

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Diplomová práce

**Statistická analýza gender studies v ekonomickém a
společenském prostředí České republiky**

Ilona Dlouhá

© 2011 ČZU v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky

Akademický rok 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Ilona Dlouhá

obor Provoz a ekonomika

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze
čl. 17 odst. 2 určuje tuto diplomovou práci.

Název práce: **Statistická analýza gender studies v
ekonomickém a společenském prostředí České
republiky**

Osnova diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Literární rešerše
4. Charakteristika současného stavu řešené problematiky
5. Analýza dosažených výsledků. Genderový pohled na vývoj vybraných ekonomických ukazatelů. Sociální prostředí a gender - výsledky dotazníkové šetření. Mezinárodní porovnání. Očekávaný vývoj. Návrhy a doporučení
6. Závěr
7. Seznam použitých zdrojů
8. Přílohy

Rozsah hlavní textové části: 60 - 80 stran

Doporučené zdroje:

HAMPLOVÁ, D., RYCHTAŘÍKOVÁ, J., PIKÁLKOVÁ, S.: České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003. ISBN 80-7330-040-0.

HINDLS, R., HRONOVÁ, S., SEGER, J., FISCHER, J.: Statistika pro ekonomy. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.

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

kol. : Zaostrěno na ženy, na muže 2008. Praha: Český statistický úřad; Úřad vlády ČR, 2008. (Souborné informace. Souborné publikace; kód 1413-08).ISBN 978-80-250-1877-4.

KŘÍSTKOVÁ, A., PAVLICA, K.: Management genderových vztahů, postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

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

RENZETTI, C., M., CURRAN D., J.: Ženy, muži a společnost. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

ŘEZANKOVÁ, H.: Analýza dat z dotazníkových šetření. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-49-8.

Další literatura bude doporučena v průběhu zpracování diplomového úkolu.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Marie Prášilová, CSc.**

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2011

Kába

.....
Vedoucí katedry



[Handwritten signature]

.....
Děkan

V Praze dne: 26. 1. 2010

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Statistická analýza gender studies v ekonomickém a společenském prostředí České republiky" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 6.4.2011

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Marii Prášilové, CSc. za cennou pomoc, ochotu a podnětné rady při vypracování této diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině a partnerovi za oporu poskytovanou v průběhu celého studia.

Statistická analýza gender studies v ekonomickém a společenském prostředí České republiky

Gender studies statistical analysis as concerns economic and social environment in Czech Republic

Souhrn

Diplomová práce je zaměřena na problematiku gender studies v ekonomickém a společenském prostředí České republiky. Předmětem teoretické části je seznámení se s pojmem gender studies a pojmy souvisejícími. Praktická část práce se zabývá analýzou časových řad vybraných ekonomických ukazatelů a jejich popisem v závislosti na pohlaví. Řešená problematika je popsána v rámci trhu práce a mezd. Dále jsou zde uvedeny výsledky dotazníkového šetření, zabývajícího se všeobecnou znalostí řešené problematiky a výzkumem sociálního prostředí v České republice v návaznosti na danou problematiku. V závěru praktické části je odhadnut očekávaný vývoj vybraných ekonomických ukazatelů, mezinárodní srovnání dat v rámci vybraných Evropské unie a podány návrhy a doporučení pro další vývoj.

Summary

Graduation thesis is focused on the issue of gender studies in economic and social environment of Czech Republic. The subject of teoretical of part is familiarising with the concept of gender studies and other terms. The practical part of thesis deal with time series analysis of selected economic indicators and their description in relation to solved topic. Issue is described within the labour market and employee reward system. Then there are presented results of survey focused on the general familiarity with term „gender studies“ among people and research of social environment in Czech republic. At the end of the practical part is estimated expected development of selected economic indicators. Furhtermore there are comparisons of data across selected EU members and made recomendations and suggestions for further development.

Klíčová slova: pohlaví, diskriminace, stereotyp, trh práce, mzda, nezisková organizace

Keywords: sex, discrimination, stereotype, labor market, wage, nonprofit organization

Obsah

1. Úvod	10
2. Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika práce	12
3. Literární rešerše.....	15
3.1 Pojem Gender	15
3.2 Gender studies.....	15
3.2.1 Genderová identita	16
3.3 Genderová smlouva a genderová role.....	17
3.3.1 Výchova ve vztahu k genderu.....	18
3.4 Trh práce a mezd v souvislosti s gender studies	18
3.4.1 Segregace trhu práce	20
3.4.2 Tokenismus	23
3.4.3 Genderová diskriminace na trhu práce	24
3.4.4 Sexuální obtěžování na pracovišti	27
3.4.5 Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce v České republice	28
4. Charakteristika současného stavu řešené problematiky.....	30
4.1 Gender studies v ČR	30
4.1.1 Gender studies v rámci Českého statistického úřadu.....	31
4.1.2 Genderová problematika v rámci Gender studies, o.p.s	32
4.2 Gender a finanční krize	34
4.2.1 Index genderové spravedlnosti	35
4.2.2 Současný stav vybraných ekonomických ukazatelů z genderového hlediska	36
5. Analýza dosažených výsledků.....	38
5.1 Genderový pohled na vývoj vybraných ekonomických ukazatelů	38
5.1.1 Genderový pohled na vývoj zaměstnanosti v rámci České republiky	39
5.1.2 Genderový pohled na vývoj nezaměstnanosti v rámci České republiky	44
5.1.3 Genderový pohled na vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v rámci České republiky	49
5.2 Očekávaný vývoj vybraných ekonomických ukazatelů.....	55
5.3 Sociální prostředí a gender – výsledky dotazníkového šetření.....	58
5.3.1 Obecná analýza dotazníkového šetření.....	58
5.3.2 Analýza závislosti vybraných znaků.....	76
5.4 Mezinárodní porovnání.....	79
5.5 Návrhy a doporučení.....	81
6. Závěr	84
7. Seznam použitých zdrojů	87
8. Přílohy	92

Seznam grafů

Graf 1	Vývoj zaměstnanosti mužů v letech 2000 – 2009 (v tis.osob)	40
Graf 2	Vývoj zaměstnanosti žen v letech 2000 – 2009 (v tis. osob)	41
Graf 3	Vývoj počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání – muži v letech 2000-2009 ...	45
Graf 4	Vývoj počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání – ženy v letech 2000-2009....	46
Graf 5	Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy mužů v letech 2000 - 2009.....	51
Graf 6	Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy žen v letech 2000-2009.....	52
Graf 7	Podíl respondentů dle povědomí o pojmu gender studies (v %).....	59
Graf 8	Mínění o podpoře gender studie v České republice.....	61
Graf 9	Podíl respondentů dle povědomí o existenci antidiskriminačního zákona.....	62
Graf 10	Zkušenost respondentů s diskriminačním chováním.....	63
Graf 11	Charakterové vlastnosti žen dle názoru respondentů	67
Graf 12	Charakterové vlastnosti mužů dle názoru respondentů.....	68
Graf 13	Činnosti respondentů vykonávané mimo školu a zaměstnání.....	69
Graf 14	Profesní zaměření mužů dle odpovědí respondentů.....	70
Graf 15	Profesní zaměření žen dle odpovědí respondentů	71
Graf 16	Záměr respondentů podnikat	72
Graf 17	Důvody pro ne zahájení podnikatelské činnosti.....	73

Seznam tabulek

Tabulka 1	Vývoj počtu obyvatel České republiky v letech 2000-2009 (v tis. osob).....	38
Tabulka 2	Vývoj zaměstnanosti v NH v závislosti na pohlaví v letech 2000-2009 (v tis. osob).....	39
Tabulka 3	Vývoj zaměstnanosti mužů v letech 2000 – 2009 (v tis.osob)	42
Tabulka 4	Vývoj zaměstnanosti žen v letech 2000 – 2009 (v tis.osob).....	43
Tabulka 5	Vývoj počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání v letech 2000-2009 (v tis osob).....	44
Tabulka 6	Ukazatele dynamiky vývoje počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání – muži (v tis.osob)	47
Tabulka 7	Ukazatele dynamiky vývoje počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání – ženy (v tis.osob)	48
Tabulka 8	Vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd v závislosti na pohlaví v letech 2000-2009 (v Kč).....	49
Tabulka 9	Vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd v letech 2000 – 2009 – muži (v Kč)	53
Tabulka 10	Vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd v letech 2000 – 2009 – ženy.....	54
Tabulka 11	Očekávaný vývoj počtu zaměstnaných mužů v letech 2010 a 2011(v tis. osob)	55
Tabulka 12	Očekávaný vývoj počtu zaměstnaných žen v letech 2010 a 2011 (v tis. osob)	56
Tabulka 13	Odhadovaný vývoj počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání v letech 2010 a 2011 – muži (v tis. osob)	56
Tabulka 14	Odhadovaný vývoj počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání v letech 2010 a 2011 – ženy (v tis. osob).....	57
Tabulka 15	Odhadovaný vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2010 a 2011 –muži (v Kč)	57

Tabulka 16 Odhadovaný vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2010 a 2011 - ženy (v Kč)	58
Tabulka 17 Povědomí o pojmu gender studies	59
Tabulka 18 Znalost pojmu gender studies a činností s tímto pojmem spojených	60
Tabulka 19 Poměr respondentů podle zdroje, ze kterého se dozvěděli o pojmu gender studies	60
Tabulka 20 Podpora výzkumu gender studies	61
Tabulka 21 Povědomí o existenci antidiskriminačního zákona v ČR	62
Tabulka 22 Podíl respondentů dle zkušenosti s diskriminačním chováním	62
Tabulka 23 Podíl respondentů dle reakce na diskriminační chování.....	65
Tabulka 24 Charakterové vlastnosti žen	66
Tabulka 25 Charakterové vlastnosti mužů.....	67
Tabulka 26 Činnosti respondentů vykonávané mimo školu a zaměstnání	68
Tabulka 27 Profesní zaměření mužů dle odpovědí respondentů	69
Tabulka 28 Profesní zaměření žen dle odpovědí respondentů	70
Tabulka 29 Záměr respondentů podnikat	71
Tabulka 30 Důvody pro ne zahájení podnikatelské činnosti	73
Tabulka 31 Podíl mužů a žen na dotazníkovém šetření.....	74
Tabulka 32 Věkové rozpětí respondentů	74
Tabulka 33 Rodinný stav respondentů.....	75
Tabulka 34 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.....	75
Tabulka 35 Počty respondentů dle trvalého bydliště	75
Tabulka 36 Kontingenční tabulka absolutních četností.....	76
Tabulka 37 Upravená kontingenční tabulka	76
Tabulka 38 Kontingenční tabulka vypočtených četností.....	77
Tabulka 39 Upravená kontingenční tabulka	77
Tabulka 40 Kontingenční tabulka vypočtených četností.....	78
Tabulka 41 Kontingenční tabulka vypočtených četností.....	78
Tabulka 42 Hodnoty ukazatelů pro zhodnocení závislosti v uvedených kontingenčních tabulkách.....	79
Tabulka 43 Platové rozdíly mužů a žen v členských státech EU v roce 2007 (v %)	80

1. Úvod

S pojmem gender studies se česká společnost v posledních letech teprve seznamuje. Někteří lidé se domnívají, že se jedná o činnost feministických hnutí, jiní ho berou jako přežitek dnešní doby a nechápou, proč by se těmito činnostmi měla česká společnost zabývat. Je však jistě stále mnoho občanů České republiky, kteří se s tímto pojmem dosud neselekali. Gender studies však nejsou pouze disciplínou hájící práva žen, ale také práva mužů. Tento fakt je třeba si hned na začátku řešení této problematiky uvědomit.

V české společnosti se setkáváme s projevy diskriminačního a stereotypního chování vůči oběma pohlavím, postiženy jsou však ve valné většině především ženy. Některé tyto projevy jsou skryté, jiné naopak zcela evidentní. Prokazatelně se jedná například o neopodstatněný rozdíl ve výši mzdy, která je rozdílná mezi pohlavími a to ve prospěch mužů. Skrytým projevem může být například již pouhý přístup k výchově malých dětí. Počátky diskriminačního chování vůči ženskému a mužskému pohlaví tak lze hledat již v zavedených, a na další generace rozšiřovaných, stereotypních modelech chování. Tyto stereotypy, týkající se chování a vhodných činností předpokládaných pro obě pohlaví jsou tak prvotním impulsem rozdílného postavení mužů a žen ve společnosti, a to nejen ve společnosti české.

Tato práce se zaměřuje na vyjádření rozdílů žen a mužů v české společnosti na základě oficiálních dat. Znalost dané problematiky a stereotypní předpoklady o obou pohlavích v české společnosti budou vyjádřeny na základě dotazníkového šetření. Zde bude na základě výběrového vzorku respondentů potvrzen nebo naopak vyvrácen předpoklad o neznalosti dané problematiky a stereotypním uvažování v české společnosti.

Důležitým aspektem, který se v této diplomové práci promítá je finanční krize, která Českou republiku v posledních letech značně ovlivnila a má také svůj genderový dopad. Ve své první fázi zasáhla nejvíce české muže. O zaměstnání tak přicházejí především zaměstnanci automobilového průmyslu nebo profesionální řidiči, tedy převážně zaměstnanci mužského pohlaví. Díky tomuto propouštění a tedy i nedostatku finančních prostředků se přesouvá krize v další fázi do sektoru služeb, kde jsou zaměstnány především ženy. Dochází také k určitému zneužití finanční krize zaměstnavateli, kteří propouštějí problémové zaměstnance, především ženy s malými dětmi. V budoucím vývoji dopadů krize je tak možné, že muži opět zaměstnání získají díky opětovnému zlepšení situace na trhu práce, zaměstnavatelé však již nebudou nakloněni přijímat zpět zaměstnance ženského

pohlaví. Bude tak zapotřebí větší iniciativy ze strany vlády České republiky a Evropské unie se tímto problémem vyrovnat.

Výzkum gender studies není v České republice bezpředmětný, s diskriminačními projevy a stereotypním uvažováním se setkáváme každý den ve svém okolí v zaměstnání, v televizních reklamách nebo ve svých rodinách. Lze sice sledovat jistou pozitivní změnu v chování v průběhu posledních desetiletí, je však nutné v těchto činnostech pokračovat. Díky iniciativám Evropské unie učinila Česká republika v posledním desetiletí značný pokrok v rámci této problematiky a došlo k významným událostem, jako je například vydání antidiskriminačního zákona. Nejen Českou republiku však v cestě k zrovnoprávnění obou pohlaví čeká dlouhá cesta.

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je analýza gender studies v rámci ekonomického a sociálního prostředí České republiky. Bude provedena analýza vývoje vybraných ekonomických ukazatelů v závislosti na pohlaví a proveden odhad budoucího vývoje těchto ukazatelů. V diplomové práci bude dále provedeno zhodnocení výsledků dotazníkového šetření na jehož základě budou odvozeny vybrané závislosti. Pro porovnání situace v České republice s vybranými zeměmi Evropské unie bude zvoleno procentické vyjádření rozdílu mezd mužů a žen. Na základě získaných poznatků budou vydány návrhy a doporučení pro budoucí vývoj řešené problematiky.

2.2 Metodika práce

Diplomová práce bude zpracována na základě shromáždění potřebných informací z dostupné odborné literatury, článků zabývajících se danou tematikou, internetových zdrojů a dále dat získaných v rámci Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a publikací vydaných společností Gender studies, o.p.s. Výpočty a analýzy v rámci této práce budou provedeny pomocí programů Statistica a MS Excel. Všechny potřebné údaje budou nalezeny v dostupných statistikách Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Ke zpracování vývoje vybraných ekonomických ukazatelů v rámci České republiky, následných odhadů budoucího vývoje daných ukazatelů a dynamiky jejich vývoje bude použito analýzy řad.

Časovou řadou je vyjádřena řada hodnot daného ukazatele, uspořádaných z hlediska přirozené časové posloupnosti. Je nutné, aby jak věcná náplň ukazatele, tak i jeho prostorové vymezení, bylo shodné po celou dobu sledovaného časového úseku [1].

Součástí této práce je dále popsání dynamiky vývoje daných ukazatelů v rámci časových řad, ke kterým budou použity jednoduché charakteristiky vývoje časových řad. V následujících analýzách tak budou vypočteny hodnoty prvních absolutních diferencí a

druhých diferencí vybraných ukazatelů a dále relativní přírůstky, koeficienty růstu a bazické indexy.

- První absolutní diference d_{1i} je chápána jako nejjednodušší charakteristika vývoje časových řad. Udává absolutní změnu hodnoty znaku Y oproti předcházejícímu období v rámci dané časové řady.

$$d_{1i} = y_i - y_{i-1}, \quad i = 2, 3, \dots, n$$

- Druhá absolutní diference d_{2i} je vypočtena jako rozdíl dvou sousedních hodnot absolutních přírůstků, tedy první absolutní diference a udává absolutní změnu rychlosti dynamiky vývoje hodnot znaku Y . Záporná druhá absolutní diference znamená zpomalení změny hodnoty y_i , kladná druhá absolutní diference udává naopak její zrychlení.

$$d_{2i} = d_{1i} - d_{1(i-1)} \quad i = 2, 3, \dots, n$$

- První relativní diference r_{1i} vyjadřuje relativní změnu hodnoty Y v poměru k jeho hodnotě v předchozím období.

$$r_{1i} = d_{1i} / y_{i-1}$$

- Řetězový index k_i (koeficient růstu) charakterizuje rychlost poklesu nebo růstu hodnot časové řady. Poskytuje tak shodnou informaci jako hodnoty první relativní diference r_{1i} .

$$k_i = y_i / y_{i-1} = 1 + r_{1i} \quad i = 2, 3, \dots, n$$

- Bazický index z_i udává změnu hodnot sledovaného ukazatele v jednotlivých obdobích sledované časované řady y_i vztažené k úrovni výchozího bazického období y_0 [2].

$$z_i = y_i / y_0 \quad i = 2, 3, \dots, n$$

Během analýzy časových řad je dále nutná znalost tzv. trendu, díky kterému lze naplánovat budoucnost vývoj daných ukazatelů. V této diplomové práci bude použito trendových funkcí k vyjádření vývoje časových řad vybraných ekonomických ukazatelů rozlišených v rámci genderového hlediska podle pohlaví. Pro stanovení nejvhodnější

trendové funkce bude vypočten koeficient korelace r a na základě jeho hodnoty vypočtena nejhodnější trendová funkce, která bude dále vybrána pro grafické znázornění a pro odhad budoucího vývoje dané časové řady.

Dále budou vypočteny průměrné hodnoty řetězového indexu, který je stanoven jako geometrický průměr a udává relativní roční změnu hodnoty znaku Y [2],

$$\bar{k} = \sqrt[n]{k_2 \cdot k_3 \cdot \dots \cdot k_n}$$

a také index maskulinity, udávající počet mužů připadající na určitý počet žen

$$I^M = \text{počet mužů} / \text{počet žen}$$

Ve druhé části diplomové práce je uvedeno vyhodnocení dotazníkového šetření. Dotazníky budou rozšířeny mezi zaměstnance vybraného oddělení společnosti Telefónica O2 Czech republic a.s. a mezi studenty České zemědělské univerzity v Praze pro zajištění různorodosti vzdělanostní a věkové.

V první části vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření budou data popsána na obecné úrovni s použitím výsečových a sloupcových grafů pro přehlednější zobrazení dosažených výsledků. Sloupcové grafy budou použity pro zobrazení vybraných volných odpovědí s největší dosaženou četností. Procenta v tabulkách a grafech budou zaokrouhlena na celá čísla, pro dosažení větší přehlednosti.

V závěrečné části rozboru výsledků dotazníkového šetření dojde ke zkoumání vybrané hypotézy na základě analýzy kvalitativních znaků, tedy k výpočtu příslušných kontingenčních tabulek obsahujících četnosti odpovídající výskytu jednotlivých znaků. Statistická významnost závislosti bude testována Pearsonovým chí-kvadrát testem. Chí-kvadrát test lze použít pouze v případě, že více než 20 % teoretických četností je menších než 5, nebo jedna z teoretických četností menší než 1. Pokud tyto podmínky nejsou splněny, dojde ke sloučení sloupců, případně řádků skupiny. Vypočtená hladina významnosti pro Pearsonův chí-kvadrát test bude dále porovnána se zvolenou hladinou významnosti $\alpha = 0,05$. Na základě tohoto porovnání dojde k zamítnutí nebo přijetí nulové hypotézy ve prospěch hypotézy alternativní. Síla závislosti bude hodnocena pomocí Cramerova koeficientu a Kontingenčního koeficientu [3].

3. Literární rešerše

V následující literární rešerši jsou vymezeny některé ze základních pojmů v souvislosti s řešenou problematikou. Dále se rešerše zabývá popisem trhu práce a mezd, vyjádřeného genderovým pohledem.

3.1 Pojem Gender

Pojem gender „odkazuje na sociální rozdíly, v protikladu k biologickým odlišnostem, mezi muži a ženami“ [4]. K biologickým rozdílům lidského těla pak odkazuje pojem pohlaví. Rozdíl mezi těmito dvěma základními pojmy vzniká na základě socializace jedince v průběhu jeho vývoje [5]. Pojem gender prozatím nemá v českém jazyce příslušný ekvivalent, někdy je však nazýván „sociálním pohlavím“. Výraz gender se tak „vztahuje k sociálním rozdílům a k těm vztahům mezi ženami a muži, které jsou získané, měnitelné v čase a široce se liší uvnitř jednotlivých kultur i mezi nimi“ [6].

Konkrétní náplň tohoto souboru ženských a mužských charakteristik je závislá na kulturním a historickém vývoji, kdy během historie dochází k vytvoření určitých rolí a úkolů, které v první fázi korespondovaly se skutečnými biologickými vlastnostmi mužů a žen. Dalším vývojem však z těchto rolí a úkolů vzniklo očekávání společnosti v určité chování a činnosti obou pohlaví, které je známé také pod pojmem „genderové role“, které jsou popsány níže, nebo také „genderové stereotypy“ [5]. Genderovými stereotypy se rozumí „zjednodušující a zaujaté předpoklady týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině“. Jak bude také níže uvedeno, ve společnosti se setkáváme s celou řadou stereotypních předpokladů o mužích a ženách. Ženám se tak přisuzuje např. empatie, citlivost, poddajnost, mužům naopak agrasivita nebo soutěživost. Pokud však jedinec nespĺňuje tyto zažitě stereotypy, může se stát obětí diskriminace [6].

3.2 Gender studies

Genderová studia jsou založena na tzv. interdisciplinární spolupráci a snaží se o zavedení genderové perspektivy i do dalších oborů, například psychologie. Genderová studia ve své podstatě zkoumají nebiologické vlivy na odlišnost obou pohlaví a zaměřují se na analýzu procesů, které uspořádávají vztahy mezi ženami a muži ve společnosti. Mezi nejdiskutovanější témata patří otázky týkající se postavení mužů a žen na trhu práce, kde

se rozdílly projevují v odměňování a genderové organizaci do vertikální a horizontální segregace. Dle genderu se přiděluje mužům a ženám ve společnosti sociální status a tento souhrn práv a povinností tvoří tzv. genderovou identitu jednotlivce [28].

3.2.1 Genderová identita

Genderová identita se začíná utvářet již od narození. Jejím cílem je na základě určitých aktivit a symbolů odlišit ženy a muže v dané společnosti [4].

Nástroje genderové identity mohou být různé, k odlišení dochází např. na základě barev, které jsou přisuzovány jako „typické“ k danému pohlaví. Toto odlišení je patrné v České republice např. tím, že muži se vyhýbají ve výběru oblečení růžovým, fialovým nebo červeným barvám, protože již od mládí byli udržováni v povědomí, že tyto barvy jsou typicky ženské. Roku 1926 zakázala italská fašistická strana nosit ženám černou košili jako součást uniformy, protože černá barva nepříslušela ženám, které se věnují spíše charitativním činnostem. Černá barva byla vyjádřením bojového ducha a tedy připisována mužskému pohlaví [7].

Genderová identita v podstatě vyjadřuje prožívání sebe sama jako muže či ženy. To souvisí také s následným chováním, kdy osoba dělá, říká a prožívá v souvislosti s tím, zda má její společenský status mužskou nebo ženskou determinaci.

Ženství a mužství se nejčastěji vyskytuje bipolárně, je v povědomí, že nic „mezi tím“ jako by neexistovalo. Muži jsou v tomto případě pod větším tlakem než ženy a snaží se vyhýbat všemu, co by mohlo souviset s „zženštilostí“ a již od mládí jsou nabádáni k tomu, aby se těmto projevům vyvarovali. Opakem je tomu u žen, které mohou ve společnosti dosáhnout uznání tím, že podají podobný výkon jako muži, protože mužský výkon je ve společnosti pokládán většinou za hodnotnější.

Společnost vymezuje dvě identity, které jsou společensky přijatelné. Těmito identitami jsou tzv. hegemonní maskulinita a preferovaná feminita. Hegemonní maskulinita je naplněna u muže bílé rasy, heterosexuálního zaměření, který je dobře situovaný, zdravý, konkurenceschopný, racionálně uvažující, výkonný v práci, sexu a ve sportu, jednající bez větších projevů emocí. Emoce jsou v rámci genderových identit především připisovány ženám. Preferovanou podobou feminity se rozumí především půvab, citlivost a péče o druhé [7].

3.3 Genderová smlouva a genderová role

V literatuře se často může v souvislosti s gender studies dočíst o tzv. genderové smlouvě. Od mládí jsou lidé vychováváni v závislosti ke svému sociálnímu pohlaví, přičemž odlišením od těchto standardů bývá často společností zamítáno a není ani akceptováno. S generovou smlouvou proto nedílně souvisí i genderová role, kterou ve společnosti člověk zastává. V rámci genderové role jsou oběma pohlavím přiřazovány určité povinnosti, hodnoty, činnosti atd., přičemž na tomto vymezení má podíl jak rodina, tak v pozdějším věku škola nebo zaměstnání. Je přitom snadné vypožorovat, že z obou genderových rolí je znevýhodněná především ta ženská, kdy např. na trhu práce je toto znevýhodnění evidentní [7]. Změny v genderových rolích nastávají většinou až v případě ekonomických, přirozených, strukturálních změn, dále také změn politických nebo na základě tlaku mezinárodního charakteru [6]. Změny v zažitých genderových rolích lze najít například v průběhu druhé světové války. Do té doby ženy vykonávaly především domácí práce v rámci péče o rodinu. Ve válečném období jich však bylo potřeba také např. v továrnách, když muži byli v boji. Po skončení války společnost požadovala jejich navrácení k původním činnostem, mnoho žen však odmítlo nadále zůstat pouze v domácím prostředí a začalo se věnovat placenému zaměstnání.

Genderová smlouva je tedy jakýsi soubor pravidel týkajících se genderových vztahů, kdy každému pohlaví jsou přiděleny příslušné povinnosti, práce a hodnoty. V praxi pak často nastávají případy, kdy žena volí méně ohodnocené zaměstnání, které samozřejmě souvisí i s nižším platovým ohodnocením, aby se mohla postarat o rodinné zázemí, protože je to tzv. ženská práce, dána genderovou smlouvou. Pokud se však rozhodne žena věnovat více času své práci, je společností většinou odsouzena jako špatná matka, manželka, hospodyně. Na druhou stranu se s problémem genderové smlouvy setkávají také muži, a při výkonu určitých druhů zaměstnání nebo při projevu jistých emocí, které jsou všeobecně považované ve společnosti za čistě ženské, jsou společností odsouzeni a nařčeni ze zženštilosti [7].

3.3.1 Výchova ve vztahu k genderu

Jak již bylo výše uvedeno, vztah k příslušné pohlavní identitě je budován již od raného dětství. Typickým příkladem je oblečení, kdy holčičky jsou oblékány do růžových barev a chlapci do odstínů modré. Ženy a muži se od útlého dětství učí, co se pro ženu a co se naopak pro muže sluší nebo nesluší. Tento způsob výchovy však ohrožuje možnost individuálního vývoje dítěte a to pak v sobě potlačuje určité schopnosti a ambice, aby vyhovělo společenským stereotypům.

Zásadně je utváření příslušné identity ovlivněno také výběrem hraček a her. Přibližně od tří let se u dětí prohlubuje vnímání genderové identity. Pro holčičky jsou tak určeny hračky v pastelových barvách, zaměřené na budoucí roli hospodyňky, pro chlapce jsou určeny hračky jako např. pistole, stavebnice atd. Díky tomu dítě stereotypně směřuje do tzv. tradičních rolových vzorců.

Není to však jen rozdělení hraček a her, které dítě v mládí ovlivňují. Je to také dětská literatura a film, kde jsou vystiženy postavy odvážných mužů – hrdinů a křehkých, bezbranných krás, které se nechávají osvobodit v nebezpečí [7]. Tím je však opět poukázáno na zažité genderové stereotypy, kdy jsou ženy prezentovány jako bezbranné pohlaví a muži jsou vyobrazeni jako hrdinové, ochránci něžných a slabých žen.

Dospělí jedinci jsou již při vnímání novorozenečných dětí ovládáni pohlavními stereotypy a kliše o pohlavních rolích, jak bylo experimentálně dokázáno. Nezávisle na znalosti skutečného pohlaví dítěte byli údajní chlapci hodnoceni jako velcí, silní a aktivní a údajné dívky jako milé, malé a pěkné. Dále bylo prokázáno, že muži a dospělí jedinci, kteří se s dětmi málo stýkají mají větší sklony k extrémnějšímu hodnocení než ženy a dospělí jedinci, kteří přijdou s dětmi do styku každý den [8].

3.4 Trh práce a mezd v souvislosti s gender studies

Postavení mužů a žen na trhu práce v české společnosti zaznamenal značné změny během minulého století, oproti předválečnému období, konkrétně roku 1931, kdy ženy tvořily pouhých 28% pracovních sil. Během války však došlo k nárůstu potřeby pracovních sil například v průmyslu, proto musely pracovní pozice mužů zastoupit právě ženy. V roce 1948 se tak podíl ženské pracovní síly zvýšil na 37,4 %. K dalšímu nárůstu zaměstnaných

žen dochází průběžně během komunistického režimu, kdy se jejich počet zvyšuje až na 42% v roce 1959 [9].

Po roce 1989 dochází v České republice ke značným změnám jak v přístupu žen k rodině, tak v jejich přístupu k práci. V první řadě dochází k poklesu sňatečnosti a plodnosti, což je podle sociologů a demografů jedna z očekávaných příčin zhroucení komunistického režimu. Důvodem ke změně v rodinném chování je méně výhod, které přináší zaměstnaným, vzdělaným a ekonomicky nezávislým ženám manželství. Teorie, že vzdělání snižuje pravděpodobnost vstoupit do manželství a zvýšení počtu nesezdaných soužití se však nepotvrzuje. Oddálení manželství a založení rodiny je ženami pouze odloženo oproti minulosti na pozdější dobu [10]. Po roce 1989 se tak ženy díky větší aktivitě na trhu práce a vyššímu vzdělání začínají uplatňovat jako advokátky, notářky, vedoucí nebo začínají podnikat, tedy vykonávají činnosti, které se před tímto rokem v souvislosti s ženským pohlavím téměř nevyskytovaly [11].

Trh práce a mezd je však v současné době, i přes zásadní změny oproti minulosti, stále ovládán genderovými stereotypy. V rámci pracovního trhu je těmito stereotypy ovlivněna kariéra nejen mužů, ale ve větší míře se tento problém týká žen.

Problémy s uplatněním žen na trhu práce můžeme sledovat již v historickém kontextu, kdy jisté předsudky na práci žen a mužů převládají dodnes. I v dnešní době se tedy ve společnosti setkáváme s názory, že muž je živitelem rodiny a hlavním úkolem ženy je péče o domácnost a děti. V knize *Ženy, muži a společnost* autoři popisují důvody vyloučení amerických žen z trhu práce. Jedním z důvodů tohoto vyloučení bylo pak například považováno přesvědčení, že práce žen je pouze dočasnou záležitostí a ty pracují jen do doby, než se provdají [12].

Dalším z důvodů rozdílného přístupu k ženám na trhu práce jsou vlastnosti, které jsou ženám stereotypně přisuzovány a které je téměř vylučují například z vysokých manažerských pozic. Ty se vyznačují vyšším finančním ohodnocením i společenskou prestiží. Šetření dokazují, že u žen je považován za velmi důležitou vlastnost při dosažení zaměstnání vzhled a to až 20x častěji než u mužů. Dalšími vlastnostmi spojenými s ženským pohlavím, jsou dále pracovitost, spolehlivost a solidnost. Naopak vzdělání, inteligence a řídicí schopnosti jsou přisuzovány ve větší míře mužskému pohlaví [7].

Při získání lépe hodnocených pracovních pozic jsou však výše uvedené vlastnosti žen spíše přehlíženy. V knize „Úspěšná žena“, kde se autorka zabývá problematikou kariéry ženy na českém trhu práce, uvádí další vlastnosti které jsou „typické“ pro ženy v pracovním kolektivu, nebo jsou jim tyto vlastnosti stereotypně připisovány. Mezi tyto vlastnosti patří nedostatečná bojovnost, málo odvahy k nepopulárním rozhodnutím, nepřipravenost nést rizika, nedostatek odvahy „být tvrdá“, časté změny názoru, emotivnost, nedůslednost apod. Ženy také podle autorky trpí nedostatkem sebevědomí a v mužském kolektivu brzy ztrácejí jistotu, nejsou si jisté samy sebou. Naopak muži jsou ve většině případů přesvědčeni o svých kvalitách a schopnostech [13]. Nedostatek sebevědomí je jistě také důsledkem výchovy, kdy ženy jsou vedeny od dětství k péči o rodinu a o manžela a pracovní kariéra nemá v jejich životě primární postavení. Dochází pak k tomu, že ženy podceňují své schopnosti a samy si dobrovolně vybírají nižší a méně placené pozice. V některých případech ženy prožívají „strach z úspěchu“, tedy obavy o ztrátu „svého ženství“ v případě úspěchu v práci a kariérního růstu [7].

3.4.1 Segregace trhu práce

Počet žen na trhu práce v posledních letech stále vzrůstá stejně tak podíl žen v placeném zaměstnání se stále více přibližuje počtu zaměstnaných mužů [28]. Jak již bylo uvedeno, stále však ve společnosti existují jisté rozdíly mezi prací žen a mužů na trhu práce. Stále přetrvává rozdělení pracovního trhu na povolání, která jsou považována za typicky mužská a ženská, rozdíly jsou také v zastávaných pozicích v rámci podniků a s tím související kvalitě vykonávaného zaměstnání.

Jedním z ukazatelů, který vyjadřuje problematiku postavení mužů a žen na trhu práce je míra genderové segregace, tedy zamezení přístupu žen nebo mužů např. do některých povolání, úrovní řídicí práce nebo mzdového ohodnocení [30]. Genderovou segregaci lze pak dále dělit na genderovou segregaci vertikální a horizontální. V případě horizontální segregace rozlišujeme jasnou koncentraci žen nebo mužů v určitých sektorech nebo povoláních. Vertikální segregace pak ukazuje na zastoupení žen nebo mužů na stupních zaměstnanecké hierarchie v zaměstnání např. počet žen ve vysokém managementu společnosti apod. [29]

Další možností zkoumání tržní segregace podle pohlaví může být index difference, známý také jako index segregace. Ten udává procentní míru, která reprezentuje „počet

pracovníků jednoho pohlaví, kteří by museli nastoupit do zaměstnání, v němž je dané pohlaví nedostatečně zastoupeno, aby pracovní distribuce byla vzhledem k pohlaví rovnocenná“ [12]. Při používání těchto způsobů měření segregace na trhu práce v závislosti na pohlaví je nutno brát v úvahu fakt, že čím širší jsou kategorie zaměstnání, tím nepřesnější výsledný index je.

Podle studie „Genderové segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: mezinárodní srovnání“, která vznikla s podporou Grantové agentury České republiky, autoři práce došli k závěru, že genderová segregace na evropském trhu práce stále existuje. Ve studii bylo porovnáno celkem 18 zemí Evropy, z nichž se Česká republika umístila na pozicích s nižší mírou genderové segregace [29].

Horizontální segregace trhu práce

Jak již bylo uvedeno, horizontální segregace trhu práce znamená zvýšenou koncentraci jednoho pohlaví v určitém sektoru ekonomiky nebo povolání. Lze konstatovat, že ženy vykonávají činnost v odvětvích s nižším finančním ohodnocením a to platí i pro jednotlivá povolání. V rámci určitých povolání lze pozorovat jisté přesuny pohlaví z jednoho odvětví do jiného. Ve vývoji tak dochází k určité snížení prestiže u odvětví s převahou žen. Naopak maskulinizace jistého odvětví vede k růstu finančního ohodnocení a s tím související prestiže daného odvětví [7].

Dle publikace Českého statistického úřadu „Ženy a muži v datech 2008“ je nejvíce žen v České republice zaměstnáno v sektoru služeb a to až 70,7%. V průmyslu a stavebnictví již toto procento u žen činilo pouhých 26,8 %. Naproti tomu muži jsou převážně zaměstnáni v průmyslu a stavebnictví a to až 50,6 %, podíl mužů pracujících ve službách dosáhl 45 %. Zbýlá procenta mužů a žen vykonávají činnost v zemědělství, lesnictví a rybolovu [6].

Dále můžeme horizontální segregaci trhu práce sledovat v České republice dle rozdělení do hlavních tříd zaměstnání. Podle Českého statistického úřadu tak nejvíce pracujících žen obsadilo pozice jako technické, zdravotnické a pedagogické pracovníce a to až 27,6 % pracujících žen. Dále jsou ženy často zaměstnávány jako provozní pracovníce ve službách a obchodu a v neposlední řadě pak jako vědecké a odborné duševní pracovníce.

Muži nejvíce zastávají pozice jako řemeslníci, výrobci a podnikatelé a to až 30%. Dále jsou pak muži nejvíce zaměstnání jako techničtí pracovníci a také jako obsluha strojů a zařízení.

Největšího poměru žen oproti mužům bylo dosaženo v oblasti nižších administrativních pracovníků. Naopak nejvyššího poměru mužů oproti ženám dosahují řemeslníci, výrobci a zpracovatelé [6].

Vertikální segregace trhu práce

Vertikální segregace vyjadřuje koncentraci určitého pohlaví v hierarchii podniků a společností. V rámci tohoto rozdělení trhu práce lze vyzorovat vysokou koncentraci mužů ve vysokých vedoucích pozicích a z toho vyplývajícím nízkým zastoupením žen v těchto pozicích. Muži tak dle Stínové zprávy tvoří 77% zaměstnavatelů a 80 % skupiny osob s nejvyššími platy [7].

V souvislosti s touto problematikou se můžeme setkat s výrazem „skleněný strop“, nebo „skleněný výtah“. Výrazem „skleněný strop“ se rozumí nemožnost žen na trhu práce postoupit v pracovní hierarchii na vyšší pozice. V rámci publikace, která je shrnutím konference „Ženy v řídicích pozicích“, která byla uskutečněna v listopadu 2005, byly uvedeny nejdůležitější bariéry, které ženám brání „prorazit skleněný strop“ a které si většina žen neuvědomuje až do doby, kdy se snaží uplatnit své schopnosti na vyšší pracovní pozici. Za tyto bariéry jsou tak považovány bariéry společenské, které především zahrnují genderové stereotypy, bariéry informační, kdy ve společnosti chybí informovanost například o výši platů mužů a žen ve stejných pozicích. Dále jsou to pak bariéry odlišnosti, kdy například pracovníci ve výběrových komisích na určitý zaměstnanecký post jsou muži a do zaměstnání ve firmě přijímají opět muže, protože předpokládají, že danou pozici budou zvládat podobně jako oni. V souvislosti s bariérami mluvíme dále o segregaci pracovního trhu, kdy muži jsou zaměstnání v lépe placených a prestižnějších pozicích oproti ženám nebo o bariéře nazvané „old-boys network“. Tuto bariéru, která je ženami často podceňována, lze chápat jako síť neformálních vztahů, tedy například sportovní aktivity mezi muži, při kterých dochází k výměně dalších informací mimo pracoviště. Nutno však podotknout, že ženy se k těmto zdrojům informací dostávají velmi těžko. V neposlední řadě je za bariéru považováno také sexuální obtěžování o kterém bude

zmínka v následujícím textu. Závažnou bariérou jsou také nedostatky v antidiskriminačních zákonech, ve kterých jsou antidiskriminační opatření nepostačující a ženy se bojí zahájení soudního sporu, z důvodu obav z prohry [14].

Výraz „skleněný výtah“ je pojem týkající se mužů na trhu práce. Je jím míněno přednostní zacházení, kterému se mužům na trhu práce dostává. V pracovním prostředí, kde převažují ženy, tak muži dělají kariéru rychleji „jako kdyby jeli v neviditelném výtahu směrem nahoru, musí muži bojovat, aby si udrželi pozici na nižších úrovních profese“ [12].

3.4.2 Tokenismus

Pojem tokenismus v praxi znamená situaci, kdy „zástupce určité skupiny (např. pohlaví, národnost, rasa) je v určitém společenství (organizace, pracovní skupina) jediný či početně vzácný“. Tokenismus tak úzce souvisí s pracovní segregací na trhu práce a mezd v souvislosti s pohlavím. „Token“ je tedy člověk, který je jakýmsi představitelem „své kategorie“ a je vnímán dle stereotypů, které jsou spojeny s touto kategorií [4].

Podle některých autorů, zabývajících se tímto tématem, postoje k tokenům nejsou ani tak ovlivněny jejich omezeným počtem v rámci primární skupiny, ale především jejich sociálním statutem [12]. Tento jev je znatelný např. díky srovnávací studii policejního týmu a skupiny zdravotních „sester“, kdy ženám policistkám byla pozice tokenů natolik nepříjemná až přistoupily k rezignaci. Naopak muži v pozici zdravotních „sester“ cítili ze strany pacientů přisuzování vyššího statusu a odbornosti než byl přisuzován ženám ve stejné pozici [4].

V rámci vrcholového managementu se tokenovou skupinou stávají především ženy. Mužští spolupracovníci manažerek však i v dnešní době stále poukazují na zavedené stereotypy, spojované s ženskou prací. Tokenismus je tedy v podstatě jeden z mechanismů fungování již výše zmíněného „skleněného stropu“.

Během pozorování tokenových skupin bylo zjištěno několik typických projevů ostatních členů skupiny. Je to především zvýšená pozornost, kterou tokeni pociťují ze strany ostatních a zvýšený tlak na svůj výkon. Tokeni jsou tedy více kontrolováni než ostatní členové skupiny a jsou jim často vyjádřeny známky nedůvěry od ostatních spolupracovníků, což samozřejmě pro tokeny znamená značné stresové zatížení. Token je také vnímán spíše jako zástupce „svého pohlaví“ a ostatní členové skupiny mají tendenci zdůrazňovat genderové stereotypy [4].

Pokud se tedy opět vrátíme k ženám – manažerkám, které jsou v pozici tokena, často pociťují nutnost pracovat více a lépe než jejich spolupracovníci mužského pohlaví. To však opět vytváří na tyto ženy značný tlak v rámci zaměstnání. Jako další znak tokenismu může být chápána tzv. asimilace, kdy žena jako token se raději přizpůsobí stereotypům a hraje roli „typické ženy“, tím však dochází pouze k dalšímu rozšiřování a podpoře zavedených stereotypů [14]. V neposlední řadě je velmi důležitým důsledkem tokenismu vyloučení tokena z formálních i neformálních sociálních sítí [12].

Nezanedbatelnou funkci v přístupu k tématu tokenismu, ale jistě také i k dalším tématům problematiky genderu, plní média. Deník Právo ve svém článku „Muži na sex slyší, což partnerky vědí“ ze dne 18. října 2010 se zabývá sexuální manipulací ze strany žen, kdy obětí se stávají muži. Ženy zde v některých případech manipulují pomocí flirtu, s muži za cílem zvýšení platu nebo získání pracovní pozice, pro kterou nemají předpoklady. V praxi se tak v některých případech stává, že se muži již někdy ve své kariéře „určitě setkali s krásnou dívkou na vysoké manažerské pozici, u níž jsme si přáli jedině: „Hlavně ať proboha o ničem nerozhoduje“. Každé její diletantské rozhodnutí nám totiž připravilo den zbytečné práce navíc“ [26]. Články tohoto typu však jen dále snižují status žen ve vyšších pozicích a tím v podstatě prohlubují problematiku tokenismu. Odlehčenou až zábavnou formou budí dojem, že ženy ve vyšších pozicích svého místa dosáhly nikoliv díky svým schopnostem, ale především díky vzhledu.

3.4.3 Genderová diskriminace na trhu práce

Lze konstatovat, že téma diskriminace je v české společnosti „novým“ a velmi kontroverzním tématem. Po dlouhou dobu byla tato problematika považovaná za fenomén „uměle importovaný ze Západu“, nebo byla dokonce považována za běžnou součást lidského jednání a lidského života [5].

Diskriminace je chápána jako „jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak, než s ostatními lidmi z důvodu: rasy nebo etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru nebo z jiného důvodu jako např. jazyk, politické smýšlení apod.“ Evropská unie pak ve svém právu rozlišuje diskriminaci přímou, nepřímou, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a

navádění k diskriminaci [5]. Hlavní vliv na řešení diskriminace v České republice, a to nejen na trhu práce, měl vstup České republiky do Evropské unie. Před vstupem do Unie se tímto tématem zabývaly především nevládní neziskové organizace.

Pokud se budeme zabývat diskriminací na základě pohlaví je nutné se především orientovat v tom, co je za diskriminaci považováno a co naopak diskriminací není. Rozlišení mužů a žen na základě biologických charakteristik se ve většině případů za diskriminaci nepovažuje, je to např. speciální sociální ochrana těhotných žen. Za diskriminaci na základě pohlaví je však považováno znevýhodnění určitého pohlaví z důvodu společenského očekávání určité vlastnosti nebo výkonů určitých činností od zástupců tohoto pohlaví. Diskriminační je tak chování toho zaměstnavatele, který těmto očekáváním přikládá větší důraz než schopnostem uchazečů. Tato diskriminace je tak diskriminací genderovou, nikoliv diskriminací na základě pohlaví [5].

Často se v současnosti můžeme setkat s výrazem „přímá“ a „nepřímá“ diskriminace. Za přímou diskriminaci je považováno takové „jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci“ [26]. Za přímou diskriminaci lze tak považovat např. diskriminaci v těhotenství. Za nepřímou diskriminací se pak považuje „jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné“ [6].

Diskriminace před vznikem pracovního poměru

S diskriminací na trhu práce se můžeme setkat již před vstupem do zaměstnání. Jako prvním signálem diskriminace ze strany zaměstnavatele je považována samotná nabídka práce – inzerát, ve kterém je uveřejněn neodůvodněný požadavek na pohlaví, věk, rasu nebo rodinný stav kandidáta na pracovní pozici. Splňuje – li však kandidát na danou pozici kvalifikační a další požadavky stanovené zákonem, může se o danou pozici ucházet. S diskriminačním chováním se dále můžeme setkat při přijímacích pohovorech, kdy jsou kandidátům pokládány otázky na rodinný stav uchazeče, počet dětí, plánované rodičovství apod. Záleží pak jen na kandidátovi, zda se na tyto otázky rozhodne odpovědět [15].

Podle knihy „Úspěšná žena“ od Němcové (2000) se v kapitole „Několik zrádných otázek a zdatných odpovědí k pohovoru“ autorka zabývá běžnými otázkami se kterými se může uchazeč o zaměstnání setkat u pohovorů a tyto jsou doplněny o možné odpovědi. Na otázku „Chcete založit rodinu, chcete děti?“ je pak komentář autorky následující: „Tuto otázku klade pracovník personálního oddělení zejména mladým ženám. Nemyslí si, že byste děti nikdy nechtěla, doufá však, že to bude co nejpozději. Uklidněte ho tedy – řekněte, že chcete nejprve rozběhnout svou kariéru. Nevzbuzujte dojem, že vás zajímá pouze kariéra“ [13].

Diskriminace v odměňování

Jak uvádí Stínová zpráva z roku 2004 z oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů „Vysoká ekonomická aktivita žen a jejich nerovné postavení s muži patří k základním charakteristikám českého trhu práce“ [7].

Za rok 2006 činil rozdíl mezi hrubým hodinovým výdělkem mužů a žen 18 % [16]. Ženám se tak v České republice nedostává v žádném z odvětví české ekonomiky stejného platového ohodnocení jako v případě mužů. Rozdíly v platech žen a mužů jsou nejvýraznější u vysokoškolsky vzdělaných žen, kdy platový rozdíl oproti vysokoškolsky vzdělaným mužům činil až 39%. Na řídicích pozicích tento rozdíl dosáhl až 46% [7]. Také dle Českého statistického úřadu ženy vydělávají méně než muži a výše mzdy nezáleží na úrovni vzdělání. V roce 2007 tak mediánová mzda žen v České republice dosáhla pouze 80,2% mediánové mzdy mužů. Jako příklad výrazného platového rozdílu mezi pohlavími může být rozdíl z roku 2007 ve skupině zaměstnání s největším platovým ohodnocením, tedy ve skupině zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků. Medián mezd mužů zde byl 40 670 Kč, medián mezd u žen dosahoval pouze 28 229 Kč. Také ve všech odvětvích české ekonomiky pobírají ženy nižší mzdy než muži. Největšího rozdílu pak zaznamenalo odvětví, ve kterém jsou mzdy obou pohlaví nejvyšší, a to v odvětví pojišťovnictví a peněžnictví. Zde mediánová hodinová mzda u žen činila 62.2% mediánové hodinové mzdy mužů. Naopak nejmenší rozdíly mezd byly zaznamenány v odvětví ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb a ve stavebnictví [6].

3.4.4 Sexuální obtěžování na pracovišti

Velmi závažným generovým problémem, který by neměl být v souvislosti s touto problematikou opomíjen, je sexuální obtěžování na pracovištích. Sexuálním obtěžováním se rozumí „jednání sexuální povahy v jakékoli formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně považováno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti“ [7].

Tímto diskriminačním chováním jsou postiženy především ženy a to ze strany mužů, kdy se v České republice jedná až v 15 - 23% případů o muže, kteří byli nadřízení obtěžovaných žen. Četnost případů sexuálního obtěžování v případě mužů ženami nebo stejných pohlaví není tak četná jako právě v tomto případě [31].

Zkušenosti se sexuálním obtěžováním se zvyšují a v nejrizikovější skupině, tedy v případě žen se středoškolským vzděláním, se sexuálním obtěžováním setkalo celých 28% žen [30]. Studie provedené ve Spojených státech a Velké Británii vykazují však až trojnásobně vyšší procento sexuálního obtěžování na pracovišti [12].

Studie „Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů“, jež byla závěrečnou zprávou výzkumu „Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti“, která byl zpracována Sociologickým ústavem AV ČR došla k závěrům, že se sexuálním obtěžováním na pracovišti mají v České republice zkušenost také muži. Celkem se se sexuálním obtěžováním setkalo 22% mužů, z toho 4% osobně a 18% mužů o sexuálním problému slyšelo od někoho jiného. Výše uvedeným 28% žen se zkušenostmi se sexuálním obtěžováním je dle studie rozděleno na 13% žen, které se s obtěžováním setkaly osobně a v 15% o tomto problému slyšelo v souvislosti s někým jiným.

K nejčastějším projevům obtěžování, se kterými se setkala polovina až dvě třetiny české populace, pak patří především verbální útoky na osobní život, sexuální narážky a vtípy. Toto chování pak v některých závažnějších případech přechází až v nechtěný fyzický kontakt, opakované pozvání na nechtěnou schůzku nebo sexuálně zaměřené návrhy. Podle výše uvedené zprávy touto závažnou formou diskriminace trpí, nebo někdy trpěla pětina populace [30].

Takto problematika však bývá stále v České republice zlehčována a není jí přikládána dostatečná pozornost. Pozornost tomuto problému není přikládána ani

v samotných firmách, podnicích nebo organizacích ze strany vedení. Zvýšení této pozornosti by mohlo vést ke zlepšení klimatu ve firmách a přispět tak obecně k řešení problému se sexuálním obtěžováním. Případy sexuálního obtěžování jsou dále zlehčovány a prezentovány, často zkreslenou formou, také v médiích, což tento problém jen dále prohlubuje [7].

3.4.5 Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce v České republice

Pokud na pracovišti dojde k diskriminačnímu chování, má poškozený právo domáhat se ukončení tohoto chování a domáhat se náhrady újmy, která tímto chováním vznikla. O sjednání nápravy se v první řadě poškozený domáhá u svého zaměstnavatele. Další možnosti, které lze uplatnit při sjednání nápravy, je možnost obrátit se se svojí stížností na příslušný úřad, inspektorát práce či soud [15].

K boji proti diskriminaci výrazně přispělo přijetí tzv. antidiskriminačního zákona, tedy zákona č. 198/2009 Sb, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Tento zákon byl vytvořen a schválen díky povinnosti začlenit jisté antidiskriminační směrnice Evropské unie do práva České republiky. Díky antidiskriminačnímu zákonu je tak v České republice právně ošetřen zákaz diskriminace z důvodu rasy, pohlavní, sexuální orientace, věku apod. v široké oblasti vztahů jako jsou např. zaměstnání, podnikání, vzdělání, zdravotní péči atd. [5]

Jak již bylo výše uvedeno, je několik možností ochrany diskriminovaných osob. V případě porušení zákazu diskriminace, rovného zacházení atd. může dojít k nápravě soudní nebo mimosoudní cestou. Mimosoudní cestou se jedná především o inspektoráty nebo úřady práce. Úřady práce při podnětu o porušení zákazu diskriminace provedou příslušnou kontrolu zaměstnavatele, s jejímž výsledkem musí osobu, která vydala ke kontrole podnět seznámit. Inspektoráty práce pak mimo šetření podnětů ze strany poškozených osob poskytují také poradenství a informace o ochraně práv v rámci pracovně právních vztahů [15].

Otázkami diskriminace jsou dále v České republice pověřeny obecní soudy. Poškozený v tomto případě může využít žalobu na ochranu před diskriminací podle § 10 antidiskriminačního zákona [5]. Soudní proces pak probíhá na základě tzv. obráceného důkazního břemene, což znamená, že pokud zaměstnavatel neprokáže opak, tedy nedokáže že na pracovišti nedošlo k diskriminačnímu chování, je bráno diskriminační chování jako

prokázané. Nevýhodou soudních sporů zůstává povinnost úhrady nákladů za správní řízení, kdy poškozený musí hradit soudní poplatky týkající se zahájení řízení a také v případě neúspěchu řízení hradí náklady s ním spojené i druhému účastníku procesu [15].

V neposlední řadě je v České republice možnost obrátit se v případě diskriminačního chování na právnické osoby, které se problematikou diskriminace zabývají. Touto právnickou osobou je většinou nevládní organizace, která podává podněty např. k provedení kontroly a zahájení správního řízení [5].

4. Charakteristika současného stavu řešené problematiky

Problematika genderu je v České republice otázkou teprve několika posledních let. V minulosti se této problematice věnovaly především ženské neziskové organizace, v současné době však díky iniciativě Evropské unie byl rozšířen zájem o tuto problematiku. Gender studies se tak stávají dalším předmětem činnosti Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ústavu pro informace ve vzdělání ČR apod. Dalším významným krokem v rámci výzkumu gender studies, a tedy postavení žen a mužů v České republice, bylo přijetí již zmíněného antidiskriminačního zákona.

V následujícím textu budou popsány vybrané státní a nestátní organizace, zabývající se aktuálně řešenou problematikou. Primárně byly vybrány ty organizace, z jejichž zdrojů bylo nejvíce čerpáno v rámci této diplomové práce.

4.1 Gender studies v ČR

V současné době se v České republice vyskytuje několik organizací zabývajících se problematikou gender studies. Tyto organizace jsou sdruženy v síti neziskových organizací s názvem Česká ženská lobby. Její součástí jsou ženské a genderové organizace Evropy, zabývající se nejen rovnými příležitostmi žen a mužů, ale také např. aktivní obhajobou ženských práv v České republice. Mezi sdružené organizace tak patří například Asociace podnikatelek a manažerek, zaměřená na rozvoj malého a středního podnikání žen v České republice nebo Evropská kontaktní skupina v ČR, která se zabývá tématem rovných příležitostí. Pod Českou ženskou lobby patří také Gender Studies o.p.s., poskytující informační, konzultační a vzdělávací činnost v rámci genderové tematiky [16].

Kromě těchto organizací se problematikou genderu aktivně zabývá i Český statistický úřad, který každoročně vydává statistiky, týkající se gender studies.

V českém školství se postupně začíná projevovat zájem o studium této problematiky. Samostatným oborem se studium genderu stalo až v roce 1998 v rámci Filozofické fakulty Karlovy univerzity v Praze. V roce 2003 byla činnost samostatného akademického pracoviště zabývajících se genderem přesunuta pod působení Fakulty humanitních studií Karlovy univerzity. Zde je umožněno zájemcům studovat dvouletý

navazující magisterský obor Genderová studia. Studenti zde mohou studovat např. předmět Genderová politika ve střední a východní Evropě nebo Gender a školství [32].

Dle výroční zprávy Fakulty humanitních studií na Karlově univerzitě za rok 2009 je zřejmý vzrůstající zájem o studium tohoto tématu. Počty přihlášek na tento obor zaznamenaly v období mezi roky 2005 až 2009 vzrůstající tendenci. Oproti roku 2005, kdy jejich počet dosahoval 82 přihlášek, již v roce 2009 vzrostl tento počet na 122 přijatých přihlášek [33]. Obor Genderová studia je dále možné studovat na Masarykově univerzitě, ale pouze na bakalářské úrovni. Předměty zahrnuté do tohoto oboru jsou pak např. Gender a právo ČR a EU, Genderová struktura společnosti apod. [34]

Jak již bylo zmíněno, problematika gender studies se v České republice dostává do povědomí české společnosti až v průběhu několika posledních let. Počátky zájmu o toto téma jsou spojeny především s neziskovými organizacemi v České republice. Zájem státních organizací byl podmíněn především aktivitami, které Česká republika musela splnit před vstupem do Evropské unie. Jedním z prvních signálů týkajících se tohoto tématu bylo přijetí „Akční platformy“ z roku 1995. Tento program byl přijat na čtvrté světové konferenci o ženách v Pekingu a je zaměřen na zlepšení práv žen a posílení jejich postavení ve společnosti. Tento dokument definuje 12 oblastí diskriminace žen, ve kterých jsou obsaženy také opatření a doporučení, jak dané problematice čelit. Jedním z cílů je například „Vytvořit a rozšířit údaje a informace rozdělené podle pohlaví pro plánování a vyhodnocování“. K tomuto cíli byl jako součást opatření zvolen požadavek na národní, regionální a mezinárodní statistické služby, jejímž plněním se v posledních letech zabývá Český statistický úřad vydáváním pravidelných genderových publikací [35]. Díky těmto aktivitám vzala na sebe Česká republika závazek aktivně se podílet na řešení genderové problematiky a tím dochází i k intenzivnějšímu zájmu vlády České republiky o tuto problematiku.

4.1.1 Gender studies v rámci Českého statistického úřadu

Český statistický úřad se začal aktivně věnovat genderovým statistikám především po vstupu České republiky do Evropské unie, kdy vznikly ze strany unie požadavky na zpracování statistických dat vztahených k této problematice. Z těchto důvodů byla v roce 2003 v rámci Statistického úřadu začleněna genderová statistika do nově založeného Samostatného oddělení specifických statistik obyvatelstva.

Mezi činnosti Statistického úřadu v rámci tohoto tématu patří především shromažďovat a kompletovat statistické údaje zaměřené podle pohlaví a věku, sestavovat časové řady, sledovat genderovou problematiku, věnovat se osvětové činnosti apod. Jednou z významných činností ČSÚ v oblasti genderu je také vydávání genderových ročenek. Jako první publikace vyšla v roce 2000 statistická ročenka „Ženy a muži v číslech“. Od roku 2002 je tato publikace vydávána pod názvem „Zaostřeno na ženy a muže“. Dále je pak od roku 2003 vydávána brožura „Ženy a muži v datech“. Můžeme se s ní setkat v české a anglické verzi v intervalech dvou let [36]. Tato brožura je však výsledkem práce nejen zástupců Českého statistického úřadu, ale také Úřadu vlády, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ministerstva vnitra ČR, Ministerstva zdravotnictví ČR, Ministerstva spravedlnosti ČR, Generálního ředitelství vězeňské služby ČR, Ústavu pro informace ve vzdělávání ČR a Ústavu zdravotnických informací a statistiky ČR [6]. Poslední publikací, která vyšla v roce 2009 byla brožura „Senioři v ČR v datech“, ta sice nebyla vydána pro účely genderových statistik, ale obsahuje genderové informace např. z oblasti zdravotnictví, které se zatím jinde nevyskytují.

Český statistický úřad se zabývá dále vydáváním genderových analýz. Zde můžeme zmínit např. Život žen a mužů z pohledu SLDB 2001 (analýza z pohledu rovných příležitostí mužů a žen) [36].

4.1.2 Genderová problematika v rámci Gender studies, o.p.s

Počátky neziskové organizace Gender studies, o.p.s. se datují od listopadu 1991, kdy byla založena specializovaná knihovna a kontaktní středisko ženských organizací v České republice. Prostory k založení této organizace poskytla socioložka Jiřina Šiklová. Za založením této neziskové organizace stojí především účast Jiřiny Šiklové na evropském setkání žen z Východu a Západu v Dubrovniku roku 1991 a také konference Ženy v měnící se Evropě v Dánsku. Zde vznikla spolupráce mezi paní Šiklovou a Ann Snitow, členkou Network of East West Women. Do knihovny tenkrát začaly proudit první příspěvky feministické literatury, především z Ameriky.

K oficiálnímu zaregistrování Nadace Gender Studies došlo až roku 1992 a v roce 1998 pak dochází ke vzniku Gender studies, o.p.s z důvodu přijetí nového zákona, díky kterému byl změněn statut všech neziskových organizací. Ve stejném roce také vychází

první studie o gendrové a feministické problematice a na Filosofické fakultě University Karlovy začínají první přednášky zabývající se tímto tématem.

Další rozvoj Nadace byl pak po určitou dobu sponzorován německou nadací Heinrich Boell Stiftung a tato spolupráce v omezené míře probíhá i v dnešní době [37].

Činnosti Gender Studies, o.p.s

Obecně prospěšná organizace Gender studies, o.p.s. se již od svého založení zabývá několika veřejně prospěšnými činnostmi, mezi které patří provozování Informačního centra – knihovny, vzdělávací činnost, komunikace s médii, pořádání konferencí, seminářů apod. Knihovna se v počátcích Nadace rozvíjela především na základě darovaných knih ze zahraničí a postupně se rozšiřovala díky nákupům jak zahraniční tak i české literatury týkající se dané problematiky. Až v roce 2001 dostává první grant z českých fondů, konkrétně z fondu Ministerstva kultury České republiky. V současné době je knihovna Gender Studies o.p.s. největší knihovnou tohoto druhu ve střední a východní Evropě. Nyní se její činnost zaměřuje i na problematiku rovných příležitostí mužů a žen na českém trhu práce.

Vzdělávací činnost se v první fázi vývoje Nadace Gender studies zaměřovala na přednášky zabývající se genderovými tématy na univerzitách v rámci České republiky, tyto kurzy však byly ve svých začátcích organizovány a financovány pouze Nadací. V dalších fázích vývoje vzdělávací činnosti Gender studies přešla přednášková činnost plně do kompetence univerzit. Dále pokračovala vzdělávací činnost především v podobě přednášek, seminářů a autorského čtení knih v prostorách Nadace. V současné době se vzdělávací činnost ve větší míře přesunula do různých projektů [37]. Mezi tyto projekty lze zařadit např. projekt „Zaměstnavatelé pro sladování osobního a pracovního života“, který se během uplynulých dvou let zabýval zkoumáním překážek, kterým jsou vystaveny zaměstnankyně vychovávající malé děti. V rámci tohoto projektu byly poskytnuty informace a právní rady zaměstnankyním nebo konzultace pro firmy. V neposlední řadě je realizován další ročník soutěže „Firma roku: rovné příležitosti“. Vítězem soutěže za uplynulý rok 2009 se stala Česká spořitelna, na druhém místě se umístila IBM Česká republika a na třetím místě UniCredit Bank [17].

4.2 Gender a finanční krize

Pokud se zabýváme charakteristikou současného stavu genderové problematiky v České republice, nelze opomenout vliv finanční krize. Finanční krize, která bezpochyby v posledních dvou letech zasáhla Českou republiku, má také své genderové dopady.

Lze konstatovat, že krize ovlivnila z genderového pohledu jak muže, tak také ženy, ne však stejnou měrou. Během krize došlo k poklesu zaměstnanosti především v primárním a sekundárním sektoru. V sektoru terciálním naopak zaměstnanost stoupá. V prvních dvou sektorech jsou zaměstnání především muži a to až 65 % [38]. Zaměstnanost tak klesá zásadním způsobem v automobilovém průmyslu, zaměstnání však ztrácejí také profese jako např. řidiči nebo svářeči [39]. Tím však klesají příjmy obyvatelstva a tak postupně dochází k negativním vlivům dopadajících na terciální sektor, tedy sektor služeb, kde jsou převážně zaměstnávány ženy. Petra Kubálová, manažerka Centra ProEquality při Otevřené společnosti o.p.s., tak ve své zprávě „Ekonomická krize nahlédnuta genderovou optikou“ uvádí, že krize však zatím dopadá nejvíce na muže [38]. Na ženy dopadají negativní následky finanční krize díky změnám v sociálních oblastech. Dále rušení pracovních míst a snížení mezd ve státní správě a finanční škrty ve zdravotnictví a ve školství se týkají především žen, které jsou v těchto oborech zaměstnány častěji než muži. Finanční krize tak situaci žen ve společnosti ještě více zhoršuje. Česká vláda tuto problematiku přehlíží a nejeví ani patřičný zájem o genderové analýzy. Podle závěrů Světové banky, OSN nebo ILO je situace vážnější než se na první pohled může jevit. Nejen zvýšením nezaměstnanosti, ale také růstem „feminizované chudoby“ a zvýšením procenta domácího násilí budou ženy v současné době stále více ohrožovány. Dalším závažným problémem je fakt, že státní ochrana žen před nezaměstnaností a chudobou je nižší než u mužů [39].

Nezanedbatelným dopadem krize je také zvýšení počtu případů diskriminace podle pohlaví. Tento pojem byl známý na trhu práce i z období před krizí, teď však díky finanční krizi zaměstnavatelé využívají nastalé situace a propouštějí osoby, které před obdobím finanční krize propustit nemohli. Ke zhoršení situace také přispívají změny v zákoně o zaměstnanosti, který uvádí že „v případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu“ Pokud dojde

k ukončení posledního zaměstnání z „vážných“ důvodů, podpora zůstane ve výši 65 % a po prvních dvou měsících se sníží na 50%. Po zbytek doby činí 45% [18]. Je však velmi složité určit, jaký z případů je „vážný“ a bude záležet na konkrétních lidech, kteří se budou daným případem zabývat. Může tak dojít k další diskriminaci postižených osob, které budou v podstatě dále trestány za to, že se staly obětí šikany a diskriminace na pracovišti a z tohoto důvodu opustily zaměstnání.

Další ohrožení žen na trhu práce lze vidět také ve zvýšení pravděpodobnosti výskytu nezajištěných smluv nebo přetrvávající rozdíly oproti mužům v odměňování.

4.2.1 Index genderové spravedlnosti

V souvislosti s finanční krizí se setkáváme s pojmem „feminizace chudoby“, který se, jak by se mohlo na první pohled jevit, vyskytuje nejen v rozvojových zemích, ale také v zemích vyspělých. Chudobou ve světě tak trpí až 70 % žen [39]. Tento jev se týká také České republiky. Gender Equity Index (GEI), tedy index genderové spravedlnosti dokazuje, že české ženy dosáhly pouze na 64 % ekonomického postavení mužů a na moci ve společnosti se podílejí 43 %. Mužům v České republice se tak vyrovnají pouze úrovní vzdělání [18].

Sledováním indexu genderové spravedlnosti se zabývá mezinárodní lidsko – právní síť Social Watch. Tento index se snaží sledovat genderové nerovnosti v různých zemích na celém světě. Je odvozen z dostupných informací o dané zemi, které jsou děleny do tří rozměrů – vzdělání, ekonomické postavení a podíl na moci ve společnosti. U některých zemí je však pro výpočet indexu nedostatek dostupných údajů, problém je i s jejich homogenitou.

Gender Equity Index ukazuje, že země s vyšší úrovní hospodářského rozvoje nemusí automaticky dosahovat vyšší úrovně genderové spravedlnosti. Nejvyšší hodnoty GEI v roce 2009 byly dosaženy ve Švédsku, Finsku a Rwandě. Česká republika se dostala až na 57.místo a umístila se za zeměmi jako např. Ukrajina, Slovensko, Mongolsko nebo Kolumbie. Hodnoty ukazatelů vybraných zemí jsou uvedeny v příloze č.1.

Je však nutné chápat ukazatel GEI jako vyjádření nerovnosti mezi ženami a muži, ne jako úroveň vyspělosti státu. Jako příklad může být uveden ukazatel vzdělání. GEI dosahuje maximální hodnoty 100 bodů, pokud mají ženy stejný přístup k vysokoškolskému

vzdělání jako muži, stejně jako v zemi, kde je mužům znemožněn přístup k základnímu vzdělání jako ženám.

Současný trend, nejen v České republice, ukazuje na největší vyrovnanost genderových rozdílů v oblasti vzdělání. Naopak pokrok v oblasti ekonomického postavení, který byl díky GEI zaznamenán v roce 2008, byl během roku 2009 opět znehodnocen, s největší pravděpodobností díky finanční krizi. Nejvíce patrný je však rozdíl mezi ženami a muži na celém světě v oblasti rozdělení moci ve společnosti. I zde dochází k určitému pokroku, stále je však současný stav neuspokojivý [41].

4.2.2 Současný stav vybraných ekonomických ukazatelů z genderového hlediska

Během roku 2010 se také Česká republika začíná postupně vypořádávat s následky finanční krize, tento vývoj je však zatím pomalý. Nejrychleji se z krizí vypořádaly země jako např. Brazílie, Rusko nebo Čína. Nejhůře naopak USA a nejpomaleji Evropská unie [43].

Vývoj na trhu práce během finanční krize zaznamenal kolísání a protichůdné tendence. Během roku 2009 výkonnost české ekonomiky klesá, naopak ve 2. čtvrtletí roku 2010 dochází ke zlepšení ukazatelů úrovně zaměstnanosti a nezaměstnanosti a dle údajů Českého statistického úřadu si v tomto období skoro každý pátý nezaměstnaný našel práci, tato pravděpodobnost se však v dalším čtvrtletí snižuje. Počet osob, které si mezi 1. a 2. čtvrtletím 2010 našly práci činil 86,1 tisíc.

Na přelomu let 2009 a 2010 přechází značný počet zaměstnaných osob do ekonomické neaktivity, zvyšuje se počet nezaměstnaných. Během roku 2009 byl propuštěn ze zaměstnání významný počet osob s flexibilními úvazky nebo pracujících na dobu určitou. Celková zaměstnanost se zvýšila díky zlepšení podmínek v sekundárním sektoru během začátku roku 2010 a dále díky flexibilním úvazkům a sezónním pracem. Tento vývoj mohl být způsoben také obavami z nepříznivé ekonomické situace, proto si i osoby ekonomicky neaktivní snažily najít zaměstnání. V tomto případě se jednalo např. o ženy, které zkracovaly svoji rodičovskou dovolenou. Na přelomu 2. a 3. čtvrtletí 2010 vznikají obavy z opětovného zhoršení situace, způsobené jistě také nástupem nových absolventů škol na trh práce [43].

Nejaktuálnější informace ukazují, že míra zaměstnanosti, tedy podíl počtu osob ve skupině 15-64letých s jedním nebo hlavním zaměstnáním, se podle Českého statistického úřadu za 4. čtvrtletí 2010 zvýšila u mužů o 0,4 procentního bodu na celkem 74 %. Míra zaměstnanosti žen se také zvýšila, ale o pouhých 0,1 procentního bodu na celkových 56,8 %. Celková zaměstnanost se na konci roku 2010 snížila proti stejnému období 2009 o 8,5 tis. osob, míra zaměstnanosti ve skupině 15-64letých však meziročně vzrostla o 0,3 procentního bodu na 65,5 %. Dochází tak k určité stagnaci zaměstnanosti během druhé poloviny roku 2010.

Dále dochází v průběhu roku 2010 ke snížení nezaměstnaných osob meziročně o 22 tis. osob, počet dlouhodobě nezaměstnaných se však zvyšuje a to o 47 tis. osob. Nezaměstnanost se díky meziročnímu poklesu projevila především u mužů a to celkem o 19,8 tis. [44]

5. Analýza dosažených výsledků.

V následující kapitole budou zpracovány získané informace o vývoji vybraných ekonomických ukazatelů a dále dosažené informace získané z dotazníkového šetření. Dále bude vypočten předpokládaný vývoj těchto ukazatelů a dojde k porovnání vybraného ekonomického ukazatele v rámci Evropské unie. V závěru kapitoly budou podány návrhy a doporučení týkající se řešeného tématu.

5.1 Genderový pohled na vývoj vybraných ekonomických ukazatelů

K analýze vývoje ekonomických ukazatelů byly vybrány údaje o stavu neumístěných uchazečů o zaměstnání, zaměstnanosti a průměrných hrubých měsíčních mzdách v závislosti na pohlaví obyvatel České republiky. Ke zpracování těchto ukazatelů byla použita analýza časových řad. Jako sledované období pro vyjádření vývoje daných ukazatelů bylo vybráno období od roku 2000 do roku 2009, vzhledem k dostupnosti genderových statistik. Pro vysvětlení vývoje daných ukazatelů je dále uveden v tabulce 1 přehled vývoje počtu mužů a žen ve sledovaném období let 2000 – 2009.

Tabulka 1 Vývoj počtu obyvatel České republiky v letech 2000-2009 (v tis. osob)

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Muži	4997	4968	4967	4975	4981	5003	5026	5083	5136	5157
Ženy	5270	5238	5237	5237	5240	5248	5261	5298	5331	5350
I ^M	0,9482	0,9485	0,9484	0,9500	0,9506	0,9533	0,9553	0,9594	0,9634	0,9639

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

$$\bar{k}(\text{muži}) = 1,0035$$

$$\bar{k}(\text{ženy}) = 1,0017$$

Po celou časovou řadu let 2000 – 2009, jak je zřejmé z tabulky 1, převažuje v České republice počet žen nad počtem mužů. To dokazuje také index maskulinity, který po celou časovou řadu nedosáhl hodnoty 1, po celé časové období však postupně narůstá. Průměrné hodnoty řetězového indexu \bar{k} , udávající průměrnou relativní roční změnu

hodnoty znaku Y, potvrzují, že vývoj počtu mužů a žen v průběhu dané časové řady vzrůstá. V tomto případě se jedná o růst o 0,35% v případě mužů a o 0,17 % v případě žen.

5.1.1 Genderový pohled na vývoj zaměstnanosti v rámci České republiky

Údaje vybrané pro analýzu genderového pohledu na vývoj zaměstnanosti žen a mužů v České republice ve sledovaném období jsou uvedeny v tabulce 2.

Tabulka 2 Vývoj zaměstnanosti v NH v závislosti na pohlaví v letech 2000-2009 (v tis. osob)

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Muži	2675,7	2674,0	2700,4	2686,2	2663,1	2705,5	2741,9	2806,1	2863,2	2823,7
Ženy	2055,9	2053,7	2064,5	2047,0	2043,5	2058,5	2086,1	2115,9	2139,3	2110,5
I^M	1,302	1,302	1,308	1,312	1,303	1,314	1,314	1,326	1,338	1,338

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

$$\bar{k}(\text{muži}) = 1,006$$

$$\bar{k}(\text{ženy}) = 1,0029$$

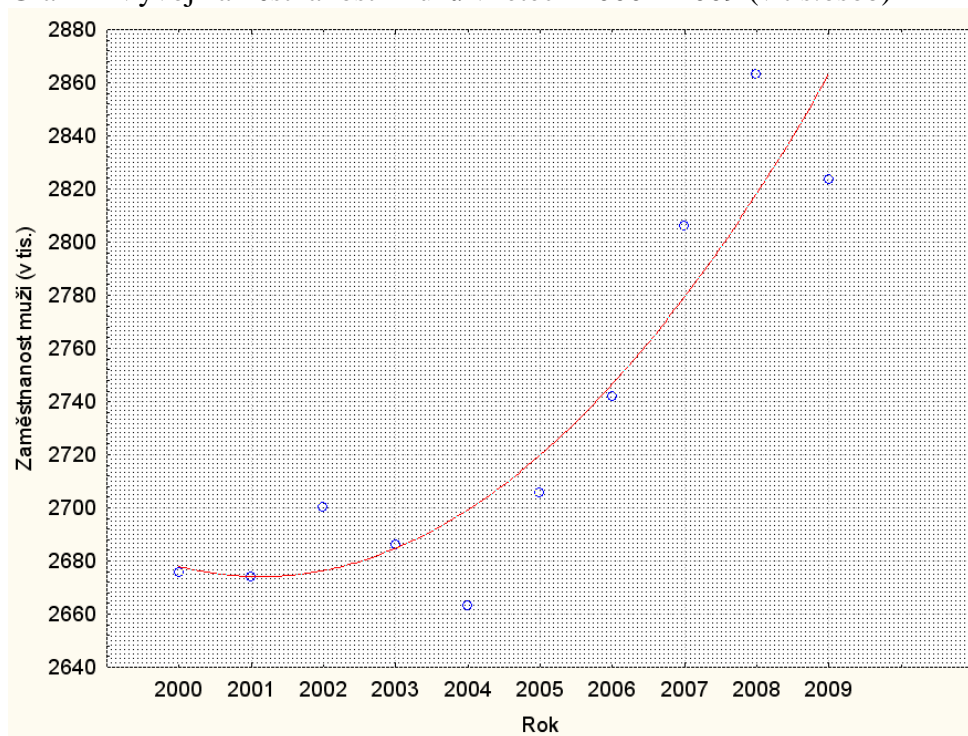
Po celou dobu sledované časové řady převyšuje podíl zaměstnaných mužů podíl zaměstnaných žen i přes vyšší celkový počet žen žijících v České republice. K největšímu rozdílu v zaměstnanosti mezi pohlavími dochází v roce 2008 a 2009, kdy poměr mezi zaměstnaností mužů a žen dosahuje hodnoty 1,338, tedy 133,8 zaměstnaných mužů na 100 zaměstnaných žen.

Průměrná hodnota řetězového indexu je u obou pohlaví vyšší než 1, v průběhu let 2000 až 2009 dochází k průměrnému relativnímu růstu zaměstnanosti a to více v případě mužů, konkrétně o 0,6 %.

Trendová funkce

Vývoj počtu zaměstnaných mužů v NH ve sledovaném období je na základě trendové funkce znázorněn v grafu 1. K vytvoření následujícího grafu a výpočtu odhadů počtu zaměstnaných mužů v letech 2010 a 2011 v další části práce, byla vybrána jako nejvhodnější funkce polynomická (2. stupně). Výpočty příslušných trendových funkcí jsou uvedeny v příloze č. 3.

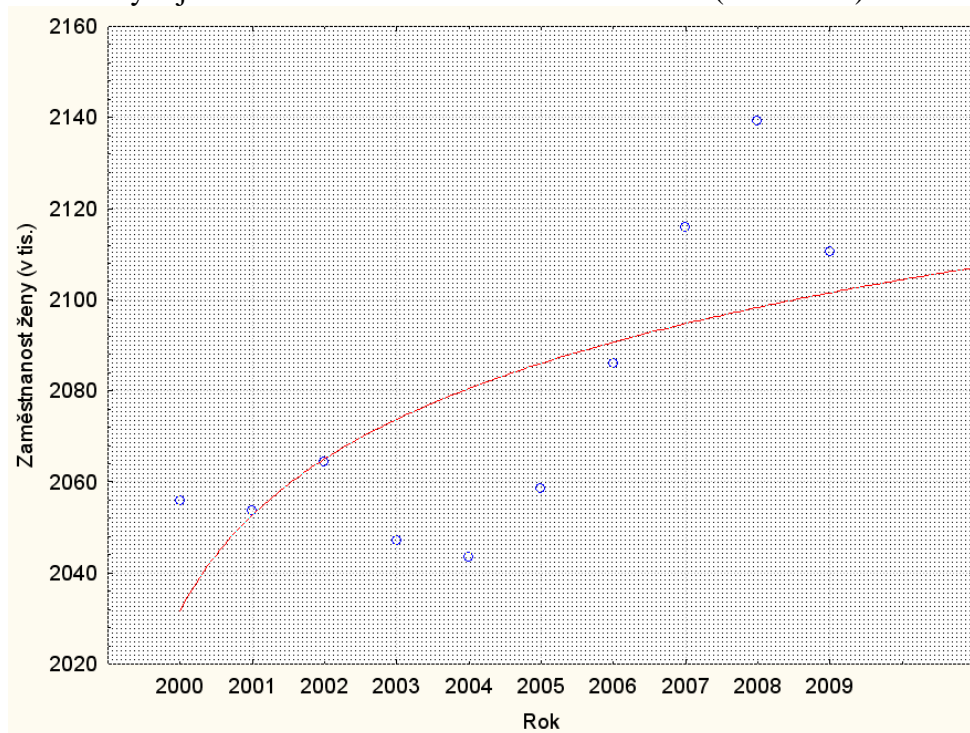
Graf 1 Vývoj zaměstnanosti mužů v letech 2000 – 2009 (v tis.osob)



Zdroj: vlastní

V příloze č. 4 jsou uvedeny hodnoty indexu korelace a tvary trendových funkcí pro ukazatel vývoje zaměstnanosti žen ve sledovaném období. Za nejvhodnější funkci pro další zpracování byla vybrána trendová funkce logaritmická a její průběh je znázorněn v grafu 2. Jednotlivé vypočtené funkce jsou uvedeny v příloze č. 4.

Graf 2 Vývoj zaměstnanosti žen v letech 2000 – 2009 (v tis. osob)



Zdroj: vlastní

Analýza dynamiky vývoje počtu zaměstnaných osob

Vývoj údajů o počtu zaměstnaných mužů a žen ve sledovaném období 2000-2009 a příslušné výpočty dynamiky vývoje jsou uvedeny v tabulce 3 a 4.

V tabulce 3 jsou uvedeny počty zaměstnaných mužů ve sledovaném období. K maximální zaměstnanosti mužů dochází v roce 2008, tedy před začátkem finanční krize v České republice a celková zaměstnanost nabývá hodnoty 2863,2 tisíc osob. Nejnižší hodnoty naopak dosahuje v roce 2004 a to celkem 2663,1 tisíc osob. Podle očekávání, k největšímu poklesu hodnot zaměstnanosti dochází v roce 2009 a to o celkem 39,5 tisíc osob. Naopak k největšímu nárůstu došlo v roce 2007 a to o 64,2 tisíc osob. Nejdynamičtější vývoj v průběhu dané časové řady nastává v roce 2005 a nejvyšší pokles opět v roce 2009 a to o celkem 96,6 tisíc mužů.

Tempo růstu ukazatele vypovídá, že k nárůstu zaměstnanosti došlo u mužského pohlaví v roce 2002 a dále pak v letech 2005 až 2008. Naopak pokles je patrný v roce 2001, 2003 a 2004 a díky finanční krizi také v roce 2009. Oproti základnímu roku 2000 došlo téměř během celé časové řady k nárůstu počtu zaměstnaných mužů, výjimkou jsou

pouze roky 2001 a 2004. Průměrná zaměstnanost činila v rámci sledovaného časového období 2734 tisíc mužů.

Tabulka 3 Vývoj zaměstnanosti mužů v letech 2000 – 2009 (v tis.osob)

Rok	Počet mužů	1.abs.diference	2.abs.diference	Relativní diference	Řetězový index	Bazický index
2000	2675,7	X	X	X	X	X
2001	2674	-1,7	X	-0,0006	0,9994	0,9994
2002	2700,4	26,4	28,1	0,0099	1,0099	1,0092
2003	2686,2	-14,2	-40,6	-0,0053	0,9947	1,0039
2004	2663,1	-23,1	-8,9	-0,0086	0,9914	0,9953
2005	2705,5	42,4	65,5	0,0159	1,0159	1,0111
2006	2741,9	36,4	-6	0,0135	1,0135	1,0247
2007	2806,1	64,2	27,8	0,0234	1,0234	1,0487
2008	2863,2	57,1	-7,1	0,0204	1,0204	1,0701
2009	2823,7	-39,5	-96,6	-0,0138	0,9862	1,0553
Průměr	2734	-	-	-	-	-

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

V tabulce 4 je znázorněn počet zaměstnaných žen ve sledovaném období let. Maxima zaměstnaných žen bylo dosaženo, stejně jako v případě mužů, v roce 2008 a to celkem 2139,3 tisíc. Naopak, opět jako v případě mužů, k minimální zaměstnanosti žen došlo v roce 2004 a počet zaměstnaných žen klesl o 2043,5 tisíc. Obdobný je vývoj největších přírůstků a poklesů hodnot sledovaného ukazatele, tedy první absolutní diference. Stejně jako v případě mužů, bylo u žen dosaženo nevyššího přírůstku hodnot zaměstnanosti před finanční krizí v roce 2007 a největšího poklesu v období krize a to až o 28,8 tisíc žen. Druhá absolutní diference vypovídá o nejdynamičtějším vývoji v roce 2005 a dle očekávání, o nejdynamičtějším poklesu v roce 2009, i v tomto ukazateli se vývoj shoduje s vývojem zaměstnanosti mužů.

Tempo růstu ukazatele naznačuje zvýšení zaměstnanosti v roce 2002 a dále pak v letech 2005 až 2008. Zaměstnanost žen roste, oproti základnímu období v roce 2000, téměř v průběhu celé časové řady. K poklesu dochází pouze v letech 2001, 2003 a 2004.

Tabulka 4 Vývoj zaměstnanosti žen v letech 2000 – 2009 (v tis.osob)

Rok	Počet žen	1.abs.diference	2.abs.diference	Relativní diference	Řetězový index	Bazický index
2000	2055,9	X	X	X	X	X
2001	2053,7	-2,2	X	-0,00107	0,9989	0,9989
2002	2064,5	10,8	13	0,005259	1,0053	1,0042
2003	2047	-17,5	-28,3	-	0,6992	0,9957
2004	2043,5	-3,5	14	-0,00171	0,9983	0,9940
2005	2058,5	15	18,5	0,00734	1,0047	1,0013
2006	2086,1	27,6	12,6	0,013408	1,0134	1,0147
2007	2115,9	29,8	2,2	0,014285	1,0143	1,0292
2008	2139,3	23,4	-6,4	0,011059	1,0111	1,0406
2009	2110,5	-28,8	-52,2	-	0,9865	1,0266
Průměr	2077,49	-	-	-	-	-

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

Vývoj hodnot zaměstnanosti mužů a žen má ve sledovaném období téměř totožný průběh. Nárůst zaměstnanosti od roku 2001 je projevem mírného oživení ekonomiky a realizací programu Aktivní politiky zaměstnanosti. Dále dochází k vytváření nových pracovních míst díky vlivu zahraničních investic [48]. Pokles zaměstnanosti v roce 2004 u obou pohlaví nastal díky snížení počtu zaměstnanců produkčních družstev celkem o 7,3 tisíc a dále poklesu počtu podnikatelů, který činil celkem 17.4 tisíc osob [49]. Růst zaměstnanosti mezi roky 2005 až 2008 může být způsoben rostoucím počtem obyvatel České republiky a také růstem počtu podnikatelských subjektů v civilním sektoru NH [23]. Dle očekávání obě pohlaví zasáhla významně finanční krize v České republice. Z uvedených údajů je patrné, že zaměstnaných mužů bylo absolutně ve sledovaném období v České republice více než žen, např. v roce 2008, kdy zaměstnanost u obou pohlaví dosáhla maxima, tento rozdíl činil 723,9 tisíc osob, tedy o 723,9 tisíc zaměstnanců mužského pohlaví víc než zaměstnanců pohlaví ženského. Na vyšší zaměstnanost mužů ukazuje také porovnání průměrných hodnot v rámci sledovaného období. Průměrná zaměstnanost u mužů je tak vyšší o 656 osob.

5.1.2 Genderový pohled na vývoj nezaměstnanosti v rámci České republiky

Pro vyjádření vývoje nezaměstnanosti mužů a žen v České republice byly použity údaje získané Českým statistickým úřadem o počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání v letech 2000 až 2009. Tyto údaje jsou uvedeny v tabulce 5.

Neumístěnými uchazeči o zaměstnání se rozumí občané, „kteří nejsou v pracovním poměru nebo v obdobném vztahu k zaměstnavateli, ani nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost a kteří jsou způsobilí k práci a hledají ji“. V České republice jsou to dále občané, kteří trvale bydlí v příslušné oblasti a požádali úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání“[45].

Tabulka 5 Vývoj počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání v letech 2000-2009 (v tis osob)

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Muži	227,57	230,05	256,997	269,92	265,42	244,79	209,83	163,73	168,61	281,02
Ženy	229,80	231,87	257,44	272,50	276,25	265,63	238,71	191,15	183,64	258,11
I^M	0,990	0,992	0,998	0,991	0,961	0,922	0,880	0,857	0,918	1,089

Zdroj: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočty

$$\bar{k}(\text{muži}) = 1,024$$

$$\bar{k}(\text{ženy}) = 1,013$$

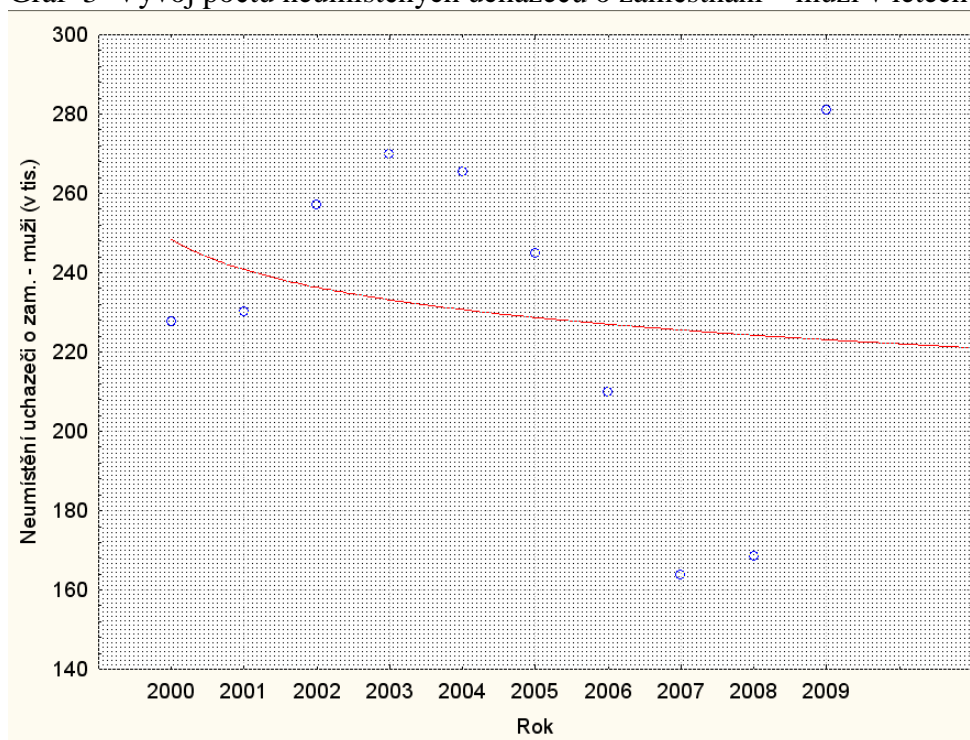
Po celou dobu dané časové řady převyšuje počet nezaměstnaných žen počty nezaměstnaných mužů a koresponduje tak se zjištěním, že v rámci této časové řady je podíl zaměstnaných mužů vyšší než žen. Tento vývoj jistě souvisí s nízkou ochotou zaměstnavatelů poskytnout práci ženám. Zaměstnavatelé dávají raději přednost mužům, kteří se vyznačují větší územní mobilitou a nemají tolik povinností vůči domácnosti. S tímto problémem dále souvisí neochota zaměstnavatelů poskytnout matkám s dětmi zkrácené pracovní úvazky, které by jim pomohly skloubit péči o rodinu a zaměstnání [19].

Průměrná hodnota řetězového indexu v tomto případě převyšuje u obou pohlaví hodnotu 1, počty neumístěných uchazečů o zaměstnání proto v rámci časové řady průměrně vzrůstají a to více u mužů než u žen.

Trendové funkce

Vývoj počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání mužského pohlaví byl popsán na základě trendové funkce (graf 3). V příloze č. 5 jsou uvedeny vypočtené trendové funkce a podle hodnoty indexu korelace byla vybrána nejvhodnější funkce pro grafické znázornění a výpočet odhadů budoucího vývoje počtu neumístěných uchazečů mužského pohlaví. Nejvyššího indexu korelace v tomto případě dosáhla funkce logaritmická.

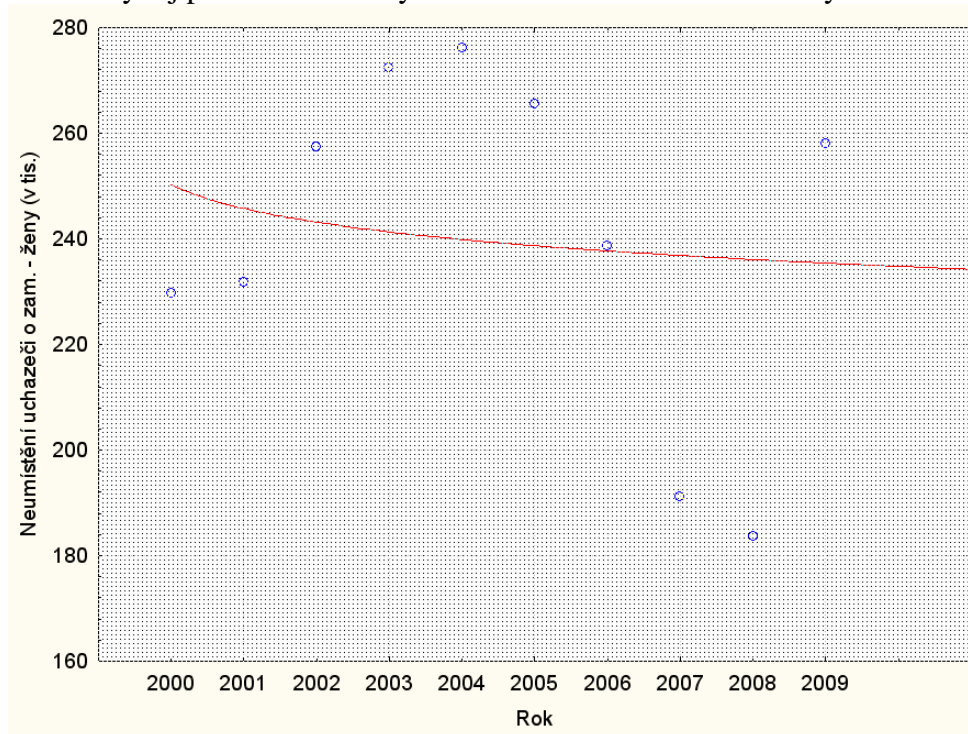
Graf 3 Vývoj počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání – muži v letech 2000-2009



Zdroj: vlastní

V příloze č. 6 jsou uvedeny vypočtené trendové funkce a index korelace k ukazateli vývoje počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání ženského pohlaví. K dalším výpočtům a grafickému znázornění (graf 4) byla v tomto případě vybrána funkce logaritmická.

Graf 4 Vývoj počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání – ženy v letech 2000-2009



Zdroj: vlastní

Analýza dynamiky vývoje neumístěných uchazečů o zaměstnání

Vývoj počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání podle pohlaví v letech 2000–2009 je z důvodu popsání dynamiky vývoje uveden s příslušnými ukazateli v následujících tabulkách 6 a 7.

V tabulce 6 je vyjádřen počet neumístěných uchazečů o zaměstnání mužského pohlaví ve sledovaném období. V průběhu časové řady lze zaznamenat kolísání počtu těchto uchazečů. Maximálního počtu uchazečů bylo dosaženo v roce 2009, kdy se v České republice začaly projevovat následky finanční krize, jejich počet dosahoval 281,02 tisíc osob. Počet uchazečů dosáhl nejnižší hodnoty v letech před krizí a to v letech 2007, kdy hodnota ukazatele dosáhla 163,73 tisíc osob a v následujícím roce 2008, kdy došlo k mírnému navýšení na 168,61 tisíc osob. Nejvyšší přírůstek hodnoty byl zaznamenán v roce 2009 a to přes 112,4 tisíc osob. Naopak k největšímu poklesu dochází v roce 2007 o 46,1 tisíc osob. Druhá absolutní diference vyjadřuje absolutní změnu rychlosti dynamiky vývoje počtu neumístěných uchazečů mužského pohlaví. Nejdynamičtější vývoj byl tak zaznamenán v roce 2009 a největší pokles v roce 2004.

Další popisná charakteristika, tedy řetězový index, určuje tempo růstu hodnot ukazatele. Hodnota indexu vyšší než 1 vyjadřuje rok, ve kterém došlo ke zvýšení hodnoty ukazatele oproti roku předešlému. Z výše uvedených výpočtů vyplývá, že k nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání mužského pohlaví dochází od začátku časové řady až do roku 2003. V období let 2003 až 2007 tento ukazatel postupně klesá a k jeho nárůstu opět dochází v období přicházející finanční krize, tedy v letech 2008 a 2009. Hodnoty bazického indexu vypovídají o změnách, ke kterým v časové řadě dochází vzhledem k základnímu období, tedy k roku 2000. Hodnoty vyšší než 1 tak ukazují roky, ve kterých byl počet uchazečů vyšší než v roce 2000. Z výše uvedených výpočtů jsou to pak roky 2001–2005 a rok 2009. Nejnižšího poměru vůči roku 2000 bylo dosaženo v letech 2006–2008.

Tabulka 6 Ukazatele dynamiky vývoje počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání – muži
(v tis.osob)

Rok	Počet mužů	1.abs.diference	2.abs.diference	Relativní diference	Řetězový index	Bazický index
2000	227,05	X	X	X	X	X
2001	230,05	2,48	X	0,0109	1,0109	1,0109
2002	257,00	26,95	24,47	0,1172	1,1172	1,1293
2003	269,92	12,92	-14,03	0,0503	1,0503	1,1861
2004	265,42	-4,5	-17,42	-0,0167	0,9833	1,1663
2005	244,79	-20,63	-16,13	-0,0773	0,9223	1,07567
2006	209,83	-34,96	-14,33	-0,1428	0,8572	0,9221
2007	163,73	-46,1	-11,14	-0,2197	0,7803	0,7195
2008	168,61	4,88	50,98	0,0298	1,0298	0,7409
2009	281,02	112,41	107,53	0,6667	1,6667	1,2349
Průměr	231,794	-	-	-	-	-

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

V tabulce 7 jsou pomocí ukazatelů dynamiky vývoje vyjádřeny počty neumístěných uchazečů o zaměstnání ženského pohlaví ve sledovaném období 2000–2009. Maxima počtu neumístěných uchazeček o zaměstnání bylo dosaženo, na rozdíl od mužů, v roce 2004, konkrétně 276,25 tisíc uchazeček. Naopak minimální hodnoty sledovaný ukazatel dosáhl v roce 2008 a to celkem 183,64 tisíc uchazeček. Stejně jako u uchazečů o zaměstnání mužského pohlaví, můžeme v průběhu celé časové řady zaznamenat kolísání hodnot

daného ukazatele. Nejvyšší přírůstky ukazatele jsou zaznamenány ve shodných letech jako u mužského pohlaví, tedy maxima bylo dosaženo v roce 2009, kdy se v České republice projeví následky finanční krize a minima v roce 2007. Odlišnost je v tomto případě však ve výši těchto ukazatelů. Nejvyšší nárůst hodnoty v roce 2009 činil 74,47 tisíc uchazeček a v nevyšší pokles v roce 2007 až 47, 56 tisíc uchazeček o zaměstnání. Nejdynamičtější vývoj ukazatele, stejně jako u mužů, byl zaznamenán v období finanční krize, tedy v roce 2009.

Hodnota řetězového indexu naznačuje, že v letech 2001–2004 a v roce 2009 dochází k nárůstu počtu uchazeček o zaměstnání. K poklesu dochází v období let 2005 až 2008. Porovnáním hodnot k základnímu období roku 2000 vyplynulo, že v letech 2001–2006 dochází k navýšení sledovaného ukazatele, v letech 2007 a 2008 však hodnota klesá a k jejímu opětovnému navýšení dochází, stejně jako u mužů, v roce 2009.

Tabulka 7 Ukazatele dynamiky vývoje počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání – ženy
(v tis.osob)

Rok	Počet žen	1.abs.diference	2.abs.diference	Relativní diference	Řetězový index	Bazický index
2000	229,8	X	X	X	X	X
2001	231,87	2,07	X	0,009	1,009	1,009
2002	257,44	25,57	23,5	0,1103	1,1103	1,1203
2003	272,5	15,06	-10,51	0,0585	1,0585	1,1858
2004	276,25	3,75	-11,31	0,0138	1,0138	1,2021
2005	265,63	-10,62	-14,37	-0,0384	0,9616	1,1560
2006	238,71	-26,92	-16,3	-0,1013	0,8987	1,0388
2007	191,15	-47,56	-20,64	-0,1992	0,8008	0,832
2008	183,64	-7,51	40,05	-0,0393	0,9607	0,7991
2009	258,11	74,47	81,98	0,4055	1,4055	1,1232
Průměr	240,51	-	-	-	-	-

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

Hodnoty počtu uchazeček o zaměstnání mají podobný vývoj, jako počty uchazečů o zaměstnání, liší se pouze svou absolutní hodnotou, která je v průběhu celé sledované časové řady vyšší u ženského pohlaví.

Nárůst nezaměstnanosti u obou pohlaví byl od roku 2001 způsoben zpomalením růstu ekonomiky v České republice. Důvody lze hledat v posílení kuzru koruny, v

podovných, které zasáhly Českou republiku v roce 2001 nebo v celkové globální hospodářské situaci [50]. Pokles počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání od roku 2005 do roku 2007 byl způsoben nárůstem počtu podnikatelských subjektů. V roce 2008 dochází k mírnému nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání mužského pohlaví. V tomto roce se již objevují první následky krize, které zasáhly v první fázi především muže. Naopak v roce 2008 v případě žen počty neumístěných uchazeček o zaměstnání stále klesají. Nedošlo tak zatím k zásahu sektoru služeb, kde jsou nejčastěji zaměstnány ženy. V roce 2009 obě pohlaví zasahují následky finanční krize a dochází k zásadnímu nárůstu nezaměstnanosti u obou pohlaví.

5.1.3 Genderový pohled na vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v rámci České republiky

Vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd zaměstnanců v České republice bude zpracován ve sledovaném období pro celkové průměrné měsíční mzdy a dále také pro první třídu KZAM, tedy 1. třídu Klasifikace zaměstnání, kde jsou zahrnuty průměrné měsíční mzdy zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků (tabulka 8).

Rozdíly mezi mzdami mužů a žen se v průběhu období let 2000-2009 projevují ve všech třídách KZAM ve prospěch mužského pohlaví. 1. třída KZAM byla vybrána z důvodu největších rozdílů průměrné hrubé měsíční mzdy mezi oběma pohlavími.

Tabulka 8 Vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd v závislosti na pohlaví v letech 2000-2009 (v Kč)

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
X1	17251	18481	20404	21983	23044	24271	25593	27489	29628	29953
X2	12641	13755	15217	16404	17256	18221	19305	20684	21939	22414
I ^M	1,365	1,344	1,3409	1,340	1,335	1,332	1,326	1,329	1,3505	1,336
X3	37257	39720	42763	45700	48236	49853	53836	55972	61862	64585
X4	20188	21855	25122	27065	28733	30365	32264	35692	39481	39467
I ^M	1,8456	1,817	1,702	1,689	1,6788	1,6418	1,669	1,5682	1,5669	1,6364

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

X1.....průměrná hrubá měsíční mzda – muži

X2.....průměrná hrubá měsíční mzda – ženy

X3.....průměrná hrubá měsíční mzda zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků – muži

X4.....průměrná hrubá měsíční mzda zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků – ženy

$$\bar{k}(X1) = 1,063$$

$$\bar{k}(X2) = 1,066$$

$$\bar{k}(X3) = 1,063$$

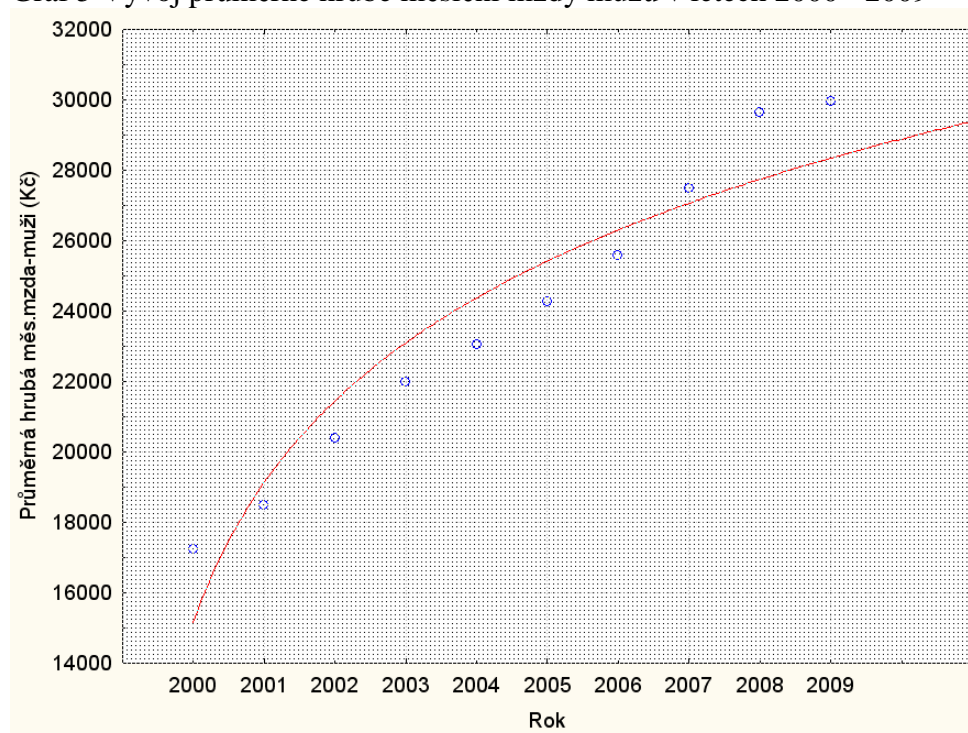
$$\bar{k}(X4) = 1,773$$

V obou časových řadách je patrný značný rozdíl mezi platy mužů a žen. Největšího rozdílu mezi průměrnou měsíční hrubou mzdou je mezi oběma pohlavími dosaženo v posledních dvou letech časové řady, tedy v letech 2008 a 2009. V roce 2008 tak rozdíl mezi mzdami mužů a žen dosáhl 7 689 Kč ve prospěch mužů, v roce 2009 pak tento rozdíl poklesl na 7539 Kč. V 1. třídě KZAM tento rozdíl činil 22 381 Kč ve prospěch mužů za rok 2008 a 25 118 Kč v roce 2009. V této třídě se tak platy mužů blíží téměř k dvojnásobné hodnotě platů žen. V obou letech u obou pohlaví dochází k průměrnému relativnímu ročnímu nárůstu průměrných hrubých měsíčních mezd, je však zjevné, že vyššího růstu mezd je dosaženo u ženského pohlaví.

Trendová funkce

Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy u mužů je znázorněn pomocí trendové funkce v grafu 5. V příloze č. 7 jsou uvedeny vypočtené jednotlivé trendové funkce. Na základě indexu korelace byla vybrána jako nejvhodnější trendová funkce logaritmická.

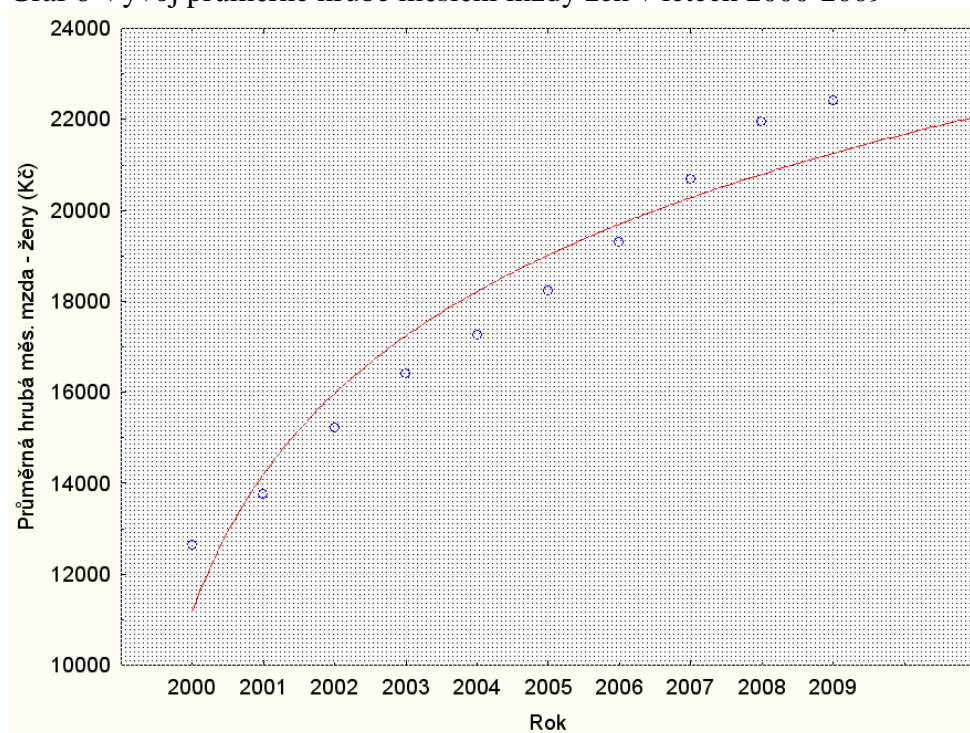
Graf 5 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy mužů v letech 2000 - 2009



Zdroj: vlastní

Vývoj průměrné měsíční hrubé mzdy žen a příslušné výpočty trendových funkcí a indexu korelace jsou uvedeny v příloze č. 8. Jako nejvhodnější funkce byla ke zpracování grafu 6 a odhadu budoucího vývoje vybrána funkce logaritmická.

Graf 6 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy žen v letech 2000-2009



Zdroj: vlastní

Analýza dynamiky vývoje průměrných hrubých měsíčních mezd

Údaje o stavu průměrných hrubých měsíčních mezd mužů a žen v České republice ve sledovaném období let 2000-2009 a příslušných výpočtů dynamiky vývoje jsou uvedeny v tabulce č. 9 a 10.

Tabulka 9 udává výši průměrné hrubé měsíční mzdy mužů a příslušné ukazatele dynamiky jejího vývoje ve sledovaném období. Nejvyšší hrubé měsíční mzdy bylo dosaženo v roce 2009 a to celkem 29 953 Kč, naopak nejnižší průměrná měsíční mzda byla zaznamenána v roce 2000 a to konkrétně 17 251 Kč. Po celou dobu sledované časové řady dochází k postupnému nárůstu mezd. K nejvyššímu přírůstku mezd u mužů dochází v roce 2008 a to o celkem 2139 Kč, naopak k nejnižšímu přírůstku dochází v roce 2009 a to pouze o 325 Kč, což lze zdůvodnit mzdovými úsporami firem, způsobenými finanční krizí. Nejdynamičtějšího vývoje bylo dosaženo během roku 2002, naopak rapidní pokles zaznamenaly mzdy u mužů v roce 2009.

Jak řetězový, tak bazický index dosáhl po dobu celého sledovaného období hodnot větších než 1. Lze tedy konstatovat, že mzdy po celou dobu sledovaného období rostly.

Tabulka 9 Vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd v letech 2000 – 2009 – muži (v Kč)

Rok	Počet mužů	1.abs.diference	2.abs.diference	Relativní diference	Řetězový index	Bazický index
2000	17251	X	X	X	X	X
2001	18481	1230	X	0,0713	1,0713	1,0713
2002	20404	1923	693	0,1041	1,1041	1,1828
2003	21983	1579	-344	0,0774	1,0774	1,2743
2004	23044	1061	-518	0,0483	1,0483	1,3358
2005	24271	1227	166	0,0533	1,0533	1,4069
2006	25593	1322	95	0,0545	1,0545	1,4836
2007	27489	1896	574	0,0741	1,0741	1,5935
2008	28628	2139	243	0,0778	1,0778	1,7175
2009	29953	325	-1814	0,0110	1,0110	1,0101
Průměr	23809,7	-	-	-	-	-

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy žen a ukazatelé dynamiky vývoje těchto mezd jsou uvedeny v tabulce č. 10. Stejně jako výše průměrných mezd u mužů, také u žen byl po celou délku časové řady zaznamenán postupný nárůst, proto také nejvyšší hodnoty průměrných mezd bylo dosaženo v roce 2009 a to celkem 22 414 Kč. Naopak nejnižší hodnotu mzda u žen dosáhla v roce 2000 a to konkrétně 12 641 Kč. K nevyššímu nárůstu mezd dochází v roce 2002 a to celkem o 1462 Kč. Naopak nejvyšší pokles, stejně jako v případě mužů v České republice, je zaznamenán v roce 2009, kdy došlo ke zvýšení průměrných hrubých mezd pouze o 475 Kč. Nejdynamičtější vývoj mezd byl zaznamenán v roce 2002 a naopak nejvyšší pokles v roce 2009, stejně jako v případě mužů.

Po celou délku časové řady však podle řetězového indexu a bazického indexu dochází u žen k postupnému nárůstu průměrné měsíční hrubé mzdy.

Tabulka 10 Vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd v letech 2000 – 2009 – ženy
(v Kč)

Rok	Počet žen	1.abs.diference	2.abs.diference	Relativní diference	Řetězový index	Bazický index
2000	12641	X	X	X	X	X
2001	13755	1114	X	0,0881	1,0881	1,0881
2002	15217	1462	348	0,1063	1,1063	1,2038
2003	16404	1187	-275	0,0780	1,0780	1,2977
2004	17256	852	-335	0,0519	1,0519	1,3651
2005	18221	965	113	0,0559	1,0559	1,4414
2006	19305	1084	119	0,0595	1,0595	1,5272
2007	20684	1379	295	0,0714	1,0714	1,6363
2008	21939	1255	-124	0,0607	1,0607	1,7355
2009	22414	475	-780	0,0217	1,0217	1,7731
Průměr	17783,6	-	-	-	-	-

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

Vývoj průměrných měsíčních mezd žen a mužů je během sledovaného období téměř totožný. V letech 2001 až 2002 došlo k nárůstu mezd ve státní sféře, to se promítlo také v zásadním růstu průměrných mezd žen, které jsou v oblasti státní zprávy zaměstnány ve větší míře než muži. V roce 2008 dochází k většímu nárůstu mezd u obou pohlaví díky změně daňového systému a zavedení tzv. superhrubé mzdy. Rozdíly mezi pohlavími jsou však patrné především v absolutních hodnotách tohoto ukazatele. V průměru dosáhli muži ve sledovaném časovém období o 6026,1 Kč vyšší mzdy než ženy. Největšího rozdílu, jak bylo výše uvedeno, bylo ve sledovaném období dosaženo v případě zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků. Zde rozdíl mezi mzdou mužů a žen dosahoval až 25 118 Kč v roce 2009. Muži tak v této 1. třídě KZAM dosáhli v roce 2009 průměrné mzdy 64 585 Kč. Naopak ženy ve stejném roce a ve stejné třídě byly za svou práci ohodnoceny mzdou pouze ve výši 39 467 Kč.

I přes následky finanční krize, která zpomalila nárůst mezd však dochází stále k jejich růstu. K tomuto jevu mohlo dojít díky propouštění méně placených pracovníků s nižší kvalifikací, kteří přicházeli o zaměstnání ve velkém počtu. Další důvod tohoto jevu, který udává Český statistický úřad, mohou být nově probíhající legislativní změny ohledně nemoci zaměstnanců. Tyto faktory snižují vypovídací schopnost tohoto ekonomického ukazatele.

Jako důvod nižší mzdy žen oproti mzdě mužů dále Český statistický úřad uvádí menší podíl žen v pozicích s vysokým finančním ohodnocením, nebo menší počet odpracovaných hodin, kdy ženy mají měsíčně o 1,8 placené hodiny méně oproti mužům. S tím souvisí také menší počet hodin přesčasů se zvýhodněnou sazbou. To však neplatí v prvních třech třídách KZAM, kdy ženy mají více odpracovaných a placených hodin než muži. Rozdíl v těchto vysoce kvalifikovaných profesích není ani ve výši vzdělání žen. Ženy s vysokoškolským vzděláním za více odpracovaných hodin dosahují mediánové mzdy 29 470 Kč, oproti mužům, kteří dosahují této mzdy ve výši 39 336 Kč [51].

5.2 Očekávaný vývoj vybraných ekonomických ukazatelů

Díky růstu světové ekonomiky během roku 2010 lze předpokládat oproti roku 2009 zlepšení ekonomické situace ve světě a také v České republice.

Očekávaný vývoj počtu zaměstnaných mužů a žen v letech 2010 a 2011

V tabulce 11 je uveden odhad očekávaného počtu zaměstnaných mužů v letech 2010 a 2011. Odhad pro rok 2010 představuje 2914,260 tis. zaměstnaných mužů a pohybuje se s 95% spolehlivostí v intervalu 2830,036 – 2998,484 tis. osob. Odhad pro rok 2011 činí celkem 2971,450 tis. mužů, pohybující se v intervalu 2851,592 – 3091,308 tis. osob. Odhad vývoje zaměstnanosti mužů tak ukazuje na pozvolný nárůst zaměstnanosti, což koresponduje i s odhady odborníků na pozitivní vývoj ekonomiky v České republice.

Tabulka 11 Očekávaný vývoj počtu zaměstnaných mužů v letech 2010 a 2011(v tis. osob)

Odhad/Rok	2010	2011
Předpověď	2914,260	2971,450
-95,0%LS	2830,036	2851,592
+95,0%LS	2998,484	3091,308

Zdroj: vlastní výpočty

V tabulce 12 jsou zachyceny odhady očekávaného vývoje počtu zaměstnaných žen v letech 2010 a 2011. V roce 2010 je odhadovaný počet zaměstnaných žen na 2146,636 tisíc. Tento odhad se pohybuje v intervalu 2109,317 – 2183,955 tisíc žen s 95%

spolehlivostí. Pro rok 2011 je odhad počtu zaměstnaných žen 2163,088 tisíc, pohybující se v intervalu 2116,650 – 2209,525. Stejně jako v případě mužů, dochází také u žen k pozvolnému nárůstu zaměstnanosti.

Tabulka 12 Očekávaný vývoj počtu zaměstnaných žen v letech 2010 a 2011 (v tis. osob)

Odhad/Rok	2010	2011
Předpověď	2146,636	2163,088
-95,0%LS	2109,317	2116,650
+95,0%LS	2183,955	2209,525

Zdroj: vlastní výpočty

Očekávaný vývoj počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání v letech 2010 a 2011

V tabulce 13 jsou uvedeny odhadované hodnoty počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání mužského pohlaví pro rok 2010 a 2011. V roce 2010 je tak odhadovaný počet uchazečů celkem 196,285 tisíc mužů, pohybující se v intervalu 105,849 – 286,722 tisíc osob s 95% spolehlivostí. Tento odhad představuje snížení počtu uchazečů oproti roku 2009, kdy tento počet činil 281,02 tisíc mužů. Během roku 2011 dle odhadu dochází k opětovnému snížení nezaměstnaných na celkem 186,882 tisíc osob. Tento odhad se pohybuje v intervalu 74,303 až 299,461 tisíc osob. Tendence vývoje počtu neumístěných uchazečů má klesající tendenci i přes širší výsledný interval. To mohlo být způsobeno několika faktory. Lze mezi ně zařadit krátkou délku časové řady, dlouhé časové období, pro které byl odhad počítán nebo vliv náhodné složky. V tomto případě se jedná o vliv finanční krize, která způsobila prudký výkyv v zaměstnanosti mužů v České republice a následně také výpočet tohoto intervalu. [56].

Tabulka 13 Odhadovaný vývoj počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání v letech 2010 a 2011 – muži (v tis. osob)

Odhad/Rok	2010	2011
Předpověď	196,285	186,882
-95,0%LS	105,849	74,303
+95,0%LS	286,722	299,461

Zdroj: vlastní výpočty

Tabulka 14 obsahuje výpočty odhadu vývoje počtu neumístěných uchazeček o zaměstnání v letech 2010 a 2011. V roce 2010 je tak počet uchazeček o zaměstnání odhadován na 198,318 tisíc, což představuje značný pokles oproti roku 2009, kdy dosahoval 258,11 tisíc žen. Příslušný odhad pro rok 2010 se pohybuje s 95% spolehlivostí v intervalu 133,823 – 262,812. V roce 2011 je odhadován další pokles v počtu uchazeček o zaměstnání, celkový počet neumístěných uchazeček tak klesne na 185,901 tisíc. Odhad pro rok 2011 se pohybuje v intervalu od 105,726 do 266,077 tisíc osob.

Tabulka 14 Odhadovaný vývoj počtu neumístěných uchazeček o zaměstnání v letech 2010 a 2011 – ženy (v tis. osob)

Odhad/Rok	2010	2011
Předpověď	198,318	185,901
-95,0%LS	133,823	105,726
+95,0%LS	262,812	266,077

Zdroj: vlastní výpočty

Očekávaný vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2010 a 2011

V tabulce 15 je uveden odhad očekávané průměrné měsíční hrubé mzdy mužů v letech 2010 a 2011. Odhad pro rok 2010 představuje 31763,85 Kč a pohybuje se s 95% spolehlivostí v intervalu 30 914,18 až 32613,53 Kč. Odhad pro rok 2011 činí celkem 33 202,20 Kč pohybující se v intervalu 32144,93 až 34259,48 Kč. Dochází tak k pozvolnému nárůstu mezd v odhadovaném období.

Tabulka 15 Odhadovaný vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2010 a 2011 – muži (v Kč)

Odhad/Rok	2010	2011
Předpověď	31763,85	33202,20
-95,0%LS	30914,18	32144,93
+95,0%LS	32613,53	34259,48

Zdroj: vlastní výpočty

V případě žen dochází, stejně jako v případě mužů k pozvolnému nárůstu mezd. Předpověď pro rok 2010 tak činí 23 693,45 Kč a v roce 2011 dochází k dalšímu nárůstu na

celkovou částku 24 735,66 Kč. Tyto odhady se pohybují ve stanovených intervalech uvedených v tabulce 16.

Tabulka 16 Odhadovaný vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2010 a 2011 - ženy (v Kč)

Odhad/Rok	2010	2011
Předpověď	23693,45	24735,66
-95,0%LS	23235,35	24165,63
+95,0%LS	24151,55	25305,69

Zdroj: vlastní

5.3 Sociální prostředí a gender – výsledky dotazníkového šetření

Dotazník pro výzkum sociálního prostředí a znalosti problematiky gender studies (příloha č. 2), byl rozdělen do tří tematických částí. První část se zabývá výzkumem všeobecného přehledu o genderové problematice, druhá část je zaměřena na výzkum sociálního prostředí v České republice a závěrečná část obsahuje identifikační otázky.

Celkem bylo rozdáno 230 dotazníků. K rozboru výsledků byly použity dotazníky od 154 osob, což vypovídá téměř o 67 % návratnosti dotazníků.

5.3.1 Obecná analýza dotazníkového šetření

Celkem se výzkumu zúčastnilo 154 osob všech věkových kategorií nad 15 let a také všech úrovní vzdělání. Dotazníky byly rozšířeny mezi studenty České zemědělské univerzity v Praze a zaměstnance společnosti Telefónica O2 Czech republic a.s., pro zajištění různorodosti věkové a vzdělanostní. V následující části jsou popsány výsledky vyplývající z jednotlivých otázek dotazníku doplněné o grafické znázornění. U vybraných otázek bude grafické znázornění ponecháno jako součást textové části pro větší přehlednost a důraz na dosažené výsledky, zbylé grafy budou uvedeny v příloze diplomové práce.

Všeobecný přehled o genderové problematice

V první části dotazníku byl zjišťován všeobecný přehled o genderové problematice. Respondenti byli tak dotazováni na znalost pojmu gender studies a dále pak na problematiku diskriminace osob na základě pohlaví.

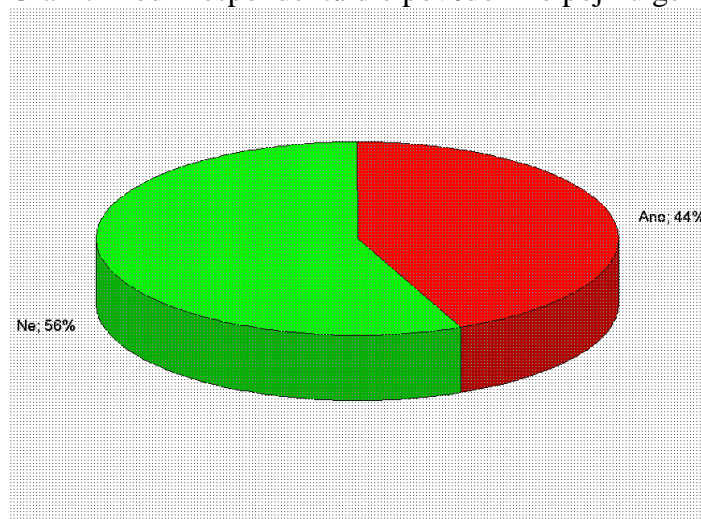
Tabulka 17 Povědomí o pojmu gender studies

Hodnota/ odpověď	Ano	Ne
Počet	67	87
Podíl v %	44	56

Zdroj: dotazníkové šetření

Odpovědi na první otázku vypovídají o veřejném povědomí týkající se pojmu gender studies. Na tuto otázku měli respondenti možnost výběru poze z odpovědí „Ano“ nebo „Ne“. Dotazovaní, kteří odpověděli „Ne“ pokračovali ve vyplňování dotazníku otázkou č. 5. I přes fakt, že genderová problematika má v České republice pouze krátkodobou tradici, byl poměr mezi respondenty téměř vyrovnaný (tab. 17). Grafické znázornění dosažených výsledků je uvedeno v grafu 7.

Graf 7 Podíl respondentů dle povědomí o pojmu gender studies (v %)



Zdroj: dotazníkové šetření

Tabulka 18 Znalost pojmu gender studies a činností s tímto pojmem spojených

Hodnota/ odpověď	Ano	Ne
Počet	51	16
Podíl v %	76	24

Zdroj: dotazníkové šetření

Na otázku týkající se znalosti pojmu gender studies odpovídalo pouze 67 respondentů, tedy osoby které v otázce č. 1 odpověděly, že již někdy slyšely o pojmu gender studies. Odpovědi na tuto otázku měly ověřit skutečnou znalost tohoto pojmu, popřípadě znalost činností, které jsou s ním spojeny. Svoje odpovědi měli respondenti možnost do dotazníku vypsát. Zde se ukázalo, že většina respondentů opravdu zná význam tohoto pojmu. K nejčastějším odpovědím patřila např. rovnost mužů a žen ve společnosti, pokus o zrovnoprávnění žen a mužů ve společnosti, výzkum rozdílů mezi muži a ženami v rámci společnosti apod. Jako činnosti respondenti uváděly např. antidiskriminační aktivity, informační, vzdělávací a konzultační činnost v rámci dané problematiky.

Poměr respondentů, podle jejich znalosti pojmu gender studies je uveden v tabulce 18. Pro názornost byl výsledný poměr odpovědí na otázku č. 2 promítnut do příslušného grafu (příloha č. 9)

Celkem 3 respondenti, kteří na tuto otázku odpověděli kladně, však nepodali konkrétní vymezení pojmu, proto lze předpokládat, že ve skutečnosti význam tohoto pojmu neznají. Dále 2 respondenti pouze tušili, že se jedná o „ženské aktivity“ nebo „něco ohledně pohlaví“.

Tabulka 19 Poměr respondentů podle zdroje, ze kterého se dozvěděli o pojmu gender studies

Odpověď	Počet respondentů	Podíl v %
Internet	17	25
Tisk	15	22
Televize	11	16
Jiné	10	15
Nepamatuji se	14	21

Zdroj: dotazníkové šetření

Na otázku č. 3 odpovídali pouze respondenti, kteří v otázce č. 1 odpověděli „Ano“, odpovídalo na ni tedy celkem 67 respondentů.

Nejvíce dotazovaných se o pojmu gender studies dozvědělo z internetu, jednalo se přesně o jednu čtvrtinu respondentů. Přehled ostatních zdrojů, ze kterých se respondenti o dané problematice dozvěděli, je uveden v tabulce 20.

Respondenti, kteří si vybrali odpověď d) Jiné, se nejčastěji o pojmu gender studies dozvěděli ze školy (5 respondentů), dále od přátel (3 respondenti), 1 respondent se o pojmu dozvěděl z rozhlasu a poslední respondent díky spolupráci rodiny se společností Gender studies o.p.s.

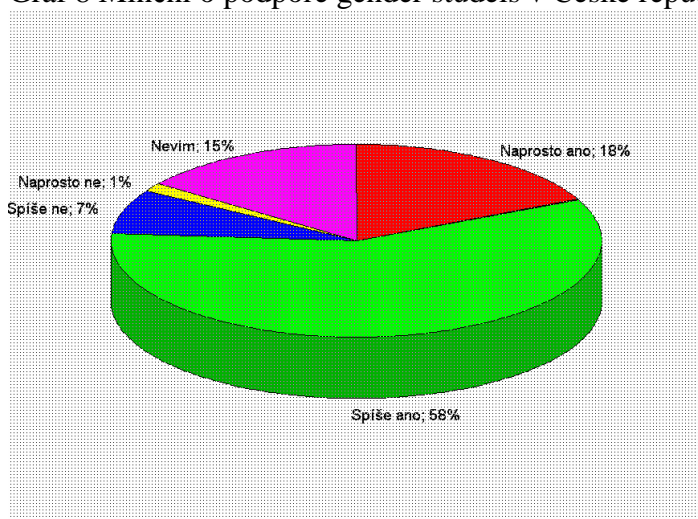
Tabulka 20 Podpora výzkumu gender studies

Odpověď	Počet respondentů	Podíl v %
Naprosto ano	12	18
Spíše ano	39	58
Spíše ne	5	7
Naprosto ne	1	1
Nevím	10	15

Zdroj: dotazníkové šetření

Na tuto otázku odpovídalo opět pouze 67 respondentů. Většina dotazovaných se domnívá, že by se výzkum této problematiky měl v České republice dále rozvíjet. Pouze 5 dotazovaných s podporou výzkumu dané problematiky spíše nesouhlasí (tab. 21). Naprostý nesouhlas vyjádřil pouze jeden respondent mužského pohlaví. Grafické znázornění poměru respondentů, kteří odpověděli na otázku č. 4, je uveden v grafu 8.

Graf 8 Mínění o podpoře gender studeis v České republice



Zdroj: dotazníkové šetření

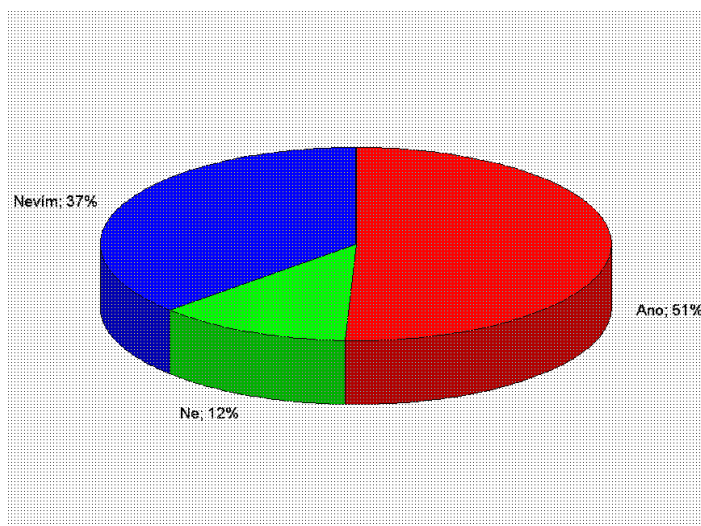
Tabulka 21 Povědomí o existenci antidiskriminačního zákona v ČR

Hodnota/ odpověď	Ano	Ne	Nevím
Počet	78	19	57
Podíl v %	51	12	37

Zdroj: dotazníkové šetření

Na tuto otázku již odpovídalo opět celkem 154 respondentů. O existenci antidiskriminačního zákona věděla více než polovina dotazovaných. Vysoké procento respondentů si existencí nebyla jistá a pouze 12 % dotazovaných s jistotou tvrdila, že tento zákon v České republice neexistuje (tab. 21). Neznalost a nejistota dotazovaných, týkající se existence antidiskriminačního zákona, mohla být způsobena relativně nedávným schválením tohoto zákona.

Graf 9 Podíl respondentů dle povědomí o existenci antidiskriminačního zákona



Zdroj: dotazníkové šetření

Tabulka 22 Podíl respondentů dle zkušenosti s diskriminačním chováním

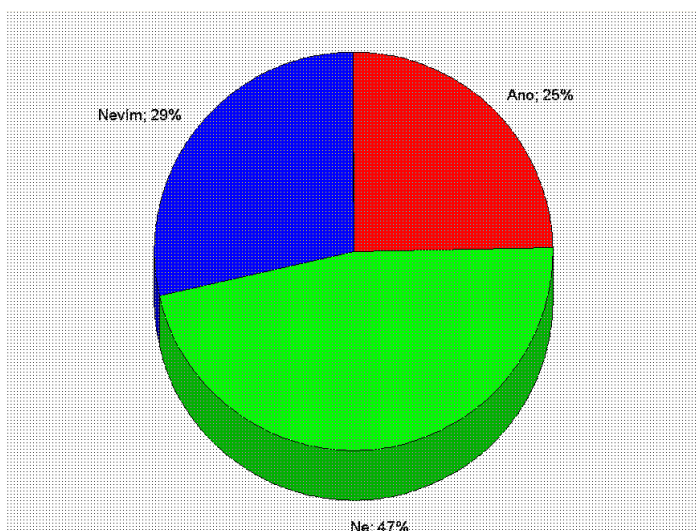
Hodnota/ odpověď	Ano	Ne	Nevím
Počet	38	72	44
Podíl v %	25	47	29

Zdroj: dotazníkové šetření

Na otázku č. 6 měli respondenti možnost výběru ze tří odpovědí, tedy konkrétně „Ano“, „Ne“ a „Nevím, jestli se jednalo o diskriminační chování“.

Překvapivě vysoký podíl respondentů, téměř 25 %, se osobně nebo ve svém okolí setkalo s projevy diskriminačního chování na základě pohlaví. Vysoké procento dotazovaných si nebylo jisto, zda se skutečně o diskriminační chování jednalo. To může souviset s nízkou informovaností respondentů o tom, co je za projevy diskriminačního chování považováno. Téměř polovina dotazovaných se však během svého života dosud s projevy diskriminace neseťkala (tab. 22).

Graf 10 Zkušenost respondentů s diskriminačním chováním



Zdroj: dotazníkové šetření

Na otázku č. 7, kde dotazovaní měli vypsát konkrétní případ a místo kde se setkali s diskriminačním chováním, odpovědělo celkem 37 respondentů, tedy téměř všichni ti, kteří na předešlou otázku odpověděli „Ano“. Pouze jeden respondent si nepřál uvést svoji zkušenost s diskriminačním chováním. Na tuto otázku měli respondenti v dotazníku vymezený prostor pro popsání konkrétní situace a místa výskytu diskriminačního chování. Celkem 4 respondenti vypsali projevy diskriminačního chování, avšak ne na základě pohlaví. Převážně byl v těchto čtyřech případech za diskriminační faktor uváděn věk nebo etnikum. Z tohoto důvodu se celkový stav respondentů, se zkušenostmi s diskriminačním chováním na základě pohlaví, snížil z původních 38 na 34 respondentů.

V následujícím textu jsou popsány příklady diskriminace na základě pohlaví, se kterými se dotazovaní setkali, doplněné doslovnými citacemi odpovědí.

Odpovědi na tuto otázku ukázaly, že největší diskriminace je mezi respondenty pocíťována v bezdůvodném rozdílu v platovém a slovním hodnocení stejné pracovní pozice ve prospěch mužů. Jako příklad diskriminačního chování tak rozdílné platové hodnocení uvedlo celkem 6 respondentek, jako konkrétní příklad lze uvést odpovědi některých z dotazovaných žen: „V zaměstnání bývalého přítele, jeho kolegyně za stejnou práci dostává menší mzdu, je to evidentní, ona se bojí o práci, proto si nestěžuje“, dále při přijetí jedné z respondentek do nového zaměstnání, kdy ji zaměstnavatel – muž při jednání o výši platu řekl „Co byste jako ženská chtěla“.

S diskriminací při přijímání do pracovního poměru se setkaly celkem 3 dotazované ženy („odmítnutí uchazečky o zaměstnání z důvodu že prý hledají chlapa ne ženskou“).

Další tři respondenty se setkaly s diskriminací v zaměstnání díky tomu, že mají děti (nepřijetí do pracovního poměru po mateřské dovolené, neochota zaměstnavatele přizpůsobit pracovní dobu nebo úvazek ženě s malým dítětem i přes tuto možnost).

S diskriminací, kdy na lepší pracovní pozici byl přijat muž, se setkaly 3 respondenty („u známé na pozici generálního ředitele, zde vzali raději muže i když měl nižší vzdělání a mnohem méně zkušeností“)

S konkrétními projevy diskriminace v průběhu zaměstnání se setkaly 2 z dotazovaných žen („Ve skladu při manipulaci se zbožím, žena prý nemá řídit vysokozdvíhový paleták a nemá fyzickou sílu“; „Byli úkolováni spíše muži, neboť se mužský nadřízený domníval, že by daný úkol žena nezvládla – nešlo o silovou práci“).

Další respondenty uváděly především konkrétní místa diskriminace nebo diskriminační výroky, se kterými se setkaly („Muži by neměli být na rodičovské dovolené“, diskriminace na brigádě, veřejnosti, diskriminace pocíťovaná od nadřízeného – muže, ve škole při studiu technického oboru výroky typu „No kolegyně nečekám, že vám tohle - chemie, fyzika, tekutinové mechanismy, automobilová doprava, pružnost pevnost, mechanika- bude něco říkat... snad hovoří za vše...“)

Diskriminací ve společnosti na základě pohlaví však netrpí pouze ženy. Mezi odpověďmi na tuto otázku tak respondenti mužského pohlaví uvedli jako diskriminační chování např. „ve škole – při odevzdání semestrální práce“, „na základní škole, kdy některé učitelky preferovaly dívky“, „při placení vstupného např. v klubech“. Jeden z respondentů si dále všiml „Odmítání žen na pracovní pozici (Jablonec n. N.)“.

Diskriminační chování vůči mužům zaregistrovaly dvě z respondentek („Zaměstnavatel se obklopuje jen ženami, muže nepřijímá“, „Výběrové řízení – jen ženy“).

Tabulka 23 Podíl respondentů dle reakce na diskriminační chování

Odpověď	Počet respondentů	Podíl v %
Zaměstnavatel	24	15,6
Inspektorát práce	6	3,9
Policie	17	11,0
Záleží na situaci	4	2,6
Ombucman	12	7,8
Právník	7	4,5
Soud	9	5,8
Internet, přátelé	11	7,1
Úřad práce	4	2,6
Na žádné	11	7,1
Nevím	25	16,2
Nevyplnil	6	3,9
Jiné	18	11,7

Zdroj: dotazníkové šetření

Na tuto otázku, týkající se chování v případě diskriminačního chování, mohli respondenti odpovídat volně, aby nedošlo k jejich ovlivnění předepsanými možnostmi.

Nejvíce respondentů na tuto otázku odpovědělo „Nevím“, což může souviset s nízkou informovaností ve společnosti o této problematice. Dotazovaní, kteří odpověděli konkrétní osobu nebo instituci by se obrátili na svého zaměstnavatele nebo na policii (tab. 23). Mezi odpověď „ Jiné“ byly zařazeny odpovědi s nejnižší četností výskytu. Jako příklad lze uvést Ministerstvo práce a sociálních věcí, vyřešení nastalé situace osobní iniciativou, Úřad na ochranu osobnosti nebo opuštění práce. Grafické znázornění výsledků je uvedeno v příloze č. 11.

Výzkum sociálního prostředí v České republice v závislosti na gender studies

Tato část dotazníku byla zaměřena především na zachycení genderových stereotypů v české společnosti. S výjimkou jedné otázky mohli respondenti odpovídat volně, aby nedošlo k ovlivnění jejich odpovědí.

V úvodní otázce druhé části dotazníku měli respondenti možnost volné odpovědi, mohli však uvést maximálně 3 vlastnosti, které podle nich charakterizují ženské pohlaví.. Odpovědi, které se vyskytovaly nejčastěji jsou zpracovány v tabulce 24. S číslováním v tabulce 24 koresponduje níže uvedený graf 11. Odpovědi na tuto otázku měly potvrdit nebo vyvrátit tvrzení, vyskytující se v odborné literatuře, o „typických vlastnostech“, kterými se vyznačuje ženské pohlaví.

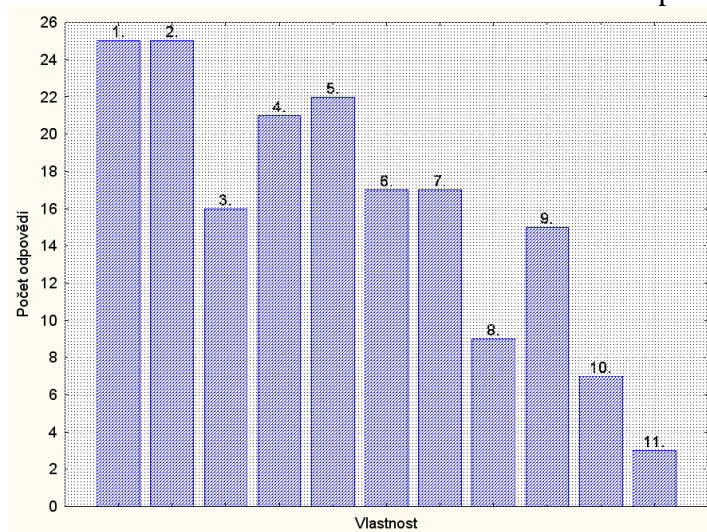
Tabulka 24 Charakterové vlastnosti žen

Vlastnost	Počet odpovědí	Pořadí
1. Pečlivost	25	1.
2. Citlivost	25	1.
3. Obětavost	16	5.
4. Pracovitost	21	3.
5. Něha	22	2.
6. Starostlivost	17	4.
7. Empatie	17	4.
8. Emotivnost	9	7.
9. Spolehlivost	15	6.
10. Nezáleží na	7	8.
11. Nevím	3	9.

Zdroj: dotazníkové šetření

Mezi nejčtenější odpovědi patřila „pečlivost“, „citlivost“, „něha“ apod. Nejčastější odpovědi na tuto otázku tak odpovídají vlastnostem, uváděným v odborné literatuře. Ostatní odpovědi byly však velice variabilní a protichůdné. Byla zde například uvedena umíněnost, cílevědomost, odvaha, slabost, síla. Pouze 7 respondentů uvedlo, že typické vlastnosti ženy nemají, záleží proto na konkrétním člověku a ne na pohlavní příslušnosti.

Graf 11 Charakterové vlastnosti žen dle názoru respondentů



Zdroj: dotazníkové šetření

Tabulka 25 Charakterové vlastnosti mužů

Vlastnost	Počet odpovědí	Pořadí
1. Ješitnost	29	1.
2. Síla	13	4.
3. Cílevědomost	14	3.
4. Rozhodnost	19	2.
5. Ambice	12	5.
6. Sebevědomí	12	5.
7. Arogance	10	7.
8. Soutěživost	11	6.
9. Lenost	14	3.
10. Nezáleží	7	8.
11. Nevím	4	9.

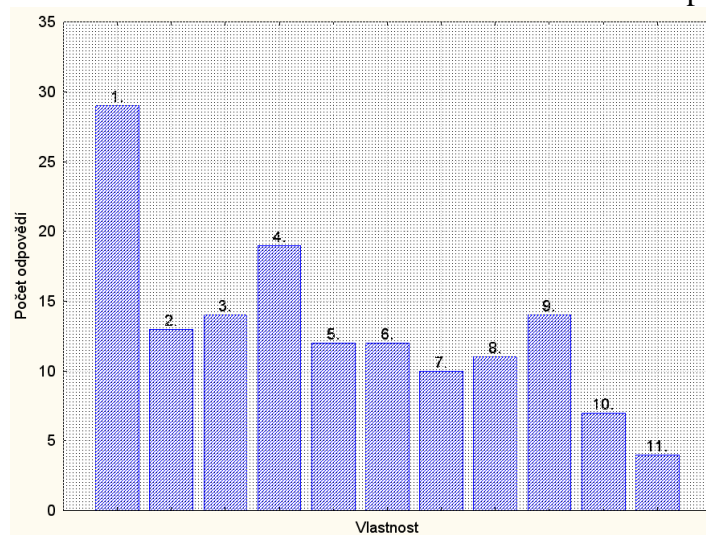
Zdroj: dotazníkové šetření

Na otázku č.10 měli respondenti také možnost odpovídat volně, maximálně však 3 vlastnosti, které podle jejich názoru charakterizují mužské pohlaví. Cílem této otázky bylo opět odhalit oprávněnost tvrzení v literatuře, která uvádí výčet „typických vlastností“ pro mužské pohlaví. Respondenti odpověděli vlastnosti podobného znění, jako vlastnostmi uváděné v odborné literatuře (tab. 25).

U mužského pohlaví se však objevila větší variabilita vlastností, než tomu bylo u pohlaví ženského, dotazovaní také opět uváděli protichůdná tvrzení. Mezi dalšími

odpověďmi se tak objevila vlastnost jako např. pohodlnost, vytrvalost, odvaha, pracovitost, nespolehlivost, nedochvilnost nebo dochvilnost.

Graf 12 Charakterové vlastnosti mužů dle názoru respondentů



Zdroj: dotazníkové šetření

Tabulka 26 Činnosti respondentů vykonávané mimo školu a zaměstnání

Činnost	Počet odpovědí
1. Sport	69
2. Domácnost	22
3. Rodina	12
4. Četba	33
5. TV, film	17
6. Přátelé	17
7. Cestování	15

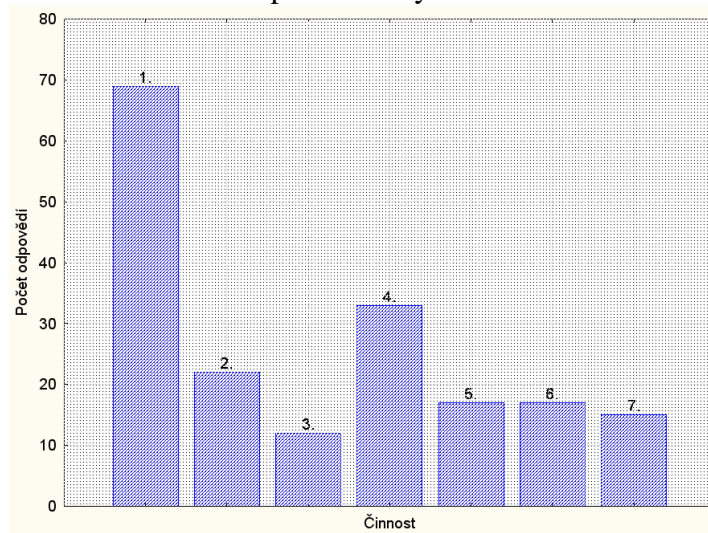
Zdroj: dotazníkové šetření

Otázka zaměřená na činnosti, kterými respondenti tráví čas mimo školu nebo své placené zaměstnání měla odhalit, jestli se ve volném čase věnují rodině a domácnosti více ženy nebo muži. Dotazovaní mohli opět odpovídat formou volných odpovědí, maximálně mohli uvádět tři činnosti. Otázka však nejspíš respondenty nebyla správně pochopena, proto odpovědi byly spíše míněny jako náplň volného času během dovolené apod. (tab. 26) Přesto však téměř všichni respondenti, kteří odpověděli „domácí práce“ nebo „rodina“ byli ženského pohlaví. Pouze jeden respondent, který odpověděl „rodina“ byl pohlaví

mužského. Další zajímavostí je, že odpověď „četba“ napsalo do dotazníku celkem 33 respondentů, z toho pouze 2 respondenti mužského pohlaví. Ostatní odpovědi pak uváděla obě pohlaví a nebyla pozorována žádná zvláštnost a rozdíly mezi pohlavími.

Jako další odpovědi se pak dále vyskytovaly činnosti jako např. sebevzdělávání, zvířata nebo relaxace.

Graf 13 Činnosti respondentů vykonávané mimo školu a zaměstnání



Zdroj: dotazníkové šetření

Tabulka 27 Profesní zaměření mužů dle odpovědí respondentů

Profesní zaměření	Počet odpovědí
1.Vedoucí pracovník	64
2.Řidič	34
3.Dělnické profese	39
4.Lékař	7
5.Podnikatel	6
6.Horník	6
7.IT pracovník	9
8.Nevím	7

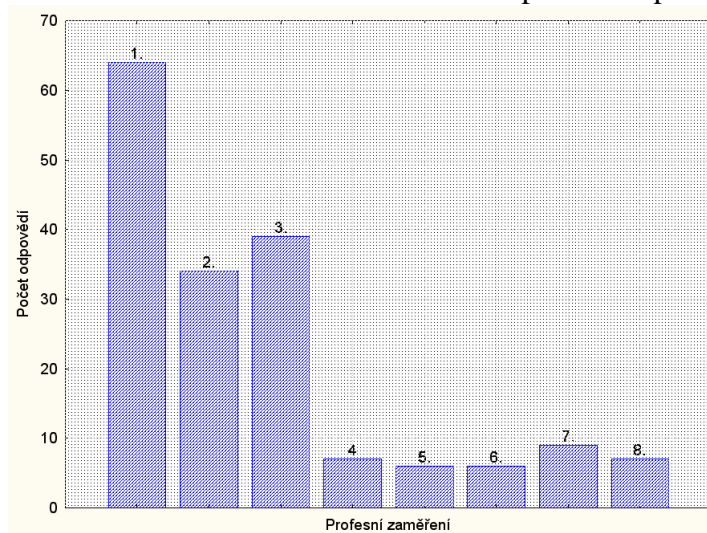
Zdroj: dotazníkové šetření

Také v otázce č. 12 měli respondenti možnost volného vyjádření svého názoru, uvádět však mohli pouze 3 profesní zaměření, která považují za charakteristická pro muže na trhu práce. Mezi odpověďmi naprosto převládlo zaměření „Vedoucí pracovník“, které

uvedlo nejvíce dotazovaných. Další pracovní zaměření, uváděné respondenty jsou uvedeny v tabulce 27 a ve s ní souvisejícím grafu 14.

Pouze dva z respondentů odpověděli „nezáleží na pohlaví, ale na schopnostech“. Mezi dalšími odpověďmi se vyskytovaly např. armádní pozice, ekonomické a finanční pozice nebo pozice právní.

Graf 14 Profesionální zaměření mužů dle odpovědí respondentů



Zdroj: dotazníkové šetření

Tabulka 28 Profesionální zaměření žen dle odpovědí respondentů

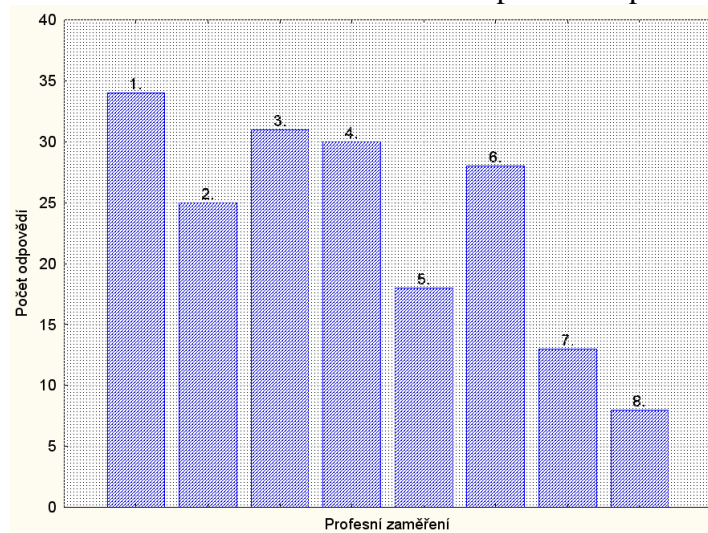
Profesionální zaměření	Počet odpovědí
1. Asistentka	34
2. Administrativní	25
3. Zdravotnictví	31
4. Prodavačka	30
5. Uklízečka	18
6. Školství	28
7. Ostatní služby	13
8. Nevím	8

Zdroj: dotazníkové šetření

Na otázku č. 13 měli respondenti také možnost odpovídat volně, omezeni byli pouze maximálním množstvím tří profesních zaměření. Mezi nejčastějšími odpověďmi se tak vyskytovaly administrativní pozice, z nich nejvíce respondentů uvedlo odpověď „Asistentka“ (tab. 28)

Pod pojmem služby jsou míněny profese jako např. kadeřnice, kosmetička. Pod pojmem zdravotnictví jsou uvedeny profese – zdravotní sestra (odpovědělo 21 respondentů) a lékařka (11 respondentů). Pouze dva z respondentů uvedli, že „nezáleží na pohlaví, ale na schopnostech“. Dále 10 respondentů považovalo charakteristické profesní zaměření žen management (10 respondentů) nebo podnikání (3 respondenti).

Graf 15 Profesní zaměření žen dle odpovědí respondentů



Zdroj: dotazníkové šetření

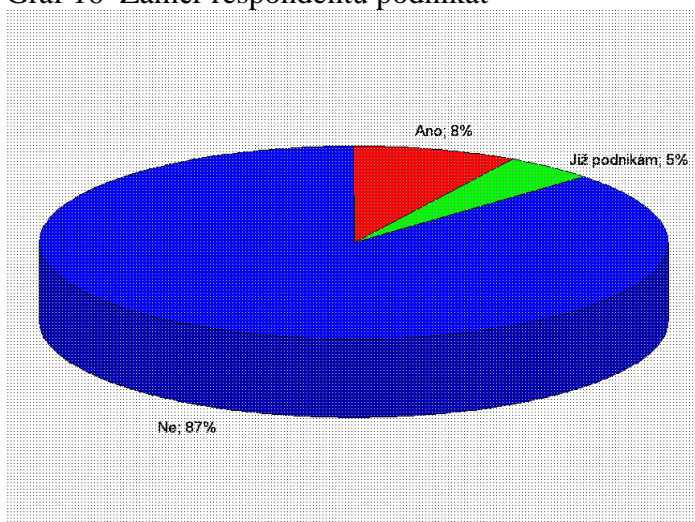
Tabulka 29 Záměr respondentů podnikat

Hodnota/ odpověď	Ano	Ne	V současné době podnikám
Počet	13	134	7
Podíl v %	8	87	5

Zdroj: dotazníkové šetření

Otázka č. 14 byla do dotazníku zařazena z důvodu potvrzení nebo vyvrácení předpokladu, že muži podnikají nebo o podnikání uvažují častěji než ženy. Ze všech respondentů, co odpověděli na otázku týkající se záměru v současné době podnikat „Ano“ bylo celkem 9 žen a 5 mužů. Tento poměr však může souviset s počtem mužů a žen ve výběrovém souboru. U kategorie respondentů, kteří podnikání v současné době provozují však z celkem 7 respondentů byla jen jedna žena. Rozdělení odpovědí na otázku č. 14 je uvedeno v tabulce 29 a graficky znázorněno v grafu 16.

Graf 16 Záměr respondentů podnikat



Zdroj: dotazníkové šetření

Svůj podnikatelský záměr nebo náplň současného podnikání uvedlo 20 respondentů. Vyhodnocení této otázky dělí odpovědi do dvou skupin. V první skupině se nacházejí odpovědi osob, které v současné době podnikají. Jak bylo již výše uvedeno, v této skupině se nachází pouze jedna žena, podnikající v oblasti poskytování internetu. Zbylé odpovědi se týkají již pouze respondentů mužského pohlaví. Ti v současné době podnikají v oblasti marketingu, poradenství a konzultačních služeb, mobilních telefonů, potravinářství, nemovitostech a bankovníctví.

Ve druhé skupině respondentů se nacházejí osoby, které mají v budoucnu zájem podnikat. Respondentky v současné době uvažují o podnikání v gastronomii (dvě respondentky), zemědělství, cestovním ruchu a pohostinské činnosti (3 respondentky), účetnictví (2 respondentky) nebo chtějí provozovat kosmetický salón. Muži by pak chtěli podnikat v prodeji zemědělských komodit, ochranných nátěrech, službách a obchodu, zemědělství a jeden z respondentů uvedl, že se ještě plně nerozhodl v čem podnikat chce.

Tabulka 30 Důvody pro nezahájení podnikatelské činnosti

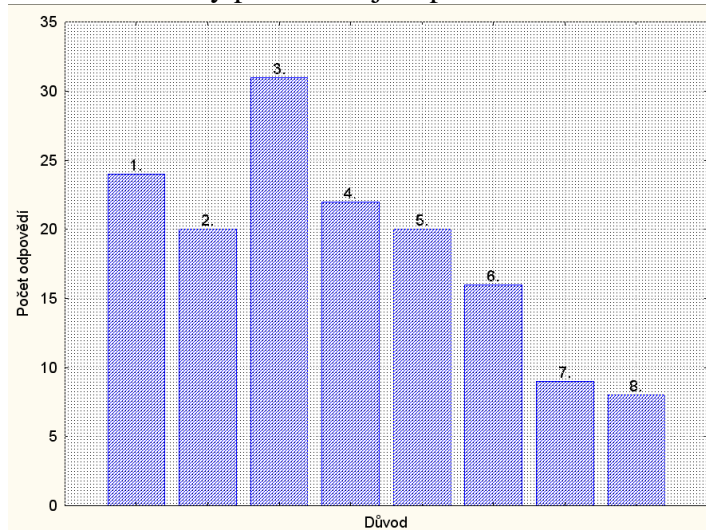
Důvody	Počet
1. Studium	24
2. Strach z rizika	20
3. Špatná finanční situace	31
4. Nevím v čem podnikat	22
5. Spokojenost se stávajícím	20
6. Vyšší věk	16
7. Nechci podnikat	9
8. Špatná a měnící se legislativa	8

Zdroj: dotazníkové šetření

Odpovědi na otázku č. 16 vystihují důvody, proč respondenti v současné době neuvažují o soukromém podnikání. Jako nejčastější důvod pro nezahájení soukromého podnikání respondenti uváděli špatnou finanční situaci nebo to, že v současné době studují. Dále uvedli spokojenost se stávajícím zaměstnáním, strach z rizika nebo vyšší věk (tab. 30). Zajímavým závěrem je zjištění, že pouze dotazované ženy uváděly důvody jako např. „nemám na to povahu“, „nemám na to předpoklady“, „nejsem vedoucí typ, rychle bych zkrachovala“, „studuji, pro ženu myslím nevhodné, jsou na ni kladeny vysoké nároky“. Důvody zpochybňující své vlastnosti neuvedl ani jeden z dotazovaných mužů.

Pouze 3 respondentky odpověděly, že v minulosti již podnikaly, ale nemají zájem tuto činnost nadále provozovat a do budoucna o dalším podnikání neuvažují.

Graf 17 Důvody pro nezahájení podnikatelské činnosti



Zdroj: dotazníkové šetření

V poslední, tedy třetí části dotazníku, respondenti odpovídali na identifikační otázku. Výzkumu se zúčastnilo celkem 154 respondentů, z toho 105 žen, tedy 68 % respondentů a 49 mužů, představujících 32 % dotazovaných (tabulka 31). Grafické znázornění podílu mužů a žen na výzkumu je uveden v příloze č. 12. Převažující počet žen mohl souviset s jejich ochotou dotazník vyplnit, u mužského pohlaví byla ochota a tedy návratnost dotazníků nižší.

Tabulka 31 Podíl mužů a žen na dotazníkovém šetření

Hodnota/ odpověď	Žena	Muž
Počet	105	49
Podíl v %	68	32

Zdroj: dotazníkové šetření

Věkové rozpětí respondentů se pohybovalo nejčastěji mezi 15-25 lety a dále mezi 26-35 lety. Respondenti z těchto věkových kategorií tvořili více než 60 % celkového počtu dotazovaných. Celkový počet dotazovaných v jednotlivých věkových kategoriích je uveden v tabulce 32 a dále znázorněn graficky v příloze č. 13.

Tabulka 32 Věkové rozpětí respondentů

Odpověď	Počet respondentů	Podíl v %
15 – 25 let	68	44
26 – 35 let	30	19
36 – 45 let	22	14
46 – 55 let	15	10
56 – 65 let	18	12
> 65 let	1	1

Zdroj: dotazníkové šetření

Nejčastější rodinný stav dotazovaných spadl do kategorie Svobodný/svobodná. Tito respondenti tvořili přes 55 % všech zúčastněných osob. Druhý nejvyšší podíl, celkem 36%, dosáhli respondenti v aktuálním rodinném stavu Ženatý/vdaná (tab. 33), graficky jsou dané podíly dotazovaných znázorněny v příloze č. 14.

Tabulka 33 Rodinný stav respondentů

Odpověď	Počet respondentů	Podíl v %
Svobodný/svobodná	84	55
Ženatý/vdaná	56	36
Rozvedený/rozvedená	13	8
Vdovec/vdova	1	1

Zdroj: dotazníkové šetření

Nevíce osob, které dotazník vyplnily, dosáhlo středoškolského vzdělání s maturitou a jejich podíl dosáhl 51 %. Významný podíl dále tvoří osoby, které dosáhly vzdělání vysokoškolského. Pouze jeden respondent dosáhl minimálního vzdělání, tedy vzdělání základního (tab. 34). Procentické podíly jednotlivých stupňů dosaženého vzdělání dotazovaných jsou zachyceny v příloze č. 15.

Tabulka 34 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Odpověď	Počet respondentů	Podíl v %
Základní	1	1
Středoškolské bez maturity	8	5
Středoškolské s maturitou	78	51
Vyšší odborné	4	3
Vysokoškolské	63	41

Zdroj: dotazníkové šetření

Převážná část dotazovaných pocházela z hlavního města Praha, tvořili tak 64 % všech dotazovaných respondentů. Přehled o podílu ostatních respondentů je uveden v tabulce 35, grafické znázornění daných skupin respondentů je uvedeno v příloze č. 16.

Tabulka 35 Počty respondentů dle trvalého bydliště

Odpověď	Počet respondentů	Podíl v %
do 500 obyvatel	16	10
do 5000 obyvatel	16	10
do 50 000 obyvatel	21	14
do 500 000 obyvatel	3	2
Hl. m. Praha	98	64

Zdroj: dotazníkové šetření

5.3.2 Analýza závislosti vybraných znaků

Analýza závislosti vybraných znaků byla provedena pro vyjádření hlubší podstaty sledovaných jevů a rozpoznání tzv. příčinných souvislostí.

Byly zkoumány celkem 4 závislosti na příslušných faktorech pohlaví a vzdělání. Jako první bude zkoumána závislost povědomí o pojmu gender studies na dosaženém vzdělání respondentů. V tabulce 36 jsou uvedeny vypočtené četnosti pro jednotlivé kombinace variant zkoumaných znaků. Dále jsou zde vypočteny řádkové a sloupcové četnosti.

Tabulka 36 Kontingenční tabulka absolutních četností

Povědomí	Vzdělání a	Vzdělání b	Vzdělání c	Vzdělání d	Vzdělání e	Řádk. součty
ano	0	1	25	1	40	67
ne	1	7	53	3	23	87
Vš.skup.	1	8	78	4	63	154

Zdroj: vlastní výpočty

Vzhledem k tomu, že jedna z vypočtených teoretických četností je menší než 1 a 60 % z teoretických četností je menší než 5, nelze proto použít chí-kvadrát test. Pro kontingenční tabulku není k dispozici test náhradní, musí tedy dojít buď k rozšíření výběrového souboru nebo ke sloučení řádků či sloupců. Rozšíření výběrového souboru bylo jako možnost vyloučeno, dochází tedy ke sloučení sloupců s nejmenší četností. Ty budou slučovány do okamžiku, kdy bude splněna podmínka pro použití chí-kvadrát testu. V tomto případě byly sloučeny dva sloupce a to sloupec a – základní vzdělání a sloupec b – středoškolské bez maturity. Dále byly sloučeny sloupce e – vyšší odborné vzdělání a sloupec d – vysokoškolské vzdělání.

Tabulka 37 Upravená kontingenční tabulka

Povědomí	Vzdělání a b	Vzdělání c	Vzdělání e d	Řádk. součty
ano	1	25	41	67
ne	8	53	26	87
Vš.skup.	9	78	67	154

Zdroj: vlastní výpočty

Po upravení kontingenční tabulky (tab. 37) byly opět vypočteny teoretické četnosti a nyní již žádná nebyla menší než 1 a pouze necelých 17% teoretických četností bylo menší než 5.

Jako další bude řešena závislost existence antidiskriminačního zákona na dosaženém vzdělání respondentů.

Tabulka 38 Kontingenční tabulka vypočtených četností

Znalost	Vzdělání a	Vzdělání b	Vzdělání c	Vzdělání e	Vzdělání d	Řádk. součty
ano	1	2	35	40	0	78
ne	0	1	8	9	1	19
nevím	0	5	35	14	3	57
Vš.skup.	1	8	78	63	4	154

Zdroj: vlastní výpočty

Z tabulky 38 je zřejmé, že 3 hodnoty jsou menší než 1 a 60 % z teoretických četností je menší než 5. Dochází opět ke sloučení sloupců a, b a dále sloupců d, e. Po tomto kroku došlo k vyloučení hodnot, které byly rovny nule. Stále však 40 % teoretických četností bylo menší než 5. Došlo proto ke sloučení řádků s odpověďmi Ne a Nevím a dále sloupců a b c (c- vzdělání středoškolské s maturitou).

Tabulka 39 Upravená kontingenční tabulka

Znalost	Vzdělání a b c	Vzdělání d e	Řádk. součty
ano	38	40	78
ne, nevím	49	27	76
Vš. skup.	87	67	154

Zdroj: vlastní výpočty

Po upravení kontingenční tabulky (tab. 39) již lze aplikovat chí-kvadrát test.

Jako třetí bude vyhodnocena závislost zkušenosti s diskriminačním chováním (osobní zkušenost nebo zkušenost z okolí dotazovaného) na pohlaví respondentů.

Tabulka 40 Kontingenční tabulka vypočtených četností

Diskriminace	Pohlaví žena	Pohlaví muž	Řádk. součty
ano	33	5	38
ne	48	24	72
nevím	24	20	44
Vš.skup.	105	49	154

Zdroj: vlastní výpočty

Vzhledem k tomu že v příslušné kontingenční tabulce (tab. 40) není ani jedna z teoretických četností menší než 1 a všechny teoretické četnosti větší nebo rovné hodnotě 5, lze tuto tabulku použít k dalším výpočtům bez úprav.

Jako poslední bylo vybráno hodnocení závislosti záměru soukromně podnikat na pohlaví respondentů. I v této tabulce dochází ke řádků z důvody 33,3 % výskytu teoretických četností menších než 5.

Tabulka 41 Kontingenční tabulka vypočtených četností

Záměr podnikat	Pohlaví muž	Pohlaví žena	Řádk. součty
Ano a již podnikám	11	9	20
ne	38	96	134
Vš. skup.	49	105	154

Zdroj: vlastní výpočty

Příslušná kontingenční tabulka (tab. 41) odpovídá podmínkám provedení chí-kvadrát testu, nemusí proto dojít k žádným dalším úpravám dané tabulky.

Tabulka 42 Hodnoty ukazatelů pro zhodnocení závislosti v uvedených kontingenčních tabulkách

Vztah	Hodnota chí-kvadrát testu	p	Cramerův koeficient
Povědomí o pojmu gender studies v závislosti na vzdělání	16,53542	0,00026	0,32768
Zkušenost s diskriminačním chováním v závislosti na pohlaví	9,946867	0,00692	0,25415
Vztah	Hodnota chí-kvadrát testu	p	Kontingenční koeficient
Znalost existence antidiskriminačního zákona v závislosti na vzdělání	3,88787	0,4864	0,15692
Záměr soukromě podnikat v závislosti na pohlaví	0,10726	0,7433	0,02638

Zdroj: vlastní výpočty

V tabulce 42 jsou uvedeny k příslušnému vztahu hodnoty Pearsonova chí- kvadrát testu, hodnoty přepočtené hladiny významnosti a dále hodnoty Cramerova a kontingenčního koeficientu. Hladina významnosti p , bude porovnána se stanovanou hladinou významnosti $\alpha = 0,05$.

V prvním případě byla prokázána slabá až středí statistická významnost vztahu mezi povědomím o pojmu gender studies a stupněm vzdělání. Znalost existence antidiskriminačního zákona dle výše uvedených výpočtů nesovísí s dosaženým vzděláním respondentů. Výsledek nelze zobecnit na základní soubor. Naopak závislost zkušeností s diskriminačním chováním na pohlaví byla prokázána a tato závislost zhodnocena jako slabá. V posledním případě byla také vyvrácena závislost mezi záměrem soukromě podnikat a pohlavím dotazovaných, výsledky však nelze zobecnit na základní soubor.

5.4 Mezinárodní porovnání

K vyjádření mezinárodních rozdílů v rovnosti mužů a žen byly vybrány platové rozdíly občanů států Evropské unie.

Dne 5. 3. 2010 potvrdila Evropská komise, že ženy mají v rámci Evropské unie prokazatelně nižší platy než muži. Průměrný rozdíl dosahuje až 18 %. Česko se řadí mezi státy s největším rozdílem v platech mužů a žen. V roce 2007 se umístilo na předposlední pozici všech členských států Evropské unie (tabulka 43). Jako poslední stát v tomto ohledu

končí Estonsko s 30 % rozdílem. Situace se v České republice od roku 2007 nezlepšila. Česko tak stále zůstává na posledních pozicích tabulek platových rozdílů mezi muži a ženami.

Tabulka 43 Platové rozdíly mužů a žen v členských státech EU v roce 2007 (v %)

Členský stát EU	Platový rozdíl
Polsko	7,5
Slovinsko	8,3
Bulharsko	12,7
Rumunsko	12,7
Francie	15,8
Maďarsko	16,3
Velká Británie	21,1
Německo	23
Česká republika	23,6
Slovensko	23,6
Rakousko	25,5

Zdroj: [http:// www.arr.cz](http://www.arr.cz)

Evropská komise tak hodlá během příštích pěti let s těmito rozdíly bojovat a nevyklučuje ani právní opatření. V první řadě se bude jednat o informační kampaň pro zaměstnavatele, v krajních případech například posílení sankcí. Strategie Evropské unie pro rovnost žen a mužů pro období 2010-2015 bude dále zahrnovat například hlášení rozdílů v platech žen a mužů.

Některé ze států Unie již přistoupily k jistým nápravným opatřením. Německo vyvinulo program pro výpočet rozdílů ve mzdách. Ve Francii je pro firmy zavedena tzv. „Rovnostní nálepka“, kterou obdrží firmy, které se zaváží dodržovat pravidla rovnosti a nechají se v tomto směru kontrolovat [54].

Aktivity pro docílení nejen platové spravedlnosti ve firmách můžeme sledovat také v České republice, jedná se však především o iniciativy neziskových organizací. Jak bylo výše uvedeno, probíhá díky společnosti Gender studies o.p.s. soutěž „Firma roku: rovné příležitosti“. Vítězem soutěže za uplynulý rok 2009 se stala Česká spořitelna, na druhém místě se umístila IBM Česká republika a na třetím místě UniCredit Bank [17].

5.5 Návrhy a doporučení

Dle analýzy ekonomické i sociální situace v České republice lze konstatovat, že horšího postavení ve společnosti dosahují ženy. I ve vyspělých společnostech, ke kterým bezesporu patří také Česká republika, dochází stále k jejich přímé nebo nepřímé diskriminaci. Zásadní dopad má rozdílný přístup k ženám na trhu práce. Neopodstatněné nižší platy, sexuální obtěžování nebo jiné diskriminační chování ze strany zaměstnavatele či pracovního kolektivu, jsou každodenní realitou na českém trhu práce. Jak se může na první pohled jevit, muži se sexuálním obtěžováním nebo jinými projevy diskriminace nemají problémy, opak je však pravdou. I oni se s nimi, však v rozdílné míře a jiným způsobem setkávají. Studium genderové problematiky proto není věcí zbytečnou a v České republice naopak velmi potřebnou. Jak vyplynulo z dotazníkového šetření, provedeného v rámci této diplomové práce, je stále mnoho lidí, kteří o genderových studiích nic nevědí. Dále vysoký podíl dotazovaných se neorientuje v možnosti obrany proti diskriminačnímu chování, i přes to, že se s ním setkala téměř čtvrtina dotazovaných. Stálo by tedy jistě za úvahu, zda by nemělo dojít k rozsáhlejší informační kampani zabývající se touto problematikou, která by měla být zaměřená na širokou veřejnost. Lidé by se tak mohli dozvědět více o tomto tématu, a přesvědčit se, že genderová studia nejsou pouze další z činností feministického hnutí, ale zabývají se problémy obou pohlaví. Prospěšným by byly jistě také kampaně zaměřené na muže. Možná by pak vyplynuly další dosud ne příliš známé faktory, které pociťují muži jako diskriminační. Celkově větší osvěta a zapojení mužů do propagace činností spojených s gender studies by působilo velice pozitivně na pochopení tohoto tématu českou společností a možná by přestalo být chápáno jako hnutí podporující pouze práva žen.

Závěry, které vyplynuly z analýzy ekonomických dat podávají jasnou informaci o tom, že na trhu práce v České republice jsou znevýhodněny především ženy. Pokud se zaměříme konkrétně na rozdíl ve mzdách mezi muži a ženami, s přihlédnutím i k ostatním faktorům, které ovlivňují vypovídací schopnost tohoto ukazatele, nelze jinak než konstatovat, že tyto rozdíly jsou naprosto zjevné a zásadní. I přes existenci antidiskriminačního zákona však v České republice nedochází ke zlepšení této situace. Jeho existence jakoby byla pouze splněním jednoho ze závazků vůči Evropské unii, v české společnosti mu stále není přikládána přílišná pozornost. Zaměstnavatelé se

dopouští at' vědomě či nevědomě diskriminačního chování, neznalost tohoto zákona je však v žádném případě neomlouvá. Osoby, které se staly obětí diskriminačního chování na základě pohlaví se jen ztěží domáhají svých práv a jsou díky nedostatečně zpracovaným a nedomyšleným opatřením znovu znevýhodněny. Mnoho obětí diskriminace si proto námitky proti nevyhovující situaci rozmyslí a snaží se je snášet nebo z takového prostředí raději odchází. Evropská komise již díky svému výzkumu o rozdílech platů mužů a žen hovoří o zahájení informační kampaně pro zaměstnavatele a posílení sankcí. Prospěšné by jistě bylo, aby se tato opatření v České republice týkala také jiných forem diskriminace, například sexuálního obtěžování, které je v české společnosti stále značně zlehčováno. Oběť sexuálního obtěžování je tak opět jen trestána za to, že se stala obětí. Více informací, které zaměstnavatelům v tomto směru chybí, by mohly situaci zlepšit. Pokud by ke zlepšení nedošlo, měl by vůči zaměstnavatelům být zaveden přehled možných sankcí a právních kroků, na které by však byl kladen důraz a nestaly by se pouze mírnou a zanedbatelnou hrozbou.

Dalším problémem, vyskytujícím se nejen v české společnosti, je nízké sebevědomí žen při vstupu a následném působení na trhu práce. Se vzrůstajícím počtem vysokoškolsky vzdělaných žen se sice situace zlepšuje, stále mnoho žen na nízké sebevědomí na pracovním trhu stále doplácí. Ženy podceňují svoje schopnosti, jak částečně ukázalo i dotazníkové šetření v této diplomové práci. Dalším projevem nízkého sebevědomí je požadování nižšího platového ohodnocení oproti mužům. Počátky tohoto podceňování lze hledat pravděpodobně již ve výchově. Další generace žen by proto měly být vychovány k většímu sebevědomí a ve větší víře ve své schopnosti. Vyšší účast žen v politice státu i ve vysokém managementu společností by jistě obohatila novými přístupy a návrhy jejich výkon. Skleněný strop, který ženám v české společnosti brání se aktivně podílet na vedení společností a účastnit se politického rozhodování je zatím příliš silný. Někteří zaměstnavatelé však popírají, že by v jejich organizaci docházelo k nerovnému přístupu k mužům a ženám. Dalším krokem ke zlepšení situace v české společnosti by tak mělo být uveřejnění podílu zaměstnaných žen a mužů ve vedení jednotlivých společností. Toto opatření by pomohlo ke zvýšení viditelnosti skleněného stropu.

Dále skloubení profesního a rodinného života by se nemělo stávat pouze záležitostí žen. Také muži by měli mít větší šance účastnit se rodinného života a proto by veškeré činnosti zaměstnavatelů a vlády, podporující ženy v oblasti rodinného života se mohly více zaměřit

na muže. Nemělo by již být zvláštností setkávat se s muži například na rodičovských dovolených.

6. Závěr

Genderová studia jsou v České republice stále pro většinu lidí novým pojmem. Někteří je považují za přežitek, nepotřebný pro další vývoj společnosti, jiní jimi opovrhují a vidí v nich další snahu o zviditelnění žen s feministickým smýšlením. Najdou se však i lidé, kteří o jejich existenci vědí a jejich podporu vítají. Jak dokázalo dotazníkové šetření, provedené v rámci této diplomové práce, většina z dotazovaných došla k názoru, že by se výzkum a aktivity spojené s gender studies měly v budoucnu v České republice podporovat. Informovanost o pojmu gender studies a problematice spojené s diskriminací v České republice je dle dotazníkového šetření uspokojivá, ne však dostačující. Diskriminace podle pohlaví v České republice existuje a její občané by měli být ve větší míře informováni o tomto tématu.

Výzkum sociálního prostředí, kterým se zabývala další část dotazníkového šetření, dále odhalil jisté sklony ke stereotypnímu uvažování a nedostatku sebevědomí některých českých žen. Zvýšení sebevědomí žen a vyvrácení stereotypního uvažování týkajícího se obou pohlaví jsou klíčové faktory pro rovné příležitosti mužů a žen v české společnosti.

Gendrová studia nezahrnují činnosti hájící práva pouze žen, ale také mužů. Nelze ale přehlédnout, že stereotypní uvažování a diskriminační chování je zaměřeno, a to nejen v české společnosti, především na ženy. Důkazem o zhoršené situaci žen na trhu práce je analýza ekonomických údajů v rámci české ekonomiky. Vyšší nezaměstnanost žen, nižší zaměstnanost a dále bezdůvodné nižší finanční ohodnocení za práci shodnou s prací mužů jsou na českém trhu práce typické. Také mezinárodní srovnání platových rozdílů mužů a žen se státy Evropské unie dokázalo, že Česká republika v tomto směru vůči ostatním státům zaostává. Především díky Evropské unii se tématem diskriminace a rovných příležitostí začala Česká republika zabývat. Nebýt Evropské unie, nejspíš by problematika rovnosti pohlaví byla stále předmětem činnosti pouze neziskových organizací. Postoj české vlády je k tomuto problému převážně laxní. Nezbyvá než doufat, že to bude opět Evropská unie, která donutí českou společnost se tímto tématem intenzivněji zabývat. Kontroverzním způsobem, jak docílit vyššího počtu žen, v pro ně nedosažitelných pozicích jsou kvóty, které nařizují jejich určitý počet v převážně mužském kolektivu. Je však diskutabilní, zda by tento způsob byl vhodný. Muži v tomto případě mluví o pozitivní diskriminaci, ženy chtějí být naopak přijaty do těchto pozic na základě svých schopností, ne pohlaví. Jedná se

však pouze o jeden ze způsobů řešení, který by mohl pomoci v činnostech týkajících se rovných příležitostí mezi pohlavími.

Neodmyslitelným faktorem, který v posledních letech ovlivnil rovné postavení žen a mužů v České republice se stala finanční krize. Během této krize se vyskytovaly názory, že takto nově vzniklá situace bude novou příležitostí pro ženy v české společnosti. Krize tak měla přispět ke zlepšení celé situace, kdy ženy mají využít své schopnosti a pomoci k přeměně České republiky na „rovnou“ společnost. Zatím se však ukazuje, že nynější situace je opakem této idey. Povinnost žen vůči dětem a rodině jsou využity k jejich propouštění. Zaměstnavatelé tak v krizi našli argument, jak nevhodné pracovníky propustit a tento jev se nemusí ve všech případech týkat jen žen. Dopady krize v prvních fázích zasáhly především muže, kteří přišli o svá zaměstnání, ve fázích dalších se týkají již z velké části žen. Lze však předpokládat, že po opětovném zlepšení ekonomické situace, muži opět zaměstnání získají. S jakou pravděpodobností však tato situace nastane u žen není jasné. Zatím se zdá, že vláda těžkou situaci žen v České republice jen prohlubuje, například rušením rodičovských příspěvků. Ani zaměstnavatelé nejspíš nebudou mít důvod vytvářet pro ženy vhodná pracovní místa nebo riskovat přijetí ženy – manažerky, která může kdykoliv odejít na mateřskou dovolenou. Nedostatek financí na kontroly zaměstnavatelů je dalším faktorem, který brání zlepšení situace. Vláda České republiky by se tak měla více angažovat v této problematice a začít se jí věnovat s patřičnou vážností. V budoucnu díky zanedbání situace může dojít k prudkému poklesu životní úrovně žen a prohlubování jejich chudoby, nejen díky nižším platům, ale následně také nižšímu výpočtu důchodu. Dalším následkem může být častější rozhodnutí partnerů pro bezdětné soužití. Děti představují velkou finanční zátěž a bez podpory státu a vytváření pozic pro ženy-matky dojde k dalšímu poklesu obyvatel České republiky.

I přes výše uvedené negativní dopady, krize odhalila i bezesporu pozitivní úkaz. Společnosti, které během krize vedl vyrovnaný management, tedy management s vyrovnaným poměrem mužů a žen, obstály v krizi lépe, než společnosti s managementem převážně složeným z mužů. V budoucnu by tak mohlo docházet díky zdůraznění tohoto závěru ke snadnějšímu přístupu žen do vedení společností, které by se inspirovaly myšlenkou vyrovnaného managementu.

Vzrůstající zájem a diskuse o tématu rovných příležitostí a to nejen v České republice, je zásadní pro další cestu k rovnému zacházení týkajícího se obou pohlaví. Lze

předpokládat že tento zvýšený zájem a aktivity týkající se této problematiky se budou nadále rozvíjet a sílit. Vzdávající vzdělání žen a jejich zájem o růst své profesní kariéry bude jistě bezesporu českou společností v budoucnu měnit. Bude ještě více sílit potřeba skloubení profesního a rodinného života. Tento trend však není dále udržitelný právě bez rovného přístupu k mužům a ženám. Důležité činnosti, které v tomto směru podnikají nejen neziskové organizace, by měla více podpořit také vláda České republiky. V budoucnu by mělo dojít ke zpochybnění zavedených stereotypů nejen vůči ženám, ale také mužům. Výchova nových generací nezatížená stereotypy a podpora společnosti v přístupu k rovnému přístupu k oběma pohlavím je klíčovým faktorem úspěchu. Díky tomu tak snad dojde k proražení pomyslného skleněného stropu, který ženám brání dosáhnout vyšších pozic v zaměstnání a to nejen v České republice, ale také v jiných zemích světa a k podpoře mužů v aktivitách, které jsou v dnešní době považovány za „typicky“ ženské.

7. Seznam použitých zdrojů

- [1] HINDLS, R., HRONOVÁ, S., SEGER, J., FISCHER, J. *Statistika pro ekonomy*. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.
- [2] BRABENEC, V., ŠAŘECOVÁ, P. *Statistické metody v marketingu a obchodu vybrané přednášky a příklady*. 1. vyd. Praha: ČZU PEF Praha, 2001. 130 s. ISBN 80-213-0747-1.
- [3] LOUDA, Z. *Řešené příklady v systému statistica*. 1. vyd. Praha: ČZU PEF Praha, 2004. 102 s. ISBN 80-213-1238-4.
- [4] KŘÍŽÍKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů, postavení žen a mužů v organizaci*. 1. vyd., Praha: Management press, 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8
- [5] FIALOVÁ, E., KOLDINSKÁ, K., SOKAČOVÁ L., ŠTĚPÁNKOVÁ M. a kol. *Neviditelný problém*, Gender Studies, o.p.s., 2010. 68 s. ISBN 978-80-86520-30-8.
- [6] ÚŘAD VLÁDY, ČSÚ. *Ženy a muži v datech 2008*. Praha: Český statistický úřad; Úřad vlády ČR, 2008. (Souborné informace. Souborné publikace; kód 1415-08). ISBN 978-80-250-1854-5.
- [7] VALDROVÁ, J. *Gender a společnost* 1.vyd. Ústí nad Labem : Univerzita J.E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2006. ISBN 80-7044-808-3
- [8] KARSTEN, H.: *Ženy-muži Genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.
- [9] HAŠKOVÁ, H., UHDE Z. eds. *Women and social citizenship in czech society: continuity and change*. 1st edition. Prague: ERMAT Praha, s.r.o., 2009. 245 s. ISBN 978-80-7330-150-7.
- [10] HAMPLOVÁ, D., RYCHTAŘÍKOVÁ, J., PIKÁLKOVÁ, S. *České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina*. Praha: Sociologický úsvat AV ČR, 2003. ISBN 80-7330-040-0.
- [11] kol. *Postavení žen v České republice*. In Sborník ze semináře 14. listopadu 1997 Čelákovice. 1. vyd. Praha: JOB Publishing s.r.o, 1998. ISBN 80-902246-2-9.
- [12] RENZETTI, Claire M., CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost* 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

- [13] NĚMCOVÁ, M. *Úspěšná žena, průvodce úskalími profesionálních startů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, spol.s.r.o., 2000. ISBN 80-7169-904-7.
- [14] GENDER STUDIES O.P.S. *Ženy v řídicích pozicích : shrnutí konference "Ženy v řídicích pozicích"* listopad 2005. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006. 27 s. ISBN 80-86520-13-7.
- [15] SPOUSTOVÁ, I., KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIČ, A., FIALOVÁ, E. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2008. 98 s. ISBN 978-80-86520-09-4.
- [16] CIPROVÁ, K. *Prosazování genderové rovnosti: vybraná témata*. Havlíčkův Brod: Česká ženská lobby, o.s., 2009. 58 s.
- [17] JACHANOVÁ-DOLEŽALOVÁ, A. *Rovné příležitosti do firem*. 4. vyd. Praha: Gender studies o.p.s., 2010. ISBN 978-80-86520-32-2.
- [18] Kol. *Krize jako nový začátek, nebo promarněná šance? Genderové aspekty finanční krize*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2010. 84 s. ISBN 978-80-86520-35-3
- [19] BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [20] kol. *Zaostřeno na ženy, na muže 2005*. Praha: Český statistický úřad; Úřad vlády ČR, 2008. (Souborné informace). ISBN 80-250-1128-3.
- [21] kol. *Zaostřeno na ženy, na muže 2006*. Praha: Český statistický úřad; Úřad vlády ČR, 2008. (Souborné informace). ISBN 80-250-1356-1.
- [22] kol. *Zaostřeno na ženy, na muže 2007*. Praha: Český statistický úřad; Úřad vlády ČR, 2008. (Souborné informace). ISBN 978-80-250-1608-4.
- [23] kol. *Zaostřeno na ženy, na muže 2008*. Praha: Český statistický úřad; Úřad vlády ČR, 2008. (Souborné informace. Souborné publikace; kód 1413-08). ISBN 978-80-250-1877-4.
- [24] kol. *Statistická ročenka trhu práce v ČR 2009*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010. (Souborné informace). ISBN 978-80-7421-016-7.
- [25] ŘEZANKOVÁ, H. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-49-8.
- [26] Česko. Zákon č. 198/2009 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).
- [27] PORYBNÝ, Z., min. *Muži na sex slyší, což partnerky vědí*. Právo, říjen 2010. roč. 20, č. 242, s. 19. ISSN 1211-2119

- [28] MASARYKOVA UNIVERZITA, FAKULTA SOCIÁLNÍCH STUDIÍ. *Obor genderových studií katedry sociologie FSS MU* [online]. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2009-11-05. [cit. 2010-09-16]. Dostupné z WWW: <http://www.gender.fss.muni.cz/home.html>
- [29] VALENTOVÁ, M., ŠMÍDOVÁ, I., KATRŇÁK, T. *Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: mezinárodní srovnání. Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online] Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008-01-27. [cit. 2010-09-15]. Dostupné z WWW: <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2008012709>
- [30] KOHOUTEK, R. *Genderová segregace. ABZ slovník cizích slov* [online]. [cit. 2010-09-20]. Dostupné z WWW: <http://slovník-cizicislov.abz.cz/web.php/slovo/genderova-segregace>
- [31] KRŽIŽKOVÁ, A., ČERMÁKOVÁ, M., DUDOVÁ, R., MAŘÍKOVÁ, H., UHDEOVÁ, Z. *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů Rozsah, formy, aktéři, řešení : závěrečná zpráva výzkumu „Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR). Praha: Sociologický ústav AV ČR, oddělení Gender & sociologie, 2005 (PDF).*[cit.2010-09-17]. Dostupné z WWW:<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>
- [32]UNIVERZITA KARLOVA, FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ . *Přijímací zkoušky do programu GS* [online]. Praha: Karlova Univerzita, Fakulta humanitních studií, 2011. [cit.2010-09-20]. Dostupné z WWW: <http://www.fhs.cuni.cz/gender/studium.html>
- [33] BENYOVSZKY, L. *Výroční zpráva o činnosti za rok 2009* [online].Praha: Universita Karlova, Fakulta humanitních studií, 2010-02-11 (PDF). [cit.2010-09-20]. Dostupné z WWW: http://fhs.cuni.cz/FHS-4-version1-VZ_2009_final.pdf.
- [34] MASARYKOVA UNIVERZITA, FAKULTA SOCIÁLNÍCH STUDIÍ. *Genderová studia* [online]. Brno: Masarykova Univerzita, Fakulta sociálních studií, 2010. [cit.2010-09-20]. Dostupné z WWW: http://www.muni.cz/fss/study/programmes/courses/6317?from_record=1
- [35] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Historie genderové problematiky v ČR* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2009-02-17 [cit.2010-09-22]. Dostupné z WWW: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/gender_hist-historie_genderove_problematiky_v_cr
- [36] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Genderové statistiky – úvod* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2009-02-17 [cit.2010-09-22]. Dostupné z WWW: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_uvod
- [37] GENDER STUDIES O.P.S. *Historie Gender Studies, o.p.s.* [online]. Praha: Gender studies o.p.s., 2006-12-13 [cit.2010-09-25]. Dostupné z WWW: <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/historie.shtml?x=237046>

- [38] KUBÁLKOVÁ, P. *Ekonomická krize nahlédnuta genderovou optikou*. [online]. Praha: Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů, 2010-12-05 (PDF) [cit.2010-09-27]. Dostupné z WWW: <http://www.proequality.cz/articles.html?articleID=351>
- [39] JONÁŠOVÁ, K. *Krize dopadne na ženy hůře než na muže – reagovat musí politická reprezentace!* Genderová tisková a informační agentura [online]. 2009-04-16 [cit.2010-09-27]. Dostupné z WWW: <http://www.ta-gita.cz/kriticke-reflexe/krize-dopadne-na-zeny-hure-nez-na-muze---reagovat-musi-politicka-reprezentace/>. ISSN 1802-3894
- [40] CENTRUM PROEQUALITY. *Gender a rozvoj* [online]. Praha: Otevřená společnost o.p.s. - Centrum ProEquality, 2011. [cit.2011-02-10]. Dostupné z WWW: <http://www.proequality.cz/gender-a-rozvoj.html?rubricID=61&articleID=273>
- [41] SOCIAL WATCH. *Gender Equity Index 2009* [online].Uruguay: Social Watch, 2010. [cit.2011-02-15]. Dostupné z WWW: <http://www.socialwatch.org/node/11561>
- [42] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Ekonomické údaje za rok 2010* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2011-02-07 [cit.2011-02-22]. Dostupné z WWW: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/ekonomicke_udaje_za_rok_2010
- [43] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Přechody na trhu práce mezi 3. čtvrtletím roku 2009 a 3. čtvrtletím roku 2010 (longitudinální studie)* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2011 [cit.2011-02-20]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/782D0049A872>
- [44] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Rychlé informace* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2011, 2011-02-07 [cit.2011-02-22]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020711.doc>
- [45] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Hospodářství a trh práce* [online]. Praha : Český statistický úřad, říjen 2003 [cit. 2011-02-20]. Statistické informace. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/kraje/ul/publikace/euro/2003/obsah/stat0201.htm>>. ISBN 80-250-0518-6.
- [46] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Vybrané demografické údaje v České republice* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit.2011-02-20]. (PDF). Dostupné z WWW: http://www.czso.cz/cz/cr_1989_ts/0101.pdf
- [47] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost v NH dle oblastí a krajů* [online]. Praha: Český statistický úřad, [cit.2011-02-20]. (PDF). Dostupné z WWW:[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/7A00483BA4/\\$File/310310062.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/7A00483BA4/$File/310310062.pdf)

- [48] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2002* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2011-04-01]. (PDF) Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2002/analyza_za_rok_2002.pdf
- [49] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2004* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2011-04-01]. (PDF) Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2004/analyza_zam_nezam_rok_2004.pdf
- [50] VAŠÍČKOVÁ, A. *Analýza vývoje ekonomiky ČR a odvětví v působnosti MPO za rok 2002* [online]. Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2006-01-06, [cit.2011-04-02]. Dostupné z WWW: <http://www.mpo.cz/dokument1833.html>
- [51] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2000 - 2006 v třídění podle hlavních tříd KZAM a pohlaví zaměstnanců* [online]. Praha: Český statistický úřad, [cit.2011-02-22]. Dostupné z WWW: http://www.kvarty.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/publ/3111-07-2000_az_2006
- [52] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2002 - 2009 v třídění podle hlavních tříd KZAM a pohlaví zaměstnanců* [online]. Praha: Český statistický úřad, [cit.2011-02-22]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3111-10>
- [53] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Ročenka statistiky trhu práce 2010* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2010-11-15, 2011-02-25 [cit.2011-02-22]. Dostupné z WWW: <http://www.kvarty.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3111-10>
- [54] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Evropská komise chce snížit rozdíly v platech žen a mužů.* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010-04-21, [cit.2011-04-02]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/8639>
- [55] AGENTURA PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ. *Téma měsíce: platová diskriminace.* [online]. Ostrava: Agentura pro regionální rozvoj, leden 2010, [cit.2011-04-02]. Dostupné z WWW: <http://www.arr.cz/cz/uspesna-zena/clanky-analyzy-a-vyzkumy/tema-mesice:-platova-diskriminace.html>
- [56] PRÁŠILOVÁ, Marie: Ústní sdělení. ČZU v Praze. 16. března 2011

8. Přílohy

Příloha č. 1 Hodnoty GEI v roce 2009

Příloha č. 2 Dotazník zaměřený na genderovou problematiku

Příloha č. 3 Trendové funkce vývoje zaměstnanosti v NH v letech 2000-2009 - muži

Příloha č. 4 Trendové funkce vývoje zaměstnanosti v NH v letech 2000-2009 - ženy

Příloha č. 5 Trendové funkce vývoje počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání - muži

Příloha č. 6 Trendové funkce vývoje počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání - ženy

Příloha č. 7 Trendové funkce vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy - muži

Příloha č. 8 Trendové funkce vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy - ženy

Příloha č. 9 Znalost pojmu gender studies a činností s ním spojenými

Příloha č. 10 Zdroje informace o pojmu gender studies

Příloha č. 11 Reakce respondentů na diskriminační chování

Příloha č. 12 Podíl mužů a žen na dotazníkovém šetření

Příloha č. 13 Podíl respondentů podle věkových skupin

Příloha č. 14 Podíl respondentů v závislosti na rodinném stavu

Příloha č. 15 Podíl respondentů podle stupně dosaženého vzdělání

Příloha č. 16 Podíl respondentů dle místa trvalého bydliště

Příloha č. 1 Hodnoty GEI v roce 2009

Země	GEI	Vzdělání	Ekonomické postavení	Podíl na moci
Švédsko	88	96,3	83,8	82,9
Finsko	84	98,6	78,5	75,7
Německo	78	93,8	67,6	73,0
Španělsko	77	98,4	58,3	74,1
Chorvatsko	75	99,4	70,7	56,0
Austrálie	75	95,2	75,0	55,0
USA	74	97,0	72,3	52,3
Rusko	71	97,3	71,2	45,1
Rakousko	71	95,1	61,0	56,6
Ukrajina	69	97,4	66,9	44,0
Slovensko	69	97,0	67,2	42,2
Čína	68	92,4	73,3	38,6
Česká republika	68	96,8	64,0	43,4
Švýcarsko	62	91,8	71,3	23,4
Japonsko	59	91,5	55,3	30,2
Indie	41	77,5	36,6	7,9

Zdroj: <http://socialwatch.org>

Příloha č. 2 Dotazník zaměřený na genderovou problematiku

Výzkum mínění zaměstnanců společnosti Telefónica O2 a studentů České zemědělské university na genderovou problematiku v rámci České republiky

Vážená respondentko, vážený respondentě,

tento dotazník je zaměřen na zmapování sociálního prostředí v České republice v závislosti na problematice gender studies.

Informace získané na základě vyplnění tohoto dotazníku budou využity ke zpracování analytické části diplomové práce na téma „Statistická analýza gender studies v ekonomickém a společenském prostředí České republiky“. Vaše odpovědi, prosím, zaškrtněte nebo zvýrazněte odlišnou barvou.

Předem děkuji za vyplnění následujícího dotazníku

Ilona Dlouhá

Všeobecný přehled o genderové problematice

1. Slyšeli jste někdy o pojmu gender studies?

- a) Ano
- b) Ne

Pokud jste odpověděli ne, pokračujte otázkou č. 5

2. Víte, co znamená pojem gender studies a jaké činnosti jsou s tímto pojmem spojeny?

- a) Ano
- b) Ne

Pokud jste odpověděli ano, doplňte prosím význam pojmu a činnosti s ním spojené:

3. Z jakých zdrojů jste se o pojmu gender studies dozvěděli?

- a) Internet
- b) Tisk
- c) Televize
- d) Jiné
- e) Nepamatuji se

4. Myslíte si, že by se výzkum gender studies v České republice měl podporovat a rozvíjet?

- a) Naprosto ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Naprosto ne
- e) Nevím

5. Existuje v dnešní době v České republice Antidiskriminační zákon?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

6. Setkali jste se někdy osobně nebo ve svém okolí s projevem diskriminačního chování na základě pohlaví?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím, jestli se jednalo o diskriminační chování

Pokud jste odpověděli Ne nebo Nevím, pokračujte otázkou č. 8

7. Uveďte konkrétní případ a místo diskriminačního chování, se kterým jste se setkali:

8. Jak byste se zachovali, případně na které osoby nebo instituce byste se obrátili, kdyby jste se stali obětí diskriminačního chování na základě pohlaví.

Výzkum sociálního prostředí v České republice v závislosti na gender studies

9. Jaké charakterové vlastnosti se Vám vybaví v souvislosti se ženským pohlavím? Doplňte (max. 3) :

.....
10. Jaké charakterové vlastnosti se Vám vybaví v souvislosti s mužským pohlavím? Doplňte (max. 3):

.....
11. Jakými činnostmi trávíte čas mimo školu nebo Vaše placené zaměstnání? Doplňte (max. 3):

.....
12. Jaké profesní zaměření je podle Vás charakteristické pro muže na trhu práce? Doplňte (max. 3):

.....
13. Jaké profesní zaměření je podle Vás charakteristické pro ženy na trhu práce? Doplňte (max. 3):

.....
14. Uvažujete v současné době o provozování soukromého podnikání?

- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Soukromé podnikání v současné době již provozuji
- Pokud jste odpověděli Ne , pokračujte otázkou č. 16

15. V jakém oboru v současné době podnikáte nebo byste chtěl/a podnikat? Dále pokračujte otázkou č. 17

.....
16. Z jakých důvodů neuvažujete v současné době o provozování soukromého podnikání? Doplňte:

Identifikační otázky

17. Jste:

- a) muž
- b) žena

18. Váš věk:

- a) 15 – 25 let
- b) 26 – 35 let
- c) 36 – 45 let
- d) 46 – 55 let
- e) 56 - 65 let
- f) Více než 65 let

19. Váš rodinný stav:

- a) svobodný/svobodná
- b) ženatý/vdaná
- c) rozvedený/rozvedená
- d) vdovec/vdova

20. Vaše nejvýše dosažené vzdělání je

- a) základní
- b) středoškolské bez maturity
- c) středoškolské s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

21. Kolik obyvatel má obec, ve které máte trvalé bydliště?

- a) do 500 obyvatel
- b) do 5000 obyvatel
- c) do 50 000 obyvatel
- d) do 500 000 obyvatel
- e) hl. m. Praha

Příloha č. 3 Trendové funkce vývoje zaměstnanosti v NH v letech 2000-2009 - muži

Trendová funkce	Rovnice trendové funkce	Index korelace
Lineární	$y' = 26298333 + 20,5721x$	0,8689
Polynomická 2.stupně	$y' = 2687,9667 - 12,9945 * x + 3,0515 * x^2$	0,9280
Polynomická 3.stupně	$y' = 2727,43 - 47,9964 * x + 10,6406 * x^2 - 0,4599 * x^3$	0,9209
Polynomická 4.stupně	$y' = 2551,4 + 177,6831 * x - 71,9376 * x^2 + 10,824 * x^3 - 0,5129 * x^4$	0,9119
Logaritmická	$y' = 2625,8846 + 164,7855 * \log_{10}(x)$	0,9223

Zdroj: vlastní výpočty

Příloha č. 4 Trendové funkce vývoje zaměstnanosti v NH v letech 2000-2009 - ženy

Trendová funkce	Rovnice trendové funkce	Index korelace
Lineární	$y' = 2028,16 + 8,9691 * x$	0,8702
Polynomická 2.stupně	$y' = 2061,2183 - 7,5601 * x + 1,5027 * x^2$	0,8802
Polynomická 3.stupně	$y' = 2096,1567 - 38,5485 * x + 8,2216 * x^2 - 0,4072 * x^3$	0,8666
Polynomická 4.stupně	$y' = 1992,0417 + 94,9323 * x - 40,6203 * x^2 + 6,2668 * x^3 - 0,3034 * x^4$	0,8524
Logaritmická	$y' = 2031,6747 + 69,843 * \log_{10}(x)$	0,8830

Zdroj: vlastní výpočty

Příloha č. 5 Trendové funkce vývoje počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání - muži

Trendová funkce	Rovnice trendové funkce	Index korelace
Lineární	$y' = 252,3367 - 3,735 * x$	0,2776
Polynomická 2.stupně	$y' = 248,0067 - 1,57 * x - 0,1968 * x^2$	0,2800
Polynomická 3.stupně	$y' = 106,6757 + 123,783 * x - 27,3759 * x^2 + 1,6472 * x^3$	0,2867
Polynomická 4.stupně	$y' = 299,4117 - 123,3144 * x + 63,0393 * x^2 - 10,7077 * x^3 + 0,5616 * x^4$	0,3259
Logaritmická	$y' = 248,353 - 25,2433 * \log_{10}(x)$	0,3528

Zdroj: vlastní výpočty

Příloha č. 6 Trendové funkce vývoje počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání - ženy

Trendová funkce	Rovnice trendové funkce	Index korelace
Lineární	$y' = 258,052 - 3,1895 * x$	0,29893
Polynomická 2.stupně	$y' = 225,447 + 13,113 * x - 1,482 * x^2$	0,4614
Polynomická 3.stupně	$y' = 136,125 + 92,3369 * x - 18,6594 * x^2 + 1,041 * x^3$	0,3969
Polynomická 4.stupně	$y' = 301,255 - 119,3683 * x + 58,8055 * x^2 - 9,5442 * x^3 + 0,4811 * x^4$	0,3442
Logaritmická	$y = 250,2193 - 14,8013 * \log_{10}(x)$	0,54134

Zdroj: vlastní výpočty

Příloha č. 7 Trendové funkce vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy - muži

Trendová funkce	Rovnice trendové funkce	Index korelace
Lineární	$y = 15815,4 + 1453,5091 * x$	0,9966899
Polynomická 2.stupně	$y = 15778,8167 + 1471,8008 * x - 1,6629 * x^2$	0,996694
Polynomická 3.stupně	$y = 15731,8667 + 1513,4429 * x - 10,6917 * x^2 + 0,5472 * x^3$	0,996693
Polynomická 4.stupně	$y = 14306,4167 + 3340,9429 * x - 679,3906 * x^2 + 91,9222 * x^3 - 4,1534 * x^4$	0,996695
Logaritmická	$y = 15165,0081 + 13178,3601 * \log_{10}(x)$	0,99670

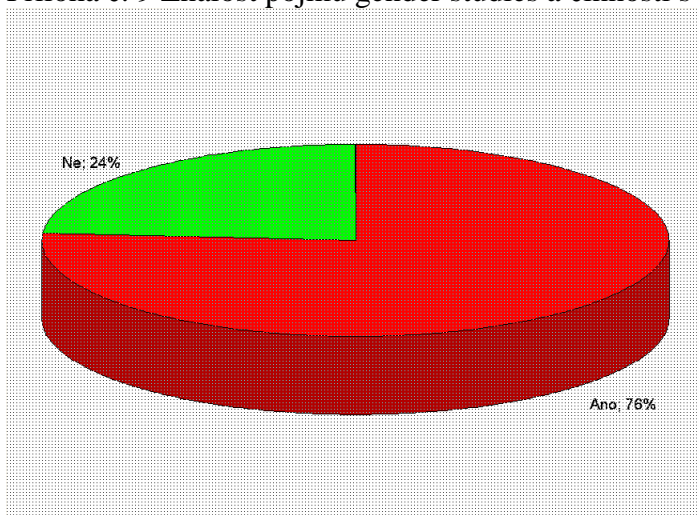
Zdroj: vlastní výpočty

Příloha č. 8 Trendové funkce vývoje průměrné hrubé měsíční mzdy - ženy

Trendová funkce	Rovnice trendové funkce	Index korelace
Lineární	$y' = 11708,6667 + 1104,5333 * x$	0,9979
Polynomická 2.stupně	$y' = 11440,5 + 1238,6167 * x - 12,1894 * x^2$	0,99830
Polynomická 3.stupně	$y' = 11389,9333 + 1283,4666 * x - 21,9138 * x^2 + 0,5894 * x^3$	0,99828
Polynomická 4.stupně	$y' = 10445,8333 + 2493,8512 * x - 464,8045 * x^2 + 61,1086 * x^3 - 2,7509 * x^4$	0,99828
Logaritmická	$y' = 11163,9385 + 10091,312 * \log_{10}(x)$	0,99834

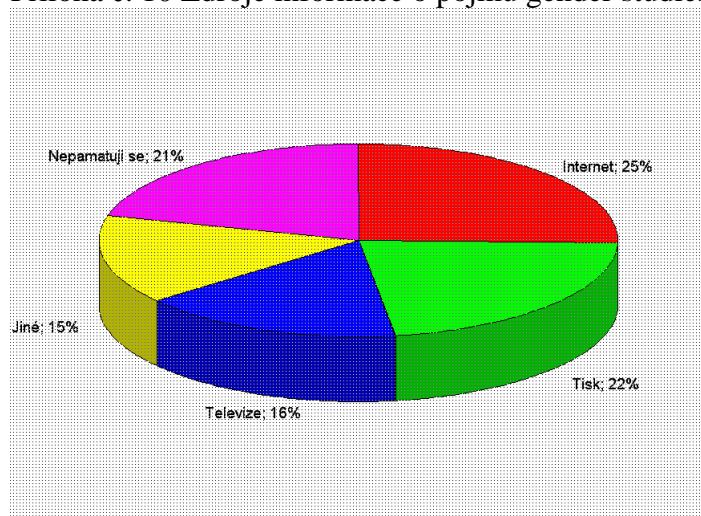
Zdroj: vlastní výpočty

Příloha č. 9 Znalost pojmu gender studies a činností s ním spojenými



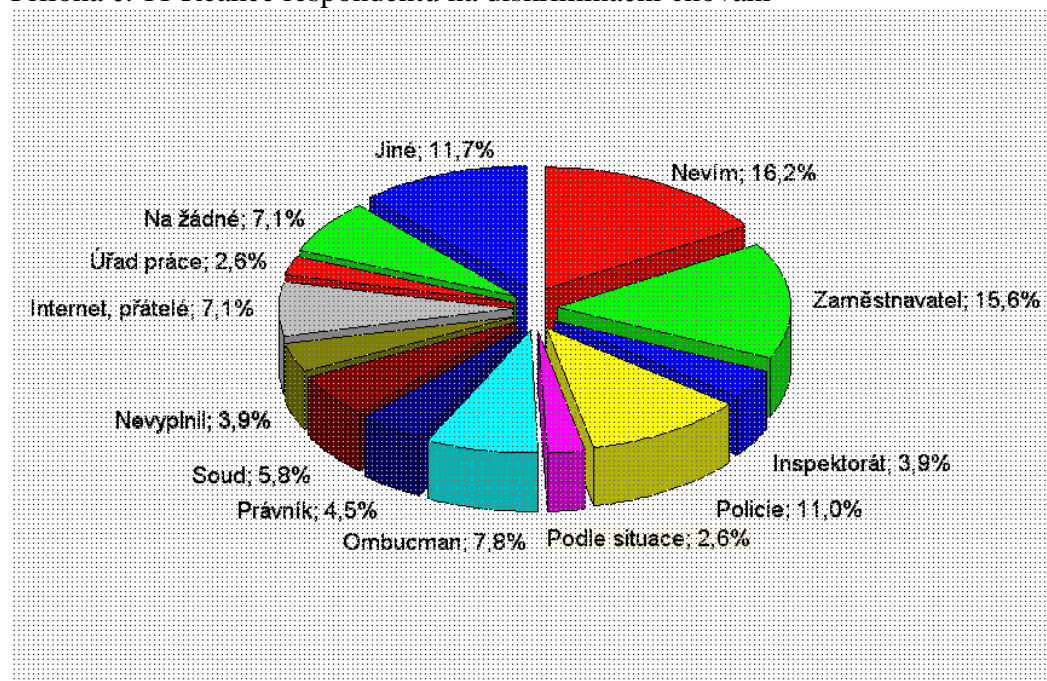
Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č. 10 Zdroje informace o pojmu gender studies



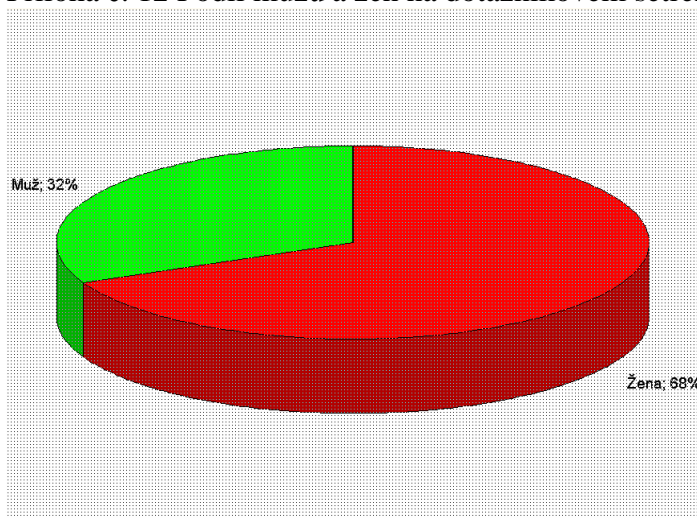
Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č. 11 Reakce respondentů na diskriminační chování



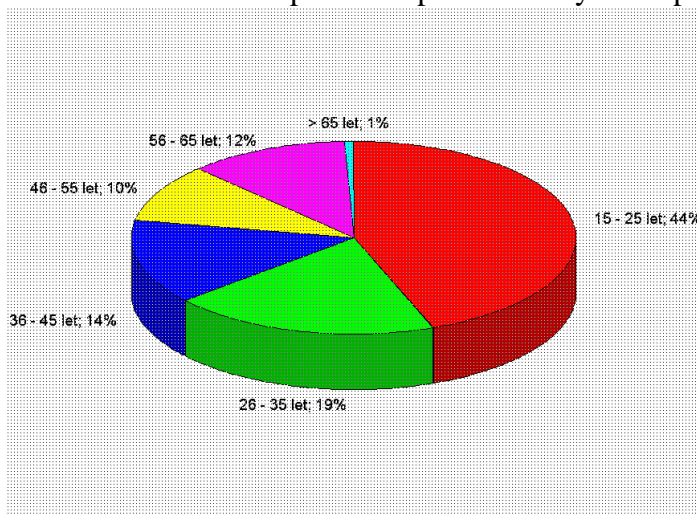
Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č. 12 Podíl mužů a žen na dotazníkovém šetření



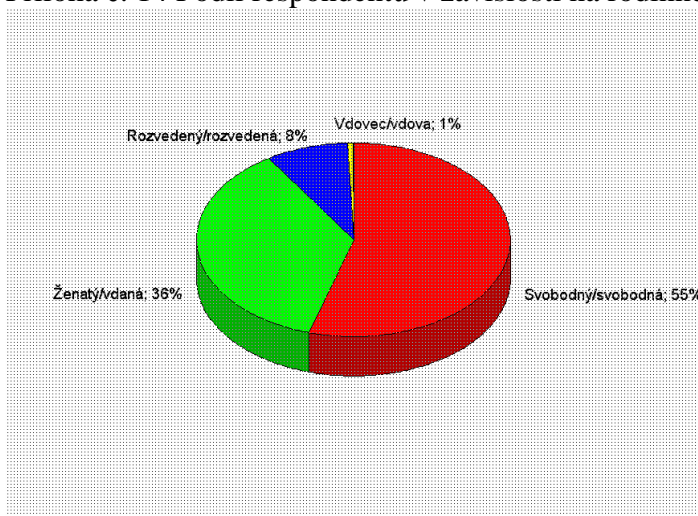
Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č. 13 Podíl respondentů podle věkových skupin



Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č. 14 Podíl respondentů v závislosti na rodinném stavu



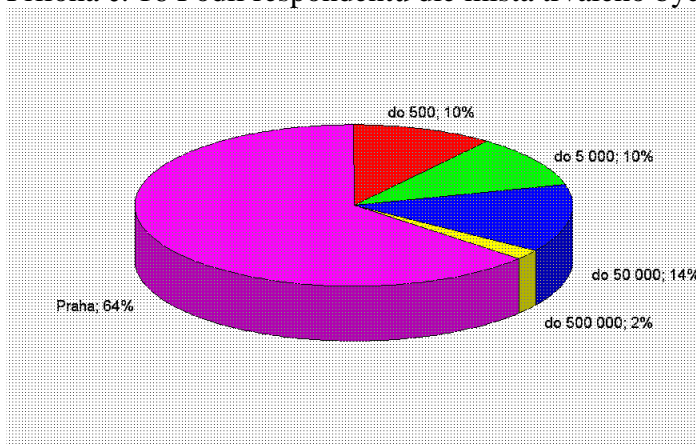
Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č. 15 Podíl respondentů podle stupně dosaženého vzdělání



Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č. 16 Podíl respondentů dle místa trvalého bydliště



Zdroj: dotazníkové šetření