažnější.

2. Co shledáváte jako nejčastější příčinu znevýhodňování při ucházení se o zaměstnání?

Otázka: „Co shledáváte jako nejčastější příčinu znevýhodňování při ucházení se o zaměstnání“, byla v dotazníku otázkou povinnou. U této otázky jsem dala respondentům prostor pro zhodnocení problematiky podle jejich uvážení a to tak, že jim byla nabídnuta možnost více odpovědí a také zde mohli uvést svůj vlastní názor, pokud se neztotožňoval s žádnou z uvedených možností.

Na základě odpovědí zaměstnanců jsem vypracovala následující tabulku:

Tabulka č. 3

Příčina znevýhodňování	Odpovědi na základě pohlaví			
	v relativním vyjádření (v %)		v absolutním vyjádření	
	muži	ženy	muži	ženy
Pohlaví	30,99	45,28	22	48
Věk	61,97	63,21	44	67
Rasa, národnost	40,85	33,96	29	36
Vzdělání	12,68	10,38	9	11
Zhoršený zdravotní stav	29,58	19,81	21	21
Jiná odpověď:	11,28	9,4	10	10

Zdroj: vlastní šetření 03/2011

Z výše uvedené tabulky č. 3 vyplývá, že obě pohlaví hodnotí jako nejčastější příčinu diskriminace věk uchazeče o zaměstnání. V tomto ohledu jsou odpovědi obou pohlaví téměř vyrovnané. Ženy se shodly v 63,21% a muži v 61,97%. Otázku znevýhodnění z důvodu pohlaví hodnotí ženy 45,28%, oproti mužům se 30,99%. Zde je rozdíl v názorech mezi muži a ženami nejmarkantnější. Další významnější rozdíl se vyskytuje v názoru respondentů na diskriminaci na základě zhoršeného zdravotního stavu, kde se muži shodli ve 29,58% a ženy v 19,81%. V hodnotě 7% se liší názor mužů a žen na znevýhodňování na základě národnosti. Poněkud menší rozdíl shledávají obě pohlaví v dosaženém vzdělání potenciálního uchazeče o zaměstnání a to muži hodnotí 12,68% a ženy velmi podobně 10,38%.

Co se týče možnosti volby vlastní odpovědi, využili ji muži v 11,28% a ženy v 9,4%.

Odpovědi mužů byly následující:

- Praxe v tabulkových platech ve státní správě
- Neschopnost vedoucích pracovníků
- Absence komplexního a technického myšlení
- Rodičovské povinnosti

Ženy odpovídaly následovně:

- Protekčně obsazená místa
- Povinnosti vůči malým dětem
- Celkový dojem uchazeče o práci

Z výše uvedeného vyplývá, že se obě pohlaví shodla na tom, že největší problém při hledání zaměstnání se týká věku a v pohlaví uchazeče, i když v názoru diskriminace na základě pohlaví měly větší zastoupení ženy.

3. Které skupiny jsou podle Vás nejvíce znevýhodňovány na trhu práce?

Stejně tak jako u výše uvedené otázky, jsem i v tomto případě dala respondentům určitou možnost samostatného vyjádření v podobě vlastního názoru a též mohli respondenti označit více možných odpovědí. Otázka byla povinná.

Z tabulky č. 4 je patrné, že se obě pohlaví shodovala v názoru, že znevýhodňování jsou na trhu práce jak muži, tak ženy vyššího věku. U žen vyššího věku se toto domnívá 47,89% mužů a 59,43% žen. U mužů vyššího věku je procento žen poněkud nižší a to 28,30% a muži se s tímto názorem ztotožňují ve 43,66%. U žen s dětmi předškolního a školního věku se k tomuto tématu vyjadřují muži souhlasně 32,39%, zatímco ženy 44,34%. Je vidět, že tuto situaci hodnotí ženy, na rozdíl od mužů, jako zásadnější problém v možnosti uplatnění se na trhu práce. Co se týče nástupu žen zpět do práce po mateřské dovolené, cítí to jako problematické muži s pouhými 16,90%, oproti tomu ženy 34,91%,

protože toto také přímo prožívají. Uplatnění zdravotně handicapovaných lidí jako problém 25,35% mužů a 32,08% žen.

Etnické skupiny jsou vyhodnoceny jako komplikované na trhu práce 23,94% u mužů a 19,81% u žen. Toto zhodnocení může být důsledek zkušeností s touto skupinou lidí, která se může jevit jako nespolehlivá a nepravidelně docházející do zaměstnání. Lidé s nízkým vzděláním, kteří jsou většinou najímáni na sezónní práce, jsou vyhodnoceni jako komplikovaně zaměstnatelní v 16,90% u mužů a v 13,21% u žen. V obou případech je u těchto zaměstnanců častá velká migrace.

Tabulka č. 4

Znevýhodňované skupiny	Odpovědi na základě pohlaví			
	v relativním vyjádření (v %)		v absolutním vyjádření	
	muži	ženy	muži	ženy
Ženy vyššího věku	47,89	59,43	34	63
Muži vyššího věku	43,66	28,30	31	30
Absolventi SŠ	5,63	16,98	4	18
Ženy po mateřské dovolené	16,90	34,91	12	37
Ženy s dětmi předškolního a školního věku	32,39	44,34	23	47
Zdravotně handicapovaní	25,35	32,08	18	34
Etnické skupiny	23,94	19,81	17	21
Lidé s nízkým vzděláním	16,90	13,21	12	14
Žádné skupiny	2,82	0	2	0
Jiné skupiny	8,46	3,76	6	4

Zdroj: vlastní šetření 03/2011

Jako velmi málo znevýhodněná skupina byli vyhodnoceni absolventi středních škol a to v 5,63% muži a v 16,98% ženami. Pouhých 2,82% mužů se domnívá, že na trhu nejsou skupiny, které by byly diskriminovány, z žen se toto nedomnívá žádná.

V možnosti uvedení vlastní odpovědi se 8,46% mužů domnívá, že znevýhodňovány jsou následující skupiny:

- Mladé ženy před mateřskou dovolenou
- Vysokoškoláci
- Lidé vyššího věku, bez rozdílu pohlaví

Názor žen byl zaznamenán pouze ve 3,76% a vyhodnocení znevýhodňovaných skupin je takovéto:

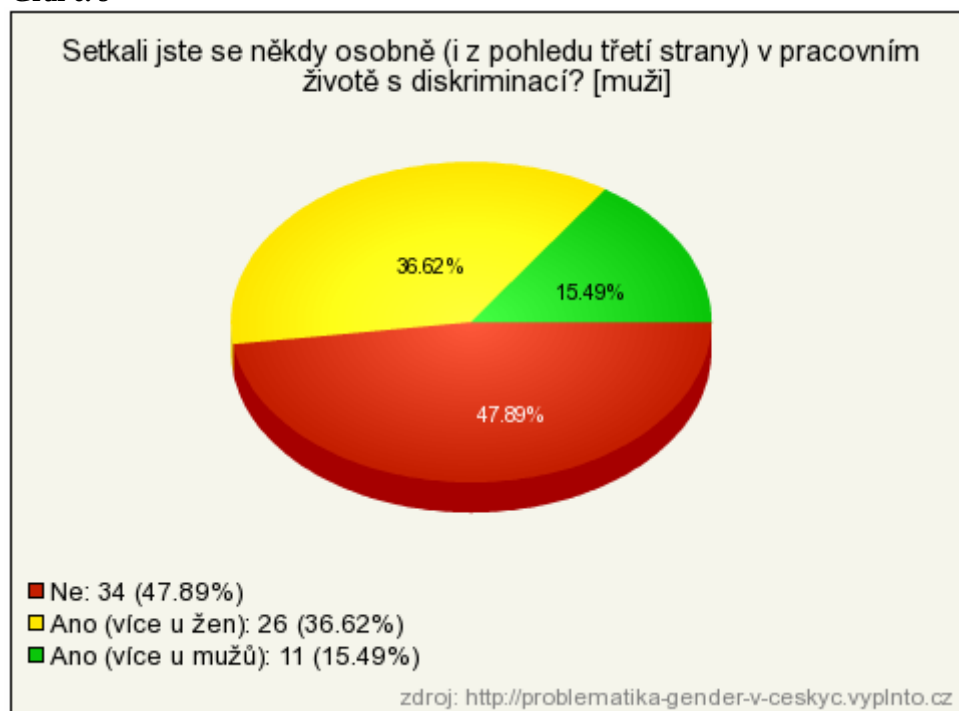
- Bezdětné ženy okolo třicátého roku věku
- Čerství absolventi bez ohledu na dosažené vzdělání
- Ženy ve věku těsně před mateřskou dovolenou

4. Setkali jste se někdy osobně (i z pohledu třetí strany) v pracovním životě s diskriminací?

V povinné otázce, zda se respondenti setkali osobně, nebo z pohledu třetí strany v pracovním životě s diskriminací, jsem zvolila následující škálu odpovědí:

- Ano (více u žen)
- Ano (více u mužů)
- Ne

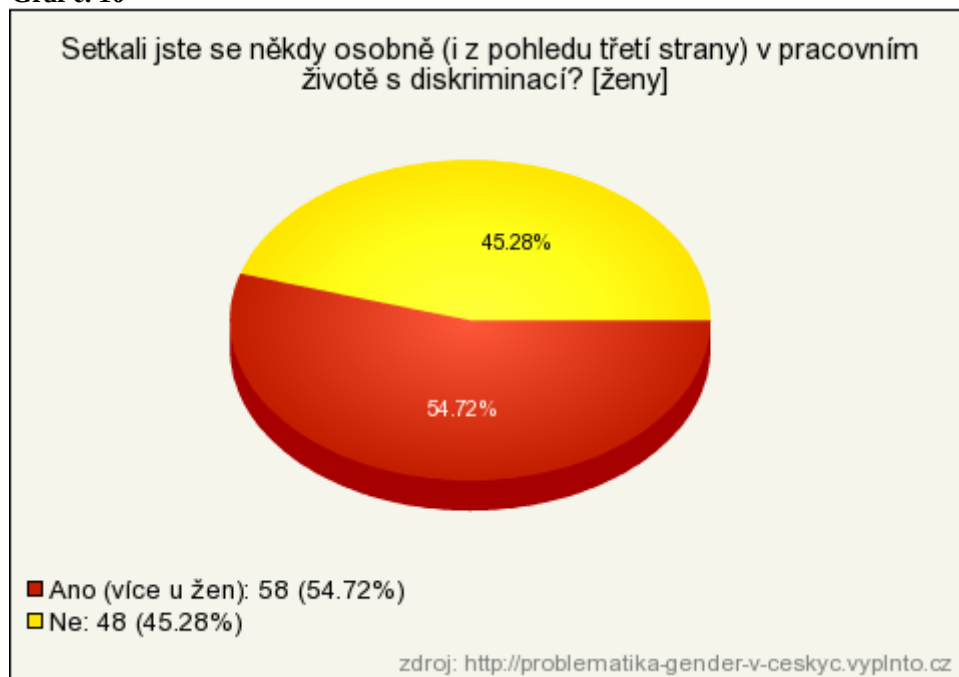
Graf č. 9



Zdroj: Vlastní šetření 03/2011

Z grafů č. 9 a 10 je zřejmé, že muži se setkali s diskriminací u mužů v 15,49%, zato u žen tato odpověď nebyla zaznamenána vůbec.

Graf č. 10



Zdroj: Vlastní šetření 03/2011

Ženy popisovaly diskriminaci své osoby nebo jiných žen v 54,72% a muži popisovali diskriminaci žen v 36,62%. Z oslovených respondentů se s diskriminací nesetkalo během svého profesního života vůbec 47,89% mužů a 45,28% žen.

Zhodnocení hypotézy H1: *V českých firmách se objevují známky diskriminace.*

Na základě výše uvedených dat a jejich výsledkům jsem dospěla při zhodnocení jednotlivých odpovědí respondentů k závěru, že se ve zkoumaných českých firmách opravdu objevují známky diskriminace.

Tímto potvrzuji hypotézu H1.

Hypotéza H2: *Ženy mívají zpravidla větší problémy s možností kariérního růstu než muži.*

5. Myslíte si, že jsou při přijímacím pohovoru na úkor žen zvýhodňováni muži?

V této otázce, která byla pro všechny respondenty povinná, jsem zvolila následující škálu odpovědí:

- Určitě ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Určitě ne

Graf č. 11

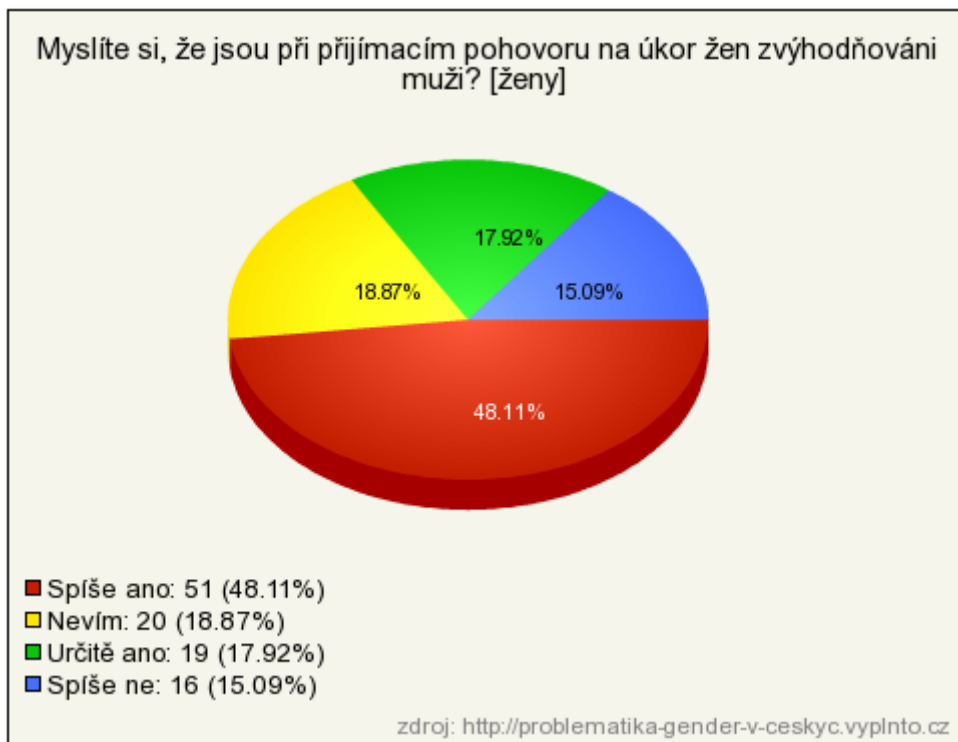


Zdroj: Vlastní šetření 03/2011

Názory mužů na dané téma se procentuelně nijak extrémně nerůzní. 38,03% mužů se domnívá, že muži spíše nejsou zvýhodňováni při přijímacím pohovoru, na úkor žen. Na

danou otázku odpovědělo „nevím“ 22,54% mužů a 21,13% mužů odpovědělo „spíše ano“. K „určitě ne“ se vyjádřilo 9,86% mužů a k „určitě ano“ se přiklonilo 8,45% žen.

Graf č. 12



Zdroj: Vlastní šetření 03/2011

Oproti mužům jsou názory žen na daný dotaz více sjednocené. Celých 48,11% z nich se domnívá, že jsou muži zvýhodňováni při přijímacím pohovoru na úkor žen. S daným tématem se neztotožňuje 18,87% žen a tak zvolily odpověď „nevím“. 17,92 % z odpovídajících respondentek zvolilo odpověď „určitě ano“. Oproti tomu 15,09% dotázaných žen se domnívá, že ke zvýhodňování mužů spíše nedochází.

Na základě výše uvedených poznatků je patrné, že zaměstnané ženy se spíše domnívají, že jsou muži zvýhodňováni při přijímacím pohovoru na úkor žen, zatímco muži se domnívají, že tomu tak není.

6. Pokud si myslíte, že jsou při přijímacím pohovoru zvýhodňováni muži, proč k tomu dle Vašeho názoru dochází?

Tato otázka byla, v návaznosti na otázku předchozí, nepovinná. Ti, kteří v předešlé otázce zodpověděli ano, nebo spíše ano, mohli v této otázce svůj názor dále rozvinout.

Tabulka č. 5

Důvody zvýhodňování mužů	Odpovědi na základě pohlaví			
	v relativním vyjádření (v %)		v absolutním vyjádření	
	muži	ženy	muži	ženy
Ženy mají malé ambice	1,67	3,16	1	3
Ženy se řídí více emocemi a osobními vztahy než muži	8,33	12,63	5	12
U mužů se očekává vyšší pracovní nasazení	21,67	29,47	13	28
Muži mají lepší analytické myšlení	10,00	6,32	6	6
Ženy hůře zvládají vypjaté situace	10,00	3,16	6	3
U žen se očekává vyšší absence z důvodu případné nemoci dětí	33,33	81,05	20	77
Jiná odpověď	10,02	7,35	6	7

Zdroj: vlastní šetření 03/2011

I v této otázce nebyli respondenti omezeni volbou pouze jedné odpovědi. Z výpovědní hodnoty tabulky č. 5 je na první pohled patrné, jak se velmi rozlišují názory žen a mužů na danou otázku. Zatímco 81,05% žen se domnívá, že jsou muži zvýhodňováni kvůli vyšší absenci žen z důvodu případné nemoci dětí, myslí si toto mužů pouze 33,33%. Další rozdíly se vyskytují v odpovědi, zda se u mužů očekává vyšší pracovní nasazení. Tento názor zastává 29,47% žen a 21,67% mužů. 10% mužů sympatizuje s odpovědí, že ženy hůře zvládají vypjaté situace, zatímco ženy si to myslí pouze v zastoupení 3,16%.

Mnohem menší procentuelní rozdíly jsou v odpovědi, zda muži mají lepší analytické myšlení. Tuto odpověď zvolilo 10% mužů a pouze 6,32% žen. Stejně tak jsou pouze drobné nuance v odpovědích, že ženy mají malé ambice (1,67% mužů, 3,16% žen) a v odpovědi, že se ženy řídí více emocemi a osobními vztahy (8,33% mužů, 12,63% žen).

Možnost vyjádření vlastního názoru využilo 10,02% mužů a výsledek je tento:

- Žena není důvěryhodná jako vrcholová manažerka
- Ženy mají menší technické zručnosti
- Ženy vypadnou z týmu v důsledku mateřství
- Ženy dokážou rozkládat kolektiv
- Ženy se málo uplatňují v technických oborech
- Ženy odmítají úplné pracovní nasazení

Z žen napsalo vlastní názor 7,35% z nich a odpovědi byly následující:

- Ženy jsou hašteřivé
- Předsudky a stereotypy o ženách – o myšlení, emocích...
- Je tradiční zaměstnávat na vyšší posty muže
- Mylný názor, že muž je lepší, než žena
- Předpokládá se, že muž práci lépe zvládne
- Žena musí kromě zaměstnání zvládat i rodinu
- U mladých žen se zaměstnavatel obává odchodu na MD

I přesto, že obě pohlaví se nejvíce věnovala odpovědi ženské absence z důvodu nemoci dětí, je v této odpovědi vidět obrovský názorový rozdíl mezi muži a ženami.

7. Jaké jsou podle Vás hlavní příčiny, které všeobecně zpomalují či znemožňují rozvoj kariéry?

Tuto otázku jsem řadila mezi otázky povinné a respondenti měli možnost více možných odpovědí. Názorové zhodnocení je zobrazeno v tabulce č. 6:

Tabulka č. 6

Příčiny zpomalující rozvoj kariéry	Odpovědi na základě pohlaví			
	v relativním vyjádření (v %)		v absolutním vyjádření	
	muži	ženy	muži	ženy
Nízké vzdělání	60,56	41,51	43	44
Jakýkoli zdravotní handicap	32,39	30,19	23	32
Pohlaví (žena)	4,23	11,32	3	12
Péče o děti a rodinná zátěž	35,21	62,26	25	66
Jiná odpověď:	7,05	4,7	5	5

Zdroj: vlastní šetření 03/2011

Jako příčinu zpomalující rozvoj kariéry uvedlo nízké vzdělání 60,56% mužů a 41,51% žen. Ženy se mnohem více názorově shodovaly v odpovědi, že hlavní příčinou je péče o děti a rodinná zátěž a to celkem v 62,26%, zatímco muži pouze ve 35,21%. V tomto bodě došlo také k největšímu názorovému rozdílu. Naopak vzácně se shodují muži se ženami na zdravotním handicapu a to muži 32,39% a ženy velmi podobně ve 30,19%. Ženské pohlaví jako znemožňující faktor při rozvoji kariéry stanovili muži ve 4,23% a ženy téměř o 7% více a to v 11,32%.

Vlastní volbu odpovědi zvolilo 7,05% mužů a odpovědi vypadaly následovně:

- Nevzdělanost vedoucích a nadřízených
- Lenost, neschopnost, nedostatek ambicí
- Dobrý charakter
- Obor neodpovídající schopnostem
- Vyšší věk

Na tuto samou otázku ženy odpověděly ve 4,7% takto:

- Finanční prostředky
- Jazykové znalosti
- Více záleží na osobních vazbách, než na schopnostech
- Vysoká životní zátěž žen a více méně nechut' se dále vzdělávat
- Nedostatečné znalosti

Z výše uvedeného zhodnocení celkově vyplývá, že žena řadí mezi největší problémy v rozvoji kariéry péči o děti a rodinnou zátěž. Je to zřejmě způsobené tím, že na jejich bedrech stále zůstává většinová péče o rodinu.

8. Co podle Vašeho názoru brání ženám v možnosti kariérního růstu?

Otázka: „Co podle Vašeho názoru brání ženám v možnosti kariérního růstu?“ byla pro všechny respondenty povinná. Stejně tak měli všichni dotázaní možnost vyznačit více odpovědí, s kterými se ztotožňoval jejich názor.

Z dat, která jsou zaznamenána v následující tabulce č. 7 je zřetelné, že jak muži, tak ženy považují za největší překážku, která brání ženám v možnosti kariérního růstu „nemožnost sladění práce a rodiny“. Muži se na tomto názoru shodli ve 42,25%, ženy ve 49,06%. Jako zásadní cítí ženy také „přerušování kariéry mateřskou dovolenou“, s touto myšlenkou souhlasí 40,57% žen a 32,39% mužů. „Neochotu respektovat ženy jako nadřazené“ označilo 12,68% mužů a 22,64% žen. Vzácně se shodli respondenti jak mužského, tak ženského pohlaví na „nedostatečných řídicích schopnostech žen“ a to muži se 2,82% a ženy velmi podobně ve 2,83%. Zcela největší názorový rozdíl je zaznamenán u možnosti „špatně nastavených podmínek zaměstnavatelů“, kde se na tomto ženy shodly ve 25,47% a muži v daleko menší míře a to v 11,27%. Ti, kteří se neztotožnili s žádnou z uvedených možností tuto odpověď také označili a to muži v 19,72% a ženy v 6,60%.

Tabulka č. 7

Důvody bránící ženám v možnosti kariérního růstu	Odpovědi na základě pohlaví			
	v relativním vyjádření (%)		v absolutním vyjádření	
	muži	ženy	muži	ženy
Nemožnost sladění práce a rodiny	42,25	49,06	30	52
Přerušování kariéry mateřskou dovolenou	32,39	40,57	23	43
Neochota respektovat ženy jako nadřizené	12,68	22,64	9	24
Nedostatečné řídicí schopnosti žen	2,82	2,83	2	3
Špatně nastavené podmínky zaměstnavatelů	11,27	25,47	8	27
Žádná z uvedených možností	19,72	6,60	14	7
Jiná odpověď	8,46	4,70	6	5

Zdroj: vlastní šetření 03/2011

Možnost jiné odpovědi využilo 8,46% mužů a jejich názory vypadaly takto:

- Předsudky a neschopnost najít optimální řešení
- Nezájem žen
- Podceňování vlastních schopností
- Podstata většiny žen
- Nic ženám nebrání, ale odnesou to děti
- Ženy očekávají, že to přijde samo

Ženy využily možnosti vlastní odpovědi ve 4,70% a reakce byly následující:

- Podpora manžela a dobré známosti
- Jedině nechuť náročnosti takové volby (2x)
- Stereotypy společnosti, včetně chápání ženských rolí
- Zájem, aktivita

Obě pohlaví se shodla na tom, že největší problém v možnosti kariérního růstu je ve sladění práce a rodiny. Z odpovědí je ale patrné, že ženy toto pocítují intenzivněji než muži.

Zhodnocení hypotézy H2: *Ženy mívají zpravidla větší problémy s možností kariérního růstu než muži.*

Z výše uvedených dat, která se týkala hypotézy H2 a to: „Zda ženy mívají zpravidla větší problém s možností kariérního růstu než muži“, je patrné, že se toto domnívají obě odpovídající strany, jak muži, tak ženy. Ženy se ovšem na tomto názoru shodují více procenty a je v celkovém porovnání s muži patrné, že za hlavní příčinu, která jim znemožňuje pracovní růst, považují péči o rodinu a celkovou rodinnou zátěž.

Názor žen pouze potvrzuje celkové smýšlení a uvažování společnosti o tom, že žena, jako matka, je doposud v našich podmínkách nezastupitelná.

Tímto potvrzuji hypotézu H2, i když musím konstatovat, že tento názor zastávají ve zkoumaných firmách hlavně ženy.

Hypotéza H3: *Muži mají obvykle lepší předpoklady při obsazování do řídicích funkcí než ženy.*

9. Kdo má podle Vás vyšší autoritu v řídicí funkci?

Následující otázka byla předložena všem respondentům opět jako povinná. Pro zodpovězení jsem určité škálu odpovědí:

- Muž
- Žena
- Je to individuální

V této otázce jsem nepovažovala za nutné dát respondentům prostor pro vlastní odpověď, protože si myslím, že jsou zde možnosti odpovědí jasně formulovány.

Tabulka č. 8

Vyšší autorita v řídicí funkci	Odpovědi na základě pohlaví			
	v relativním vyjádření (v %)		v absolutním vyjádření	
	muži	ženy	muži	ženy
Muž	16,90	13,21	12	14
Žena	2,82	0,94	2	1
Je to individuální	80,28	85,25	57	91

Zdroj: vlastní šetření 03/2011

Z dat v tabulce č. 8 je na první pohled patrné, že se respondenti v nadpoloviční většině odpovědí shodli na tom, že otázka pozice vyšší autority v řídicí funkci je zcela individuální. Ženy takto reagovaly v 85,25% a muži velmi podobně v 80,28%. Pouze menšina respondentů se domnívá, že vyšší autoritu v řídicí funkci zastává žena a to 2,82% u mužů a 0,94% u žen. K tomu, že mají větší autoritu muži se vyjádřilo 16,90 % mužů a 13,21% žen.

U této otázky je naprosto jasně vidět, že vyšší autorita v řídicí funkci není připisována žádnému konkrétnímu pohlaví a pravděpodobně se většina respondentů domnívá, že záleží na schopnostech a dovednostech dané osobnosti.

10. Kdo podle Vašeho názoru zvládá lépe stresové situace a pracovní zátěž?

I v této otázce jsem zvolila stejnou škálu odpovědí jako v té předešlé a opět jsem neumožnila respondentům žádnou vlastní odpověď, z toho samého důvodu, jako je uveden v předchozí otázce č. 9.

Tabulka č. 9

Kdo zvládá lépe stresové situace a pracovní zátěž	Odpovědi na základě pohlaví			
	v relativním vyjádření (v %)		v absolutním vyjádření	
	muži	ženy	muži	ženy
Muž	18,31	11,32	13	12
Žena	7,04	14,15	5	15
Je to individuální	74,65	74,53	53	79

Zdroj: vlastní šetření 03/2011

Stejně tak jako v otázce předchozí, je i zde naprosto jasné, že se respondenti shodli ve velké míře na tom, že je velmi individuální, kdo zvládá lépe stresové situace a pracovní zátěž. Muži v 74,65% a ženy téměř stejně v 74,53%. 18,31% mužů se domnívá, že jsou to právě oni, kdo se lépe vyrovnává v práci se stresem a téhož názoru jsou ženy v 11,32%.

Ženy jsou v tomto ohledu poněkud skromnější v pozici mužů a myslí si, že zvládají stresové situace muži pouze v 7,04%, zato ony samy v 14,15%.

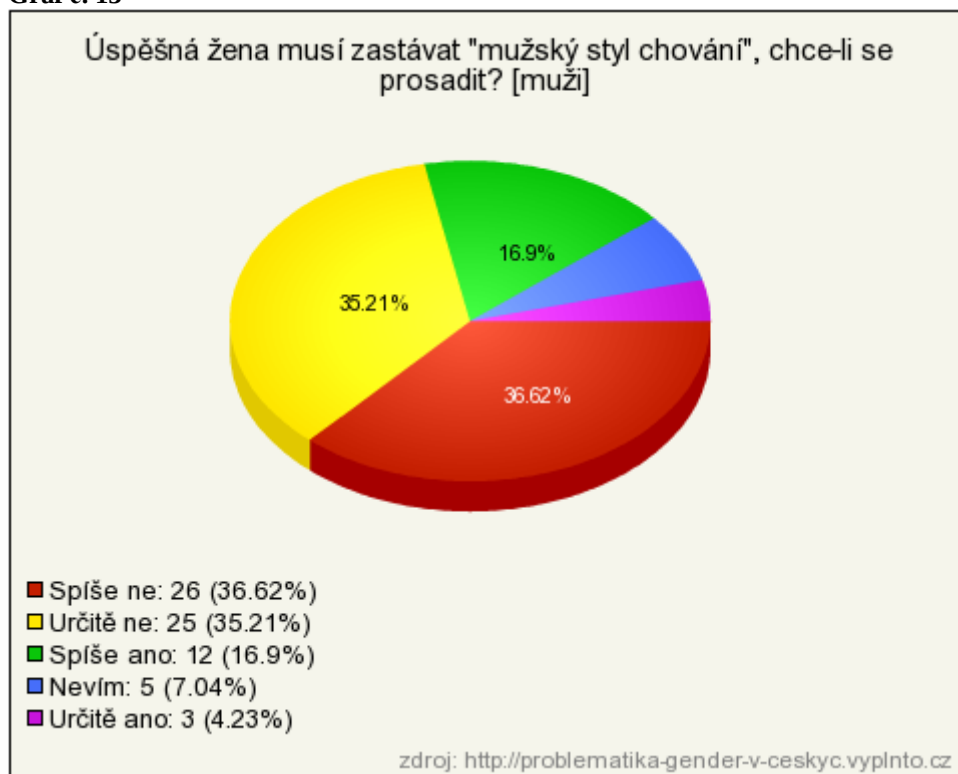
Respondenti se opět shodli, že proto, aby mohl zaměstnaný člověk zvládat stresové situace a pracovní zátěž, nezáleží na pohlaví. Z odpovědí je zřejmé, že zvládání stresových situací a velké pracovní zátěže v zaměstnání je přímo závislé na síle a výdrži dané osobnosti.

11. Úspěšná žena musí zastávat „mužský styl chování“, chce-li se prosadit?

Pro následující povinnou otázku jsem zvolila opět škálu odpovědí:

- Určitě ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Určitě ne

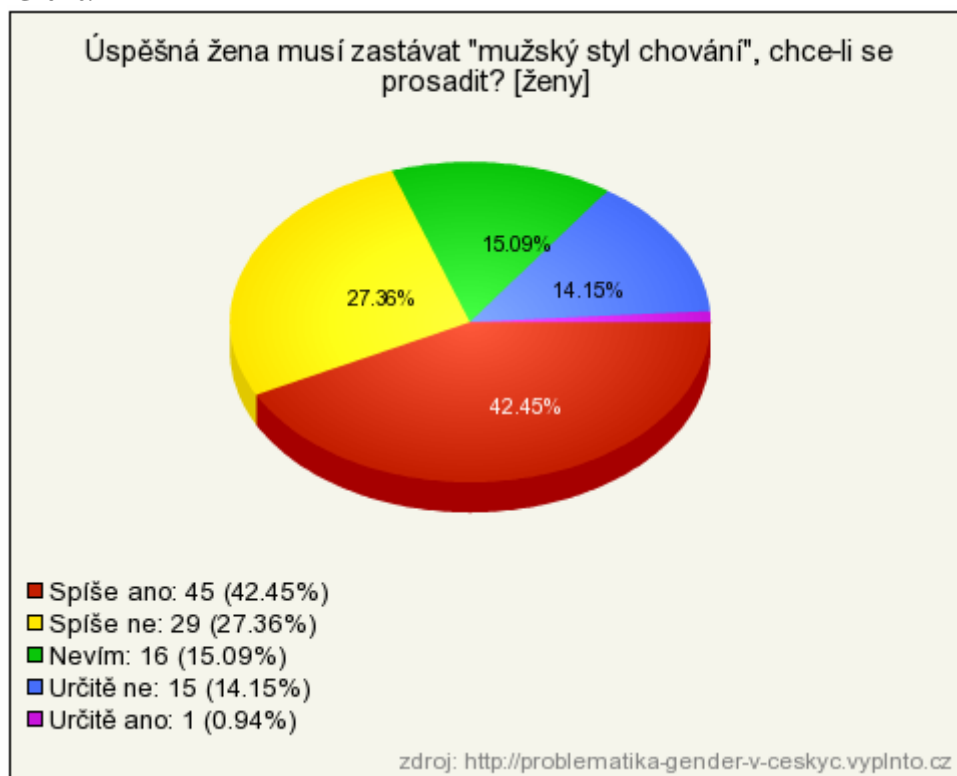
Graf č. 13



Zdroj: vlastní šetření 03/2011

Z grafu č. 13 vyplývá, že k odpovědi „určitě ano“ se přiklonilo pouhých 4,23% mužů. Velmi zajímavý je i názor žen, které se ztotožňují s touto odpovědí ještě menším procentuálním vyjádřením a to v 0,94%. Muži se vyjádřili k odpovědi spíše ano 16,9% a zde nastává velký rozdíl mezi názorem mužů a žen, protože ženy se totéž domnívají ve 42,45%. Odpověď nevím volilo 7,04% mužů a 15,09% žen. U mužů procentuálně největší zastoupení má na mužský styl chování žen odpověď „spíše ne“, kterou zastává 36,62% mužů a 27,36% žen. 35,21% mužů se domnívá, že pokud se chce žena prosadit, určitě by neměla zastávat mužský styl chování. Ženy si tímto ovšem tak jisté nejsou a tuto odpověď volily ve 14,15%.

Graf č. 14



Zdroj: vlastní šetření 03/2011

Na tuto otázku se názory žen a mužů poměrně odlišují. Zatímco ženy se domnívají v největším procentuálním zastoupení ze všech odpovědí, že se lépe prosadí, budou-li zastávat mužský styl chování, muži se shodli na přesném opaku.

Zhodnocení hypotézy H3: Muži mají obvykle lepší předpoklady při obsazování do řídicích funkcí než ženy.

Při zhodnocení údajů, které vyšly z výše uvedených otázek, které jsem aplikovala na hypotézu H3 bych uzavřela hodnocení odpovědí asi takto:

Většina respondentů se domnívá, že vyšší autorita v řídicí funkci je záležitost zcela individuální. Stejně tak je tomu i u zvládání stresových situací a pracovní zátěže. I přesto, že v otázce, zda musí ženy zastávat mužský styl chování, chtějí-li se prosadit, kde se ženy domnívají, že tomu tak spíše je a muži mají naprosto opačný názor, nemůžu tuto hypotézu i přes odpovědi v této otázce potvrdit, vzhledem k výsledkům předchozích dvou otázek.

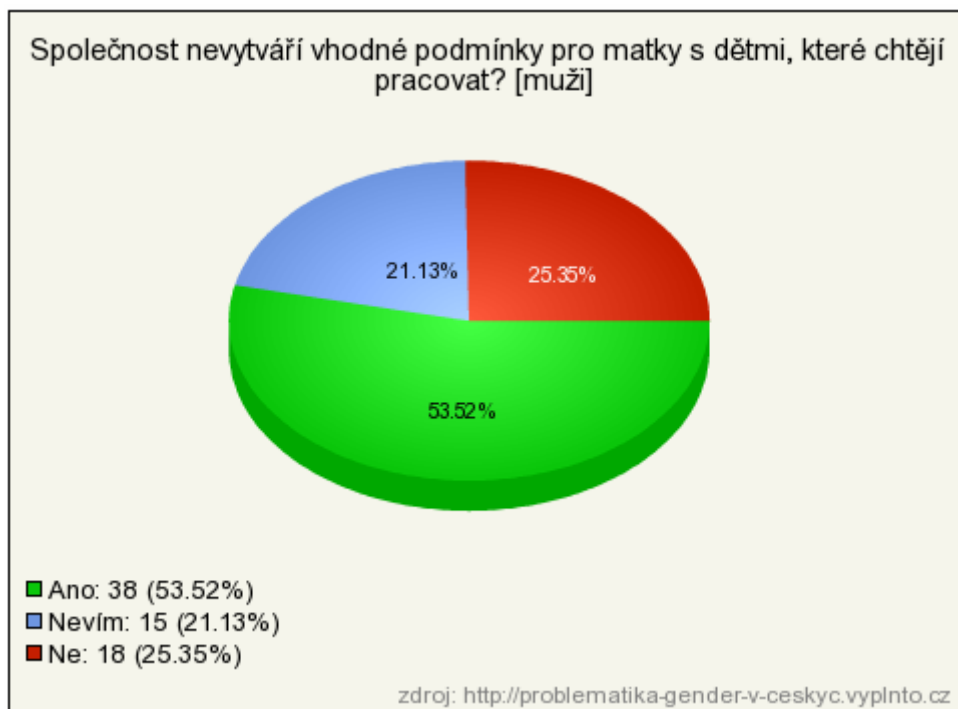
Vzhledem k odpovědím respondentů ve zkoumaných firmách vyvracím hypotézu H3.

Hypotéza H4: Matky s dětmi, které chtějí být zaměstnány, mají zhoršenou pozici na trhu práce.

12. Společnost nevytváří vhodné podmínky pro matky s dětmi, které chtějí pracovat.

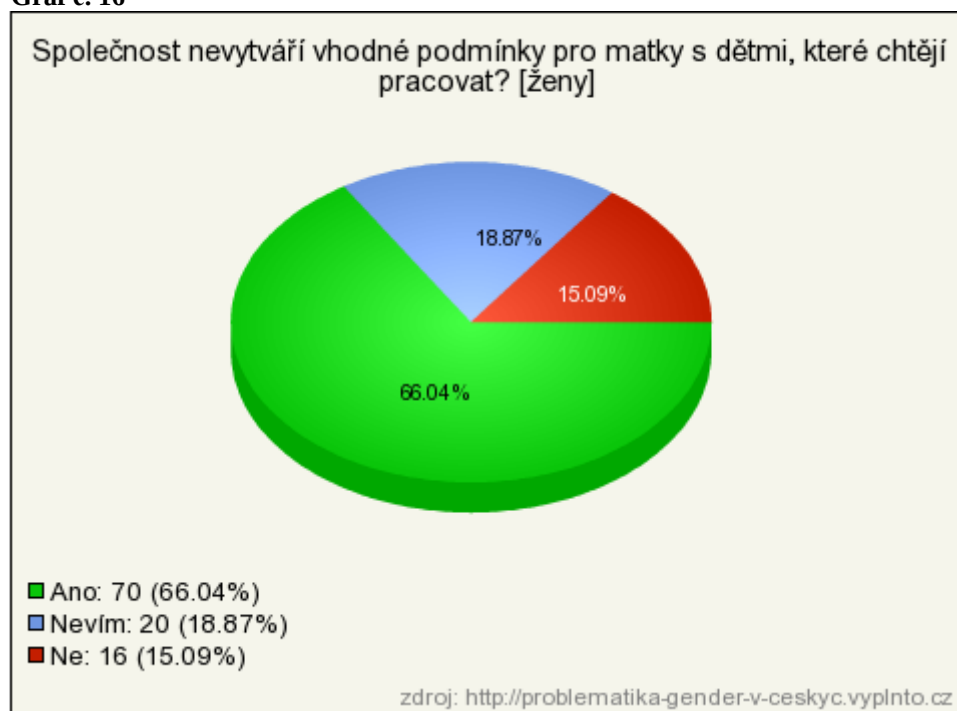
Tato otázka byla v dotazníku řazena mezi povinné a respondenti mohli vybírat pouze z odpovědí, které jsem jim nabídl.

Graf č. 15



Zdroj: vlastní šetření 03/2011

Graf č. 16



Zdroj: vlastní šetření 03/2011

53,52% mužů se domnívá, že společnost nevytváří vhodné pro matky s dětmi, které chtějí pracovat, zatímco u žen je to 66,04%. Odpověď nevím zvolilo 21,13% mužů a 18,87% žen. Celých 25,35% muž se domnívá, že společnost vytváří vhodné podmínky pro matky s dětmi a z žen má tento názor 15,09%.

Shrnu-li tyto dva výše zobrazené grafy, respondenti se shodují v obou případech na tom, že společnost nevytváří vhodné podmínky pro matky s dětmi, které chtějí aktivně pracovat.

13. Jak vnímáte muže na rodičovské dovolené?

Otázka byla povinná pro všechny respondenty a taktéž měli odpovídající možnost zvolit větší množství variant, podle svého přesvědčení.

Tabulka č. 10

Jak vnímáte muže na rodičovské dovolené?	Odpovědi na základě pohlaví			
	v relativním vyjádření (%)		v absolutním vyjádření	
	muži	ženy	muži	ženy
Proč ne, je-li to pro rodinu výhodnější	61,97	64,15	44	68
Pozitivně, mají mé sympatie	19,72	31,13	14	33
Připadá mi to nepřirozené	4,23	2,83	3	3
Vesměs neutrálně, ale nepreferuji to	21,13	16,04	15	17
Jiná odpověď	0,00	0,00	0	0

Zdroj: vlastní šetření 03/2011

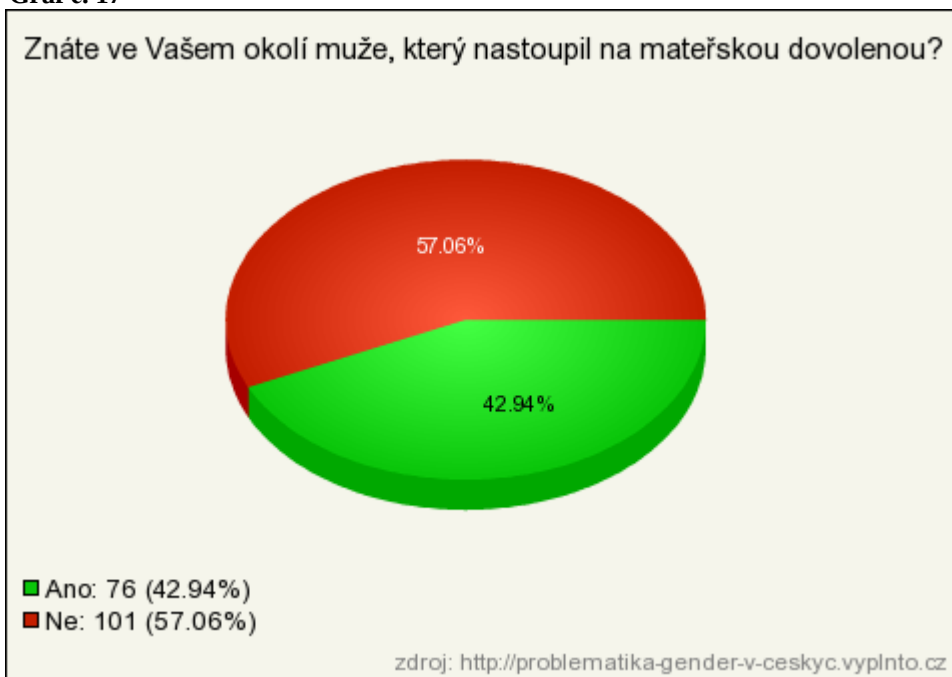
Vzácně se ženy i muži shodli na tom, proč by nemohl být muž na rodičovské dovolené, je-li to pro rodinu výhodnější. Muži to odsouhlasili v 61,97%, ženy v 64,15%. Pozitivně tuto variantu chápe 19,72% mužů a o něco vyšší počet žen, a to ve 31,13%. Nepřirozená tato situace připadá pouze malému zanedbatelnému množství respondentů a to mužům ve 4,23%, ženám ještě méně, pouze ve 2,83%. Jako neutrální tuto situaci shledávají muži v 21,13% a ženy v 16,04%. Volbu vlastní odpovědi tentokrát nezvolil žádný z respondentů.

Shrnu-li názory respondentů na muže na rodičovské dovolené, v nadpoloviční většině se všichni respondenti shodli na tom, že na této situaci neshledávají nic negativního ani nepřirozeného, je-li to pro rodinu výhodnější.

14. Znáte ve Vašem okolí muže, který nastoupil na mateřskou (rodičovskou) dovolenou?

Tuto otázku jsem výjimečně nerozdělovala, jako všechny ostatní, podle pohlaví. Rozhodla jsem se tak, protože neshledávám v této otázce důležité zvlášť názory žen a naopak mužů. Otázka je zaměřená všeobecně a dané rozdělování by nepřineslo žádný nový poznatek.

Graf č. 17



Zdroj: vlastní šetření 03/2011

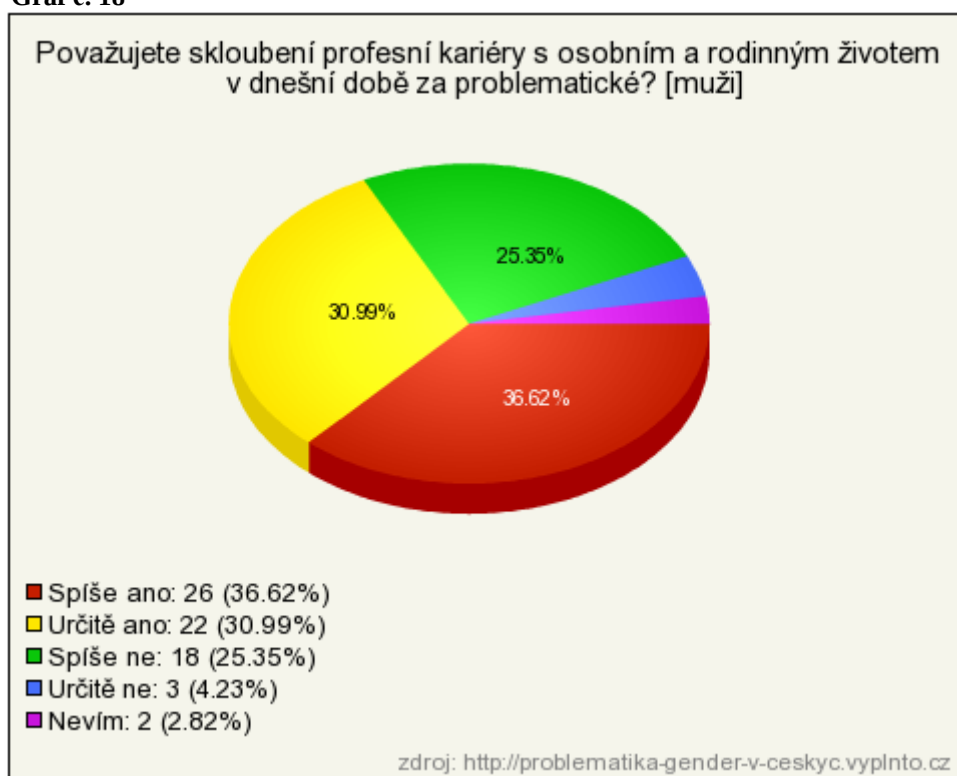
42,94% respondentů zná ve svém okolí muže, který nastoupil na mateřskou (rodičovskou) dovolenou. Naopak 57,06% respondentů nikoho takového nezná.

I přes to, že procentuální rozdíl odpovědí v dané otázce nebyl tak velmi výrazný, je stále vidět, že je v České republice stále obvyklejší, aby se o dítě postarala matka.

15. Považujete skloubení profesní kariéry s osobním a rodinným životem v dnešní době za problematické?

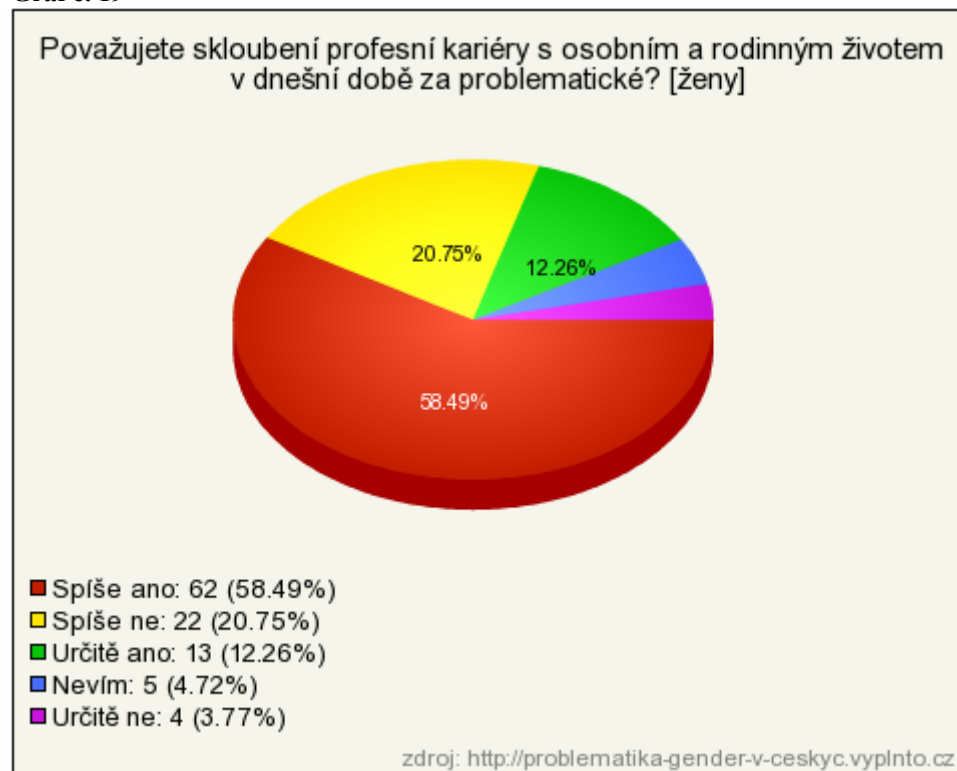
Daná otázka byla v dotazníku, jako většina z ostatních, opět povinná. Škálu odpovědí jsem určila sama a respondenti měli na výběr pouze z daných možností, které je možné vidět v grafu č. 18 a 19.

Graf č. 18



Zdroj: vlastní šetření 03/2011

Graf č. 19



Zdroj: vlastní šetření 03/2011

Variantu „určitě ano“ na otázku, zda považují respondenti v dnešní době za problematické skloubení profesní kariéry s osobním životem, zvolilo 30,99% mužů a 12,26% žen, což je pro mne překvapující poznatek. Ke „spíše ano“ se přiklání 36,62% mužů a 58,49% žen. Volbu odpovědi „nevím“ zvolilo 2,82% mužů a 4,72% žen. 25,35% mužů, si spíše nemyslí, že je problém skloubit kariéru s osobním životem. K této odpovědi se vyjádřilo současně 20,75% žen. Za absolutně neproblematické skloubit rodinu a kariéru považuje 4,23% mužů a 3,77% žen.

Respondenti se ve velké většině shodli na názoru, že považují za komplikované skloubit rodinu s profesním životem. I přesto mě ale překvapily názory žen v odpovědi určitě ano, čekala jsem poměrně větší procentuální zastoupení. Výsledky odpovědí je možné přiklánet k faktu, že ne všechny ženy, které odpovídaly, musí být současně manželkami a matkami.

16. Co si myslíte, že by se mělo v rámci slad'ování práce a rodiny zlepšit?

V poslední šestnácté odpovědi měli respondenti opět možnost zvolit více odpovědí, včetně svého vlastního vyjádření.

Tabulka č. 11

Forma zlepšení v rámci práce a rodiny	Odpovědi na základě pohlaví			
	v relativním vyjádření (%)		v absolutním vyjádření	
	muži	ženy	muži	ženy
Více možnosti práce na zkrácený úvazek	36,62	52,83	26	56
Možnost flexibilní pracovní doby	66,2	66,98	47	71
Jesle, firemní školky	32,39	45,28	23	45
Více možností práce z domova	43,66	41,51	31	44
Vstřícnost zaměstnavatele	32,39	42,45	23	45
Nevím	1,41	0,94	1	1
Jiná odpověď	5,64	1,88	4	2

Zdroj: vlastní šetření 03/2011

Na otázku, jakou by respondenti uvítali formu zlepšení v rámci práce a rodiny odpověděla velká většina z nich, že postrádají možnost flexibilní pracovní doby. Takto se vyjádřili v 66,20% muži a téměř stejně v 66,98% ženy. Více možnosti práce na zkrácený úvazek by zhodnotilo pozitivně 36,62% mužů a 52,83% žen. Jako další potřebnou alternativu respondenti vidí jesle a firemní školky a to ve 32,39% muži a ve 45,28% ženy. 41,51% žen by shledávalo jako pozitivum více možnosti práce z domova a s touto myšlenkou se ztotožňuje 43,66% mužů. S větší vstřícností zaměstnavatele by se rádo setkalo 32,39% mužů a 42,45% žen. 1,41% mužů a 0,94% žen nevědělo, jak se k této problematice vyjádřit.

Vlastní odpověď volilo 5,63% mužů a jejich reakce byly následující:

- Studium žen v technických oborech
- Legislativní změny
- Školky, nikoli jesle
- Komplexní opatření

Ženy uvedly svůj vlastní názor v 1,88% a odpovídaly takto:

- Spolupráce se všemi rodinnými příslušníky
- Bod A (= více možnosti práce na zkrácený úvazek) + lepší finanční ohodnocení

Jak jsem již uvedla v teoretické části bakalářské práce, v České republice stále chybí možnost zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek, flexibilní pracovní doba a možnost práce z domova. Jak je na názorech respondentů vidět, tak se naše společnost s těmito problémy ještě stále nevypořádala.

Zhodnocení hypotézy H4: Matky s dětmi, které chtějí být zaměstnány, mají zhoršenou pozici na trhu práce.

Podívám – li se globálně na hypotézu H4, musím říci, že zde jasně vyplývá z odpovědí respondentů, že společnost nevytváří vhodné podmínky pro matky s dětmi, které chtějí pracovat. Současně nadpoloviční většina odpovídajících nezná muže, který nastoupil na rodičovskou dovolenou. I přesto ovšem většina respondentů neshledává v této alternativě žádný problém a zdá se jim to naprosto přirozené, bude-li to pro rodinu výhodnější. Většina z dotazovaných se také shodla v tom, že je komplikované skloubit péči o rodinu s profesním a kariérním životem. A jak jsem již zmínila v poslední otázce, v České republice je absence flexibilní pracovní doby, práce z domova a možnosti zaměstnání na zkrácený úvazek.

Na základě odpovědí respondentů ve zkoumaných firmách potvrzují hypotézu H4.

Závěr

Jak je již z názvu mé bakalářské práce patrné, věnovala jsem se v ní problémům s genderovou tematikou. Práce je rozdělena na dvě části, část teoretickou a praktickou. Teoretická část se skládá ze čtyř na sebe navazujících kapitol.

V první z nich jsem se věnovala popisu genderových pojmů, aby i nezasvěcený člověk mohl pochopit, čeho se problém slova GENDER týká. Byly zde také vyhodnoceny platové rozdíly v průměrné měsíční mzdě u mužů a žen od roku 2000 do roku 2006. Poslední informace na téma gender jsem získala z roku 2009, kde bylo naznačeno, že tyto platové rozdíly stále trvají, pokud do tohoto hodnocení nezahrnujeme vysoké manažerské posty, kde se situace pro ženy již poněkud změnila směrem kupředu.

Druhé téma se v krátkosti věnuje genderovým teoriím a ve větší míře je zde popsána segregace zaměstnání, včetně ukázky v grafickém znázornění. I přesto, že jsou informace v uvedeném grafu z roku 2002, situace se během posledních let téměř nezměnila a v grafu nalezeném na internetových stránkách Českého statistického úřadu z roku 2009 jsou údaje téměř totožné. Tento graf jsem zde neznázornila, protože se mi zdál velmi nepřehledný.

Třetí kapitola se týkala vývoje rovných příležitostí, který jsem zde nastínila v krátkosti před rokem 1989 a po roce 1989. Tento rok se mi zdál zlomový z toho důvodu, že došlo k určitým změnám v naší společnosti a otevíraly se v pracovních příležitostech zcela nové, dosud nepoznané možnosti. V této kapitole jsem též zmínila současnou situaci, která u nás, v České republice, panuje.

Čtvrtá kapitola pojednávala o právním zaopatření v genderové oblasti pro Českou republiku. Je zde nastíněno schvalování státních zákonů a institucionální dohled nad plněním těchto zákonů. Dále jsem se v této kapitole věnovala legislativě České republiky z pohledu Zákoníku práce a Listiny základních práv a svobod, kde hlavní myšlenka je, že jsme si všichni lidé rovni bez ohledu na pohlaví, rasu a inteligenční výbavu.

V praktické části jsem si zvolila čtyři hlavní hypotézy, na které jsem aplikovala dílčí cíle a podle druhů jednotlivých hypotéz jsem volila okruh vhodných otázek, které se týkaly tématu.

H1 – byla hypotéza, která zjišťovala názor respondentů na výskyt diskriminace ve firmách v České republice. Respondenti se ve velké většině shodli, že diskriminace na trhu práce opravdu existuje a to zejména ve vyšším středním věku.

Hypotéza H2 potvrdila, že ženy mívají zpravidla větší problémy s možností kariérního růstu než muži. Tyto problémy jsou obvykle připisovány rodinné zátěži žen a jejich nezastupitelnosti v roli ženy jako matky.

Že mají muži obvykle lepší předpoklady při obsazování do řídicích funkcí než ženy, byl cíl hypotézy H3. Tento fakt jsem ale na základě odpovědí respondentů potvrdit nemohla.

Zda mají matky s dětmi zhoršenou pozici na trhu práce jsem zjišťovala v hypotéze H4 a na základě odpovědí respondentů jsem tuto hypotézu potvrdila. Respondenti se stavěli pozitivně k eventualitě muže na mateřské – rodičovské dovolené, přestože tato metoda doposud není v České republice nijak hojně využívána.

Shrnu – li tato všechna výše uvedená fakta, musím konstatovat, že i přes to, že se legislativa poměrně obsáhle těmito genderovými problémy zabývá, tak výsledky průzkumu ukazují, že aplikace řešení daného problému v praxi je ještě nedostačující.

Názory na to, zda je žena tím nejdůležitějším faktorem v rámci výchovy a péče o malé dítě se mohou různit. Například dětský pediatr profesor Švejcár byl toho názoru, že úloha ženy jako matky je role nezastupitelná a že by měla být každá matka doma se svým dítětem do šesti let věku, protože to, co mu může dát ona sama jako matka nedokážou nahradit žádné jesle ani školka. Jeho motto bylo: „*Výchova je příklad a láska, nic víc*“.

Na druhé straně bychom se mohli inspirovat od našich jižních sousedů, konkrétně mám na mysli Francii, kde maminky, které zastávají vyšší posty zůstávají s dětmi doma pouze dva měsíce a další péči o dítě obstarává placená chůva, která má doma takzvané mini jesle a takto se stará kupříkladu o tři až čtyři děti.

Právě proto, že se neustále všude hovoří o demokracii a jejích výhodách, měla by být dána ženám větší příležitost uplatnit se na trhu práce stejně jako mužům a to tím způsobem, že by se muži větší mírou podíleli na výchově dětí a chodu rodiny a to nejen co se týče finančního zaopatření. Ovšem tato skutečnost musí vejít do povědomí lidí jako celku a k tomu budou muset patrně ještě projít určitým vývojem, aby se s touto myšlenkou lidé zvykli běžně ztotožnit.

Myslím si, že hlavním úkolem obou rodičů by mělo být vychovat ze svých dětí slušné lidi a ženy by neměly být za tuto skutečnost diskriminovány tak, jak to doposud v naší České republice přetrvává i přesto, že se legislativa snaží tento problém odstranit.

Odborná literatura

- [1] BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN: 80-7184-775-5.
- [2] BECKER S. Gary. *The economics of discrimination*. The University of Chicago Press, 1971. 2. vydání. ISBN: 0-226-04116-6
- [3] CURRAN, J. Daniel; RENZETTI, M. Claire. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0525-2.
- [4] FISCHLOVÁ Drahomíra: *Analýza rozdílů pracovních příjmů mužů a žen*. Praha: Karlova univerzita v Praze, fakulta humanitních studií, 2007. ISBN: 978-80-903086-6-4
- [5] KŘÍŽKOVÁ A. - PAVLICA, K: *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- [6] KŘÍŽKOVÁ Alena: *Životní strategie manažerek: Případová studie*. Praha: sociologický ústav AVČR, 2002, 1. vydání. ISBN: 80-7330-031-1
- [7] PILNÝ Jaroslav: *Gender budgeting a jeho použití*. Univerzita Pardubice, ústav ekonomie FES. Sborník 2007.

Internetové zdroje

- [8] Internetové stránky ABZ slovníku cizích slov, (online)
URL: <http://www.slovník-cizich-slov.abz.cz/>
- [9] Internetové stránky Antidiskriminace, (online)
URL: <http://www.antidiskriminace.romea.cz/>
- [10] Internetové stránky Genderových nástrojů (Gender toolbar), (online)
URL: <http://www.gendertoolbox.org/>
- [11] Internetové stránky Gender studies, (online)
URL: <http://www.genderstudies.cz/>
- [12] Internetové stránky Juristic, (online)
URL: <http://www.mpv.juristic.cz/>
- [13] Internetové stránky Online zpráv Hospodářských novin, (online)
URL: <http://www.ekonomika.ihned.cz/>

- [14] Internetové stránky Otevřené společnosti, obecně prospěšné společnosti, (online)
URL: <http://www.osops.cz/>

- [15] Internetové stránky Masarykovy univerzity, Genderová studia FSS MU, (online)
URL: <http://www.gender.fss.muni.cz/>

- [16] Internetové stránky Moje dítě, (online)
URL: <http://www.mojedite.cz/>

- [17] Internetové stránky Novinek CZ, (online)
URL: <http://www.novinky.cz>

- [18] Internetové stránky Vývoje rovných příležitostí v ČR, (online)
URL: <http://www.osops.cz/muziazeny/page.php-a=41&b=38.htm>

- [19] Internetové stránky Zákonů – aktuální znění právních předpisů, (online)
URL: <http://www.zakony.propravo.cz/>

- [20] Oficiální stránky Českého statistického úřadu, (online)
URL: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>

- [21] Oficiální stránky Ministerstva práce a sociálních věcí, (online)
URL: <http://www.mpsv.cz/cs/>

- [22] Oficiální stránky Parlamentu České republiky, poslanecké sněmovny, (online)
URL: <http://www.psp.cz/sqw/hp.sqw>

- [23] Oficiální stránky Veřejného ochránce práv, (online)
URL: <http://www.ochrance.cz/>

Seznam tabulek

Tabulka č. 1.....	8
Tabulka č. 2.....	8
Tabulka č. 3.....	30
Tabulka č. 4.....	32
Tabulka č. 5.....	38
Tabulka č. 6.....	40
Tabulka č. 7.....	42
Tabulka č. 8.....	44
Tabulka č. 9.....	44
Tabulka č. 10.....	50
Tabulka č. 11.....	53

Seznam grafů

Graf č. 1	12
Graf č. 2	16
Graf č. 3	24
Graf č. 4	25
Graf č. 5	26
Graf č. 6	26
Graf č. 7	28
Graf č. 8	29
Graf č. 9	34
Graf č. 10	34
Graf č. 11	36
Graf č. 12	37
Graf č. 13	45
Graf č. 14	46
Graf č. 15	48
Graf č. 16	49
Graf č. 17	51
Graf č. 18	52
Graf č. 19	52

Přílohy

Příloha č. 1 - Projekt do praktické části bakalářské práce (dotazník)

Projekt do praktické části bakalářské práce

URČENÍ HYPOTÉZ:

H1 = V českých firmách se objevují známky diskriminace.

H2 = Ženy mívají zpravidla větší problémy s možností kariérního růstu než muži.

H3 = Muži mají obvykle lepší předpoklady při obsazování do řídicích funkcí než ženy.

H4 = Matky s dětmi, které chtějí být zaměstnány, mají zhoršenou pozici na trhu práce.

CÍLE:

CÍL 1 (vztahující se k hypotéze H1): V českých firmách se objevují známky diskriminace.

1) Existuje podle Vás diskriminace na pracovním trhu v České republice?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Určitě ne

2) Co shledáváte jako nejčastější příčinu znevýhodňování při ucházení se o zaměstnání?

- Pohlaví
- Věk
- Rasa, národnost
- Vzdělání
- Zhoršený zdravotní stav
- Jiná odpověď:

3) Které skupiny jsou podle Vás nejvíce znevýhodňovány na trhu práce?

- Ženy vyššího věku
- Muži vyššího věku
- Absolventi středních škol
- Ženy po mateřské dovolené
- Ženy s dětmi předškolního a školního věku
- Zdravotně handicapovaní
- Etnické skupiny
- Lidé s nízkým vzděláním
- Žádné skupiny
- Jiné skupiny:

4) Setkali jste se někdy osobně (i z pohledu třetí strany) v pracovním životě s diskriminací?

- Ano (více u žen)
- Ano (více u mužů)
- Ne

CÍL 2 (vztahující se k hypotéze H2): Ženy mívají zpravidla větší problémy s možnostmi kariérního růstu než muži.

5) Myslíte si, že jsou při přijímacím pohovoru na úkor žen znevýhodňováni muži?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Určitě ne

6) Pokud si myslíte, že jsou při přijímacím pohovoru zvýhodňováni muži, proč k tomu dle Vašeho názoru dochází?

- Ženy mají malé ambice
- Ženy se řídí více emocemi a osobními vztahy, než muži
- U mužů se očekává vyšší pracovní nasazení
- Muži mají lepší analytické myšlení
- Ženy hůře zvládají vypjaté situace
- U žen se očekává vyšší absence z důvodu případné nemoci dětí
- Jiná odpověď:

7) Jaké jsou podle Vás hlavní příčiny, které všeobecně zpomalují či znemožňují rozvoj kariéry?

- Nízké vzdělání
- Jakýkoli zdravotní handicap
- Pohlaví (žena)
- Péče o děti a rodinná zátěž
- Jiná odpověď:

8) Co podle Vašeho názoru brání ženám v možnosti kariérního růstu?

- Nemožnost sladění práce a rodiny
- Přerušování kariéry mateřskou dovolenou
- Neochota respektovat ženy jako nadřizené
- Nedostatečné řídicí schopnosti žen
- Špatně nastavené podmínky zaměstnavatelů
- Žádná z uvedených možností
- Jiná odpověď:

CÍL 3 (vztahující se k hypotéze H3): Muži mají obvykle lepší předpoklady při obsazování do řídicích funkcí než ženy.

9) Kdo má podle Vás vyšší autoritu v řídicí funkci?

- Muž
- Žena
- Je to individuální

10) Kdo podle Vašeho názoru zvládá lépe stresové situace a pracovní zátěž?

- Muž
- Žena
- Je to individuální

11) Úspěšná žena musí zastávat „mužský styl chování“, chce-li se prosadit?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Určitě ne

CÍL 4 (vztahující se k hypotéze H4): Matky s dětmi, které chtějí být zaměstnány, mají zhoršenou pozici na trhu práce.

12) Společnost nevytváří vhodné podmínky pro matky s dětmi, které chtějí pracovat.

- Ano
- Ne
- Nevím

13) Jak vnímáte muže na mateřské dovolené?

- Proč ne, je-li to pro rodinu výhodnější
- Pozitivně, mají mé sympatie
- Připadá mi to nepřirozené
- Vesměs neutrálně, ale nepreferuji tuto možnost
- Jiná odpověď:

14) Znáte ve Vašem okolí muže, který nastoupil na mateřskou dovolenou?

- Ano
- Ne

15) Považujete skloubení profesní kariéry s osobním a rodinným životem v dnešní době za problematické?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Nevím
- Spíše ne
- Určitě ne

16) Co si myslíte, že by se mělo v rámci sladění práce a rodiny zlepšit?

- Více možností práce na zkrácený úvazek
- Možnost flexibilní pracovní doby
- Jesle, firemní školky
- Více možností práce z domova
- Vstřícnost zaměstnavatele
- Nevím
- Jiná odpověď:

Identifikační otázky:

17) Vaše pohlaví:

- Žena
- Muž

18) Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- Základní
- Učební obor s výučním listem
- Učební obor s maturitou
- Středoškolské s maturitou
- Vysokoškolské