

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2014–2015

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Štěpánka Zákoucká

Pracovní kariéra z aspektu gender

Praha 2015

Vedoucí bakalářské práce:
PhDr. Jindra Stříbrská Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2014-2015

BACHELOR THESIS

Štěpánka Zákoucká

Working career from the aspect of gender

Prague 2015

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Jindra Stříbrská Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 17. 2. 2015

Štěpánka Zákoucká

Poděkování

Chtěla bych poděkovat mé vedoucí práce PhDr. Jindře Stříbrské Ph.D. za konzultace, připomínky a rady, kterými přispěla k mé práci.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou pracovní kariéry z aspektu gender. V teoretické části jsou definovány klíčové pojmy a pozornost je věnována problematice gender, diskriminaci a sladování pracovní kariéry s rodinným životem. V empirické části jsou stanoveny hypotézy a shromážděny informace získané dotazníkovým šetřením od respondentů. Na závěr je provedena analýza výsledků, potvrzení nebo vyvrácení hypotéz a zhodnocen praktický přínos získaných poznatků.

Klíčová slova

Diskriminace, gender, nástroje sladování, pracovní kariéra, prorodinná opatření, pružná pracovní doba, rodičovská dovolená, rodinná a pracovní role, rovné příležitosti, řízení lidských zdrojů, sladování práce a rodiny.

Annotation

The bachelor thesis deals with problems of the working career aspect of gender. In the theoretical part of this thesis are defined the key concepts and the main attention is focused on gender issues, discrimination and harmonization career with family life. In the practical part of this thesis there are determined hypothesis and collected information from a questionnaire survey respondents. The thesis also analyses results, confirms or refutes hypothesis and evaluates the practical benefit of a gain finding.

Key words

Coordinate work and family, discrimination, equal opportunities, family and work roles, family measures, flexible working hours, gender, harmonized tools, human resources management, parental leave, working career.

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	
1 ZÁKLADNÍ POJMY	9
2 HISTORICKÝ POHLED	12
3 PRACOVNÍ KARIÉRA	14
3.1 Pracovní poměr a podmínky	15
3.2 Pracovní dráhy žen a mužů	16
3.3 Diferenciace mzdy	17
3.4 Uplatňování matek na trhu práce	19
4 GENDEROVÁ ROVNOST	21
4.1 Genderová mzdová mezera	22
4.2 Gender kontrakt a konflikt	23
4.3 Gender mainstreaming	24
5 DISKRIMINACE	26
5.1 Druhy diskriminace	27
5.2 Diskriminace podle pohlaví	28
6 POLITIKA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ	29
6.1 Legislativa ČR	30
6.2 Legislativa EU	31
7 SLAĎOVÁNÍ KARIÉRY A RODINY	32
7.1 Nástroje slaďování	33
PRAKTICKÁ ČÁST	
8 PRŮZKUM	35
8.1 Cíl průzkumu a hypotézy	35
8.2 Metodologie, časový harmonogram a popis vybraného vzorku	36
8.3 Analýza výsledků a vyhodnocení průzkumu	37
ZÁVĚR	57
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	60
SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ a TABULEK	64
SEZNAM PŘÍLOH	66

ÚVOD

Problematika pracovní kariéry z aspektu gender je v současnosti velmi aktuální. Ženy i muži přebírají v profesionálním životě různé role a snaží se je více či méně úspěšně sladit s rolí rodinnou. Aktuální je proto potřeba řešení konfliktu mezi kariérou a péčí o dítě prostřednictvím harmonizace. S rozvojem trhu a technického pokroku trvá i dlouhodobý problém znevýhodňování určité skupiny obyvatelstva. Genderové role jako vzorec chování jsou jedincům přiřazovány již po narození. Ve společnosti přetrvávají předsudky, které mnohdy vyústí až v diskriminaci. Toto téma úzce souvisí také s politikou rovných příležitostí mužů a žen, kterou formálně zajišťuje legislativa ČR.

Cílem práce je na základě studia odborných pramenů shrnout současný stav problematiky. Prostřednictvím dotazníkového šetření zjistit názory mužů a žen na harmonizaci rodinné a pracovní role. Zda využívají prorodinná opatření a zda se muži a ženy setkávají s diskriminací. Je důležité diskutovat o problému, vzbudit tím zájem veřejnosti a dosahovat tak větší tolerantnosti okolí.

V první části bakalářské práce jsou nejprve definovány základní pojmy: pracovní kariéra, gender, genderové stereotypy, genderové role, diskriminace, rovné příležitosti, rodinná a pracovní role, prorodinná opatření a nástroje sladování. Druhá část se věnuje historickému pohledu na problematiku. Ve třetí části je řešena pracovní kariéra mužů a žen, pracovní poměr a jeho podmínky, dráhy mužů a žen, diferenciací mzdy a uplatňování matek na trhu práce. Čtvrtá část se zabývá genderovou rovností. Objasňuje pojmy: genderová mzdová mezera, gender kontrakt, konflikt a mainstreaming. V páté kapitole je pozornost věnována diskriminaci. Jejím druhým a zaměřením. Šestá kapitola nahlíží do legislativy ČR a EU a politiky rovných příležitostí. Poslední kapitola teoretické části je zaměřena na možnosti a nástroje sladování kariéry a rodiny.

Praktická část bakalářské práce je výsledkem dotazníkového šetření. Byl stanoven cíl průzkumu, metodologie, časový harmonogram a popis vybraného vzorku. Poté byla provedena analýza odpovědí mužů a žen a potvrzeny nebo vyvráceny tři hypotézy. V závěru jsou shrnuty hlavní poznatky o rovných příležitostech a možnostech harmonizace pracovního a rodinného života a zhodnocen praktický přínos vzhledem k vytyčeným cílům.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ZÁKLADNÍ POJMY

Pracovní kariéra - vzestupná úspěšná profesní dráha jedince, které se věnuje určitou část svého života a jedná se o postup v hierarchii podniku. Ze širšího pohledu je možno brát pracovní kariéru jako celoživotní proces, který začíná vstupem na pracovní trh a končí odchodem do důchodu. Dosažení úspěchu, ale i rychlého postupu v zaměstnání ovlivňuje postavení a role. Volba povolání je ovlivněna genderovými stereotypy, které mají negativní vliv na kariérní růst. (Křížková, 2011)

Gender – sociální rod, role ženy a muže. *„Společensky utvářené postoje a modely chování, obvykle dichotomicky dělené na mužské a ženské.“* (Renzetti, 2003, s. 527) Každá společnost předepisuje jednotlivcům určité vlastnosti a způsoby chování v závislosti na jejich pohlaví. Ale tyto vzorce jsou odlišné v různých kulturách i v historickém vývoji. Každý člen společnosti přijímá genderové role a plní očekávané požadavky. Genderové rozdíly nejsou neměnné, ale vyvíjejí se v čase. Každá osoba může mít znaky maskulinní i femininní a nezávisí to na biologickém pohlaví. *„Gender je podíl maskulinity a femininity u dané osoby a je zřejmé, že u mnoha lidí jsou přítomny obě tyto kvality. U normálního muže převažuje maskulinita, normální ženy femininita.“* (Oakleyová, 2000, s. 122)

Genderové stereotypy – jsou představami o tom, kým muži a ženy mají být. Ženám a mužům jsou připisovány určité role. Práce je dělena na mužskou a ženskou a odměňování je rozdílné vzhledem k pohlaví. Ženy jsou považovány za empatické a muži jsou odvážní. Genderové stereotypy přetrvávají v rodině i v zaměstnání. *„V jednom výzkumu rodiče po porodu označovali chlapce jako „velké“, s „výraznými rysy“ a dívky jako „malé“, „krásné“, „miloučké“, „roztomilé“, s „jemnými rysy“, ač se na první pohled konkrétní novorozenci nijak nelišili. Rodiče byli při popisu již dopředu ovlivněni pohlavím svého dítěte. Snad žádní „normální“ rodiče nechtějí, aby jejich holčička vypadala jako kluk a naopak. Proto, aniž si to uvědomují, popisují své děti podle předem daných stereotypů.“* (Fafejta, 2004, s. 32)

K definici genderových stereotypů lze přiřadit i zkušenost jedné maminky. Když se jí narodila dvojčata, podle vnějších pohlavních znaků je okolí považovalo za dvě holčičky a několik dní se k nim jako k děvčátkům chovalo. Později se ale zjistilo, že jedno novorozeně je chlapec a v krátké době prodělal svoji první operaci na změnu pohlaví. Dnes je z něj již školák a nikoho by nenapadlo, že to někdy bylo jinak.

Genderová role – zprvu nevědomé a později vědomé napodobování a ztotožnění se s genderovou skupinou. Iniclace určitých mechanismů chování, reprodukce postojů, aktivit a emocionálních reakcí, které jsou očekávány od členů společnosti v souvislosti s jejich pohlavní příslušností. (Renzetti, 2003) Děti získají představu o genderových rolích nejprve v rodině, ve které vnímají rodiče jako členy určité skupiny a později kontaktem s druhými dětmi a například z knih. Učí se přijímat různé role až do dospělosti jako součást své osobnosti.

Diskriminace – odlišné zacházení ve srovnatelných situacích bez rozumného odůvodnění. Nesmí to být jen pocit jedince, ale musí skutečně existovat, být popsána a zakázána zákonem. Za diskriminaci je považováno obtěžování, pronásledování, pokyn i navádění. Diskriminace se může týkat rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry a světového názoru. Nesmí k ní docházet v zaměstnání, v podnikání, ve vzdělání, v sociální oblasti, ve zdravotní péči, v poskytování zboží a služeb a ve veřejné správě. (MPSV, 2014)

Rovné příležitosti – jsou možností, jak se prosadit ve společnosti. Všichni by měli mít stejnou šanci na individuální hodnocení schopností, dovedností a zkušeností bez ohledu na zažité stereotypy. Odlišnosti jednotlivců nejsou důvodem k diskriminaci, ale naopak jsou uznávané. Rovné příležitosti pro ženy a muže znamenají, že obě pohlaví mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a využívat stejně i příležitosti. Účastní se stejnou měrou ve všech sférách soukromého i veřejného života. Neexistuje tak diskriminace na základě pohlaví.

Rodinná a pracovní role – odpovídá určitému jednání a pozici ve skupině. Sociální role se od člověka očekává při vykonávání nějaké činnosti nebo funkce. V zaměstnání je to role profesní (dělník, úředník, ředitel). Má být dodržen určitý předpoklad přiměřeného plnění dané role. V rodině jsou to především nezaměnitelné role otce a matky. Teprve společným působením vytvářejí funkční rodinný celek. Žena je nasměrována dovnitř a pečuje o vztahy v rodině. Naopak role otce směřuje vně a je zárukou společenské funkce rodiny. Každý jedinec může rozvíjet své schopnosti bez omezení genderovými rolemi.

Prorodinná opatření – vytvářené podmínky k podpoře fungování rodiny v jejích různých fázích. Jsou to například benefity poskytované zaměstnavatelem, alternativní formy práce, firemní školky, dětské skupiny. Dále také podpora státu formou projektů, kurzů, poraden či příruček. Rodinám pomáhají asistenční centra, společnosti pro zdravé rodičovství a matkám – samozivitelkám poradenské kluby. Důležitá je

dostatečná medializace a propagace všech témat a aktivit rodinné politiky, efektivní spolupráce všech aktérů a následná tvorba a realizace rodinné politiky. K úspěšnému fungování rodiny přispívá prostředí přátelské celé rodině a sladování pracovního a rodinného života.

Nástroje sladování – vše co nám pomůže udržet si životní rovnováhu při cestě za svým osobním nebo pracovním cílem. Patří sem flexibilní formy práce (kratší pracovní doba, pružná pracovní doba, nerovnoměrně rozvržená pracovní doba, sdílený pracovní úvazek, konto pracovní doby, práce z domova), služby péče o děti (jesle, školky, lesní školky, firemní školky, dětské skupiny, školy, školní družiny, školní kluby, mateřská centra) a projekty na podporu sladování. (Gender Studies, 2010)

2 HISTORICKÝ POHLED

Rozdělení genderových rolí je ovlivněno stereotypy společnosti, které se s historickým vývojem mění a podléhají společenským vlivům. Nerovné postavení mužů a žen se týká každodenního života. Proto je důležité odstraňovat stereotypy v rodině i v zaměstnání. Již z biologické podstaty je každému od narození přiřazena určitá role a očekávání.

Dle historického pohledu byla žena spojována s domácností a vším uvnitř rodiny a muž byl živitelem a zabýval se záležitostmi vně rodiny. Postupně ve vývoji došlo ke střetu genderových rolí, protože i ženy se více zapojovaly do profesního života. *„Žádné uspořádání vztahů mužů a žen ve společnosti není takzvaně „přirozené“ (dané, nutné, povinné, racionální), ani v historii, ani v budoucnu, a tedy že i to uspořádání, ve kterém se dnes pohybujeme, je dočasným kontraktem mezi muži a ženami – nic víc.“* (Oakleyová, 2000, s. 12)

V 16. A 17. století převládala obava, že pokud se práva mužů rozšíří i na ženy, změní to společnost. A lidé si ji přáli zachovat takovou jaká byla a stavěli se proti feminismu. Přístupovat k ženám jako k individualitám se považovalo za ohrožení vztahů mezi mužem a ženou. Byly jasně dané role v patriarchálním uspořádání. Muž měl vedoucí úlohu, zaopatřoval hospodářství a žena domácnost. Ještě v 19. století je moc muže větší a žena se mu podřizuje. Stále je považován za hlavu rodiny. Ženy jsou brány jako podřadná pracovní síla vhodná pro méně atraktivní zaměstnání s nízkým platem a je také neslušné, aby se žena ve vyšším stupni těhotenství ukazovala na veřejnosti. (Marksová – Tominová, 2009) Ale s průmyslovou revolucí a industrializací se situace pomalu začínala měnit. S novými vynálezy a stroji se také zlepšila výživa a zdravotní péče obyvatelstva. S tím souviselo i prodloužení střední délky života a menší kojenecká a dětská úmrtnost. Postupně se více zapojovaly i ženy a ve 20. století vzrostla důležitost matky, která ve větší míře odpovídá za výchovu dětí. Žena získává větší autoritu. Nároky na oba rodiče se přibližují, dítě potřebuje oba stejně. Postupně se ženy zapojují do všech profesí, ale péče o děti je stále více na nich.

V Československu v letech 1948 – 1989 vládl komunistický režim. Převládala diktatura a absence svobody. Byla omezována základní lidská práva a stagnovala životní úroveň. S centrálně plánovaným hospodářstvím se prohluboval rozdíl mezi úrovní v Československu a v ostatních západních zemích. Zlepšila se sice zaměstnanost žen, které byly násilně dosazovány do výroby a stát budoval předškolní

zařízení. Suploval výchovu dětí v jeslích a ve školkách. Ale byla opomíjena funkce rodiny. Situace byla nepříznivá, docházelo k psychické deprivaci, a tak byla nutná nová opatření na zrovnoprávnění žen a mužů. Diskutovalo se o zhodnocení mateřské funkce ženy a o tom, že kolektivní výchova má pouze doplňovat výchovu v rodině. Došlo k feminizaci školství a služeb a prodloužila se mateřská dovolená. V 70. letech se rodilo více dětí, více žen zůstávalo doma. V té době byly závislé na příjmu muže, který byl živitelem. Po opětovném zapojení ženy do pracovního procesu, docházelo ke konfliktu péče o dítě a práce, protože prakticky existoval pouze plný úvazek a neexistovala flexibilní pracovní doba. Žena tak musela zvládat dvojí směnu. Nejprve v zaměstnání, a poté ještě doma. (Křížková, 2011)

V roce 1989 došlo k pádu komunismu a nástupu demokracie. S novým politickým režimem nastala i velká změna v rovných příležitostech. Přebírali se informace a celoevropské trendy. Ze zahraničí se čerpaly nové podněty, ale i finanční prostředky. Podpora z EU pomohla zlepšit i postavení žen, které se uplatňují například v neziskových organizacích. Prosadily se zákony a opatření a při MPSV vzniklo oddělení na podporu rovnosti. Vznikla obecně prospěšná společnost Gender Studies.

„Po roce 1989 se v české společnosti rozložení jednotlivých životních startů – profesního a rodinného – v životní dráze mladých lidí oddalují.“ (Hamplová, 2010, s. 48) Role muže a ženy se proměnila v souvislosti změn v pojetí rodiny. Došlo k odklonu od tradiční rodiny a v dnešní moderní rodině ustupuje instituce manželství do pozadí. Roste počet rozvodů, nesezdaných partnerství a neúplných rodin. Ženy se vzdělávají, odkládají sňatek i rodičovství. Muž se stává spolužitelem. Žena se podílí na celkovém rodinném rozpočtu, ale většina domácích prací je stále na ní. Rozšiřuje se možnost uplatnění žen v práci, ve sportu i ve volném čase a zvyšuje se tak jejich samostatnost. Dochází ke změně i v postojích zaměstnavatelů. Firmy usilují o programy rovných příležitostí. I veřejnost je podporuje a k tématu diskriminace se staví otevřeně. V ČR se rozvíjí genderová demokracie, o kterou se zajímají všechny generace. Se vstupem do EU plníme závazek integrace genderové rovnosti do naší legislativy.

3 PRACOVNÍ KARIÉRA

Po většinu svého života chodíme do práce, proto je důležité řídit svoji pracovní kariéru. Pokud chceme být spokojeni a realizovat se v profesním životě, musíme si naplánovat a stanovit cíle, kterých chceme dosáhnout. A řízením lidských zdrojů úspěšně plní své cíle i organizace. Vytvářením úspěšných postupů se zefektivňují činnosti a zaměstnavatelé tak poskytují tvůrčí pracoviště. Lidé tvoří lidský kapitál a na nich závisí úspěšnost podnikání. Proto je důležitá i podpora rozvoje jejich znalostí a dovedností, a také hodnocení a odměňování za úroveň, kterou si osvojí. Zaměstnavatel je motivuje a udržuje s nimi produktivní a harmonické vztahy. *„Cílem řízení lidských zdrojů je vytvářet a realizovat politiku, která vyžaduje a respektuje potřeby všech zainteresovaných stran, zabezpečuje pro management různorodé pracovní síly, bere v úvahu individuální i skupinové rozdíly v zaměstnání, v osobních potřebách, ve stylu práce a v aspiracích a poskytuje stejné příležitosti všem pracovníkům.“* (Častorál, 2013, s. 55) Pro někoho je práce pouhým zdrojem obživy, ale pro jiného cesta k seberealizaci. Dle článku 27 Listiny základních práv a svobod patří k základním právům každého člověka právo získávat prostředky pro uspokojení svých životních potřeb prací, ale zároveň nikdo nemůže být k činnosti nucen proti své vůli. Velkým problémem společnosti je nezaměstnanost, díky níž jedinec ztratí zdroj obživy. Negativně se to projeví například zvýšenou kriminalitou a úbytkem příjmů do státního rozpočtu. Řešením je aktivní politika státu a snaha pomoci. K nástrojům patří například podpora v nezaměstnanosti, rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání nebo dotace z Evropské unie. Díky ní se například v roce 2011 podařilo vytvořit 49 tisíc nových pracovních míst. (Bučková, 2013)

Na trhu práce je mnoho možností uplatnění. Můžeme se rozhodnout, jakou profesi chceme vykonávat, zda v pozici zaměstnance nebo podnikatele. Také volíme různé oblasti – ekonomiku, zemědělství, průmysl nebo služby. Ovlivňuje nás poptávka na trhu práce a předpoklady náročnosti na vzdělání, schopnosti, dovednosti či zkušenosti. Na některou práci jsou kladeny specifické nároky. Aby byla odvedena v potřebné kvalitě, musíme splňovat odpovídající kvalifikaci.

Pracovní kariéru můžeme chápat jako celoživotní proces. S prvním zaměstnáním vstoupíme na pracovní trh, budujeme si kariéru v rámci podniku nebo po určité části života a končíme ji odchodem do důchodu. To jaké přijmeme role, určuje

jakého postupu, či postavení dosáhneme. V budování kariéry nás ovlivňují genderové stereotypy a prolínání práce s rodinou.

3.1 Pracovní poměr a podmínky

V ČR se uzavření, průběh i ukončení pracovního poměru řídí Zákonem č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů - Zákoníkem práce.

Každý pracovní poměr je určen pracovní smlouvou a vzniká dnem nástupu. Ještě před jejím podpisem by zaměstnanec měl být seznámen s povinnostmi a mzdovými podmínkami, které se jeho činnosti týkají. Smlouva je závazným dokumentem, a proto je důležité pozorně si ji přečíst a podrobně se s ní seznámit. *„Pracovní smlouva musí obsahovat druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána, den nástupu do práce. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.“* (Zákoník práce, 2013, s. 15) Pracovní poměr vzniká dnem nástupu a zaměstnanec musí být seznámen s pracovním řádem, s kolektivní smlouvou a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti i ochrany zdraví, které musí dodržovat.

„Od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem, zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.“ (Tamtéž, s. 16)

Ze zákona také vyplývá, že poměr se uzavírá na dobu neurčitou, pokud nebyla výslovně sjednána doba určitá. Ta smí mezi týmiž stranami trvat maximálně tři roky a smí být opakována pouze dvakrát. V zákoníku práce je celkem čtrnáct částí: všeobecná ustanovení, pracovní poměr (vznik, změny a skončení, zánik), dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní doba a doba odpočinku, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmu ze základního pracovněprávního vztahu, náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce, překážky v práci, dovolená, péče o zaměstnance,

náhrada škody, informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, společná ustanovení, přechodná a závěrečná ustanovení. (Zákoník práce, 2013)

Kontroly na pracovištích provádí inspektoráty práce, prostřednictvím nichž stát dohlíží na dodržování pracovněprávních vztahů. (SÚIP, 2014)

3.2 Pracovní dráhy žen a mužů

Pracovní trh se rozděluje na základě pohlaví. Existují mužské a ženské profese. *„Maskulinní oblasti globální vysoké politiky a finančního světa jsou závislé na feminizované levné produkci. Bez neplacené a nedoceněné ženské práce by globální ekonomika nemohla fungovat.“* (Kolářová, 2009, s. 85) Ženy a muži jsou v jednotlivých zaměstnáních koncentrováni v různé míře. *„Běžně užívanou mírou, kterou se měří pracovní segregace podle pohlaví je index difference, který bývá také označován jako index segregace či jednoduše D. Udává se jako procentuální míra, která udává poměr pracovníků jednoho pohlaví, kteří by museli nastoupit do zaměstnání, v němž je dané pohlaví nedostatečně zastoupeno, aby pracovní distribuce byla vzhledem k pohlaví rovnocenná.“* (Renzetti, 2003, s. 272) Někdy dochází i k pracovní resegregaci. Zaměstnanci jednoho pohlaví nahradí zaměstnance pohlaví druhého. Dojde k tomu například tehdy, když muži úmyslně opustí některý obor, kde klesá kvalifikace, prestiž i plat a zaměstnavatel na místo hledá ženy. Pracovní segregace na základě pohlaví je každodenní součástí většiny zaměstnanců. (Renzetti, 2003)

Rozdělení žen a mužů do různých oborů a zaměstnání nazýváme horizontální genderovou nerovností. Například ženy ve školství a zdravotnictví a muži v technických oborech. A rozdělení mužů do řídicích a žen do servisních pozic nazýváme vertikální genderovou segregací. Do některých nejvyšších pozic mají ženy výrazně omezený přístup a tato bariéra oddělující jednotlivé úrovně je skleněným stropem. Muži mají častěji lepší příležitosti na dosažení pozice s mocí a jsou i lépe finančně ohodnoceni. Segregace zaměstnání posiluje genderové stereotypy a má velký vliv na rozhodování žen o pracovních drahách a jejich přerušování v důsledku péče o děti a rodinu. Jestli zůstanou na mateřské či rodičovské dovolené jen ony anebo i otec, záleží na

opatření sociální a rodinné politiky a na pojetí rodičovství v dané společnosti. (Křížková, 2011)

Kariéra žen je ovlivněna plánováním rodičovství. Většina zaměstnavatelů řeší, zda volno na péči o dítě nebude zneužíváno a zda nebude bránit rozvoji firmy. V dnešní době se již projevuje dobrá vůle zaměstnavatelů. Je ale stále rozdíl v postoji českých firem, které mateřství pokládají většinou za soukromou záležitost zaměstnankyň a firem zahraničních, které situaci vnímají jako záležitost podniku. Přínosem byl vstup do EU a otevření pracovního trhu. Zahraniční firmy mají v ČR své pobočky a české firmy tak přebírají modely přístupu k zaměstnancům.

3.3 Diferenciace mzdy

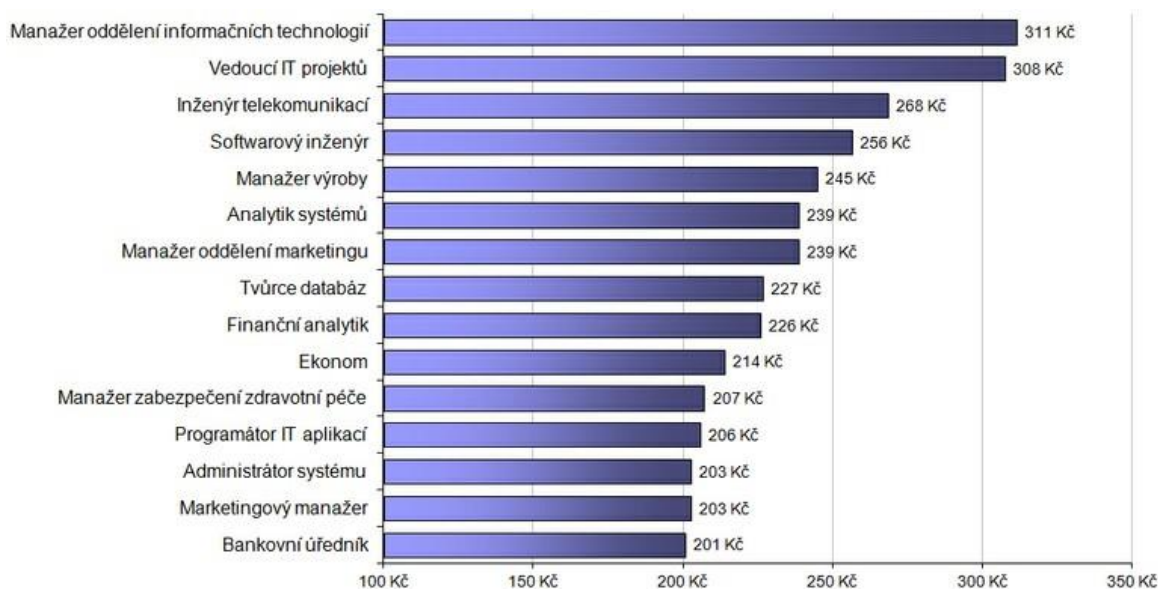
Výdělek člověka závisí na typu vykonávané práce, ale je také ovlivněn mzdovým genderovým rozdílem. Různá zaměstnání vyžadují různé stupně vzdělání, dovedností, úsilí a zodpovědnosti. Ale výzkumy zabývající se pracovní segregací na základě pohlaví dokazují, že zaměstnání, ve kterých dominují ženy, vykazují mnohem nižší příjmy, než zaměstnání, kde převažují muži. *„Transformace trhu práce po roce 1989 s sebou přinesla nová rizika a nejistoty. Postupně docházelo k příjmové diferenciaci populace a dosažené vzdělání začalo mít významnou souvislost s mzdovým ohodnocením a prestiží zaměstnání. Přerušovaná pracovní dráha, která byla v české společnosti ustavena jako norma pro ženy, se stala základem pro nejisté postavení žen na trhu práce a ohrožení diskriminací a dokonce i chudobou.“* (Křížková, 2011, s. 14)

Trh práce v ČR stále rozděluje obory podle genderu. A dokonce existuje diskriminace v celých odvětvích. Na stejných pozicích jsou velké mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Měla by jim za stejnou práci náležet i stejná odměna. Ale toto lze dodržet pouze v případě hodinové mzdy. Při práci v úkole záleží na schopnostech, rychlosti a výkonnosti a v tomto případě jsou ženy limitovány. Většinou je na nich větší část péče o děti a domácnost a na práci již nemají tolik pohody jako muži. Rozdílné ohodnocení je dáno také úrovní kvalifikace, anebo délkou praxe. Často se setkáváme s tím, že pokud chce zaměstnavatel nějakého zaměstnance finančně znevýhodnit, vždy si to dokáže zdůvodnit.

Diference v odměňování za práci stejné hodnoty jsou důsledkem genderové segregace. Nižším hodnocením pracovní síly žen ovlivňuje úroveň mzdy v zaměstnáních i celých oborech. Souvisí to s dostupností různých typů práce pro ženy a pro muže a s omezenou volbou. Trh práce se dělí na primární a sekundární sektor. Vyšší mzda, lepší pracovní podmínky a možnost kariérního postupu patří do primárního sektoru. Přesně opačná povolání nabízí sekundární trh, na kterém převládají ženy. Segregace má negativní vliv na fungování trhu práce, protože není efektivně využíván individuální potenciál, ale často rozhodují genderové stereotypy. Dopad to má i na budoucnost další generace, protože děti volí obor studia podle pozorovaných příležitostí uplatnění. Tento problém má i globální důsledky. Nízké mzdy žen a nižší životní úroveň některých domácností mají velký podíl i na chudobě dětí. (Křížková, 2011)

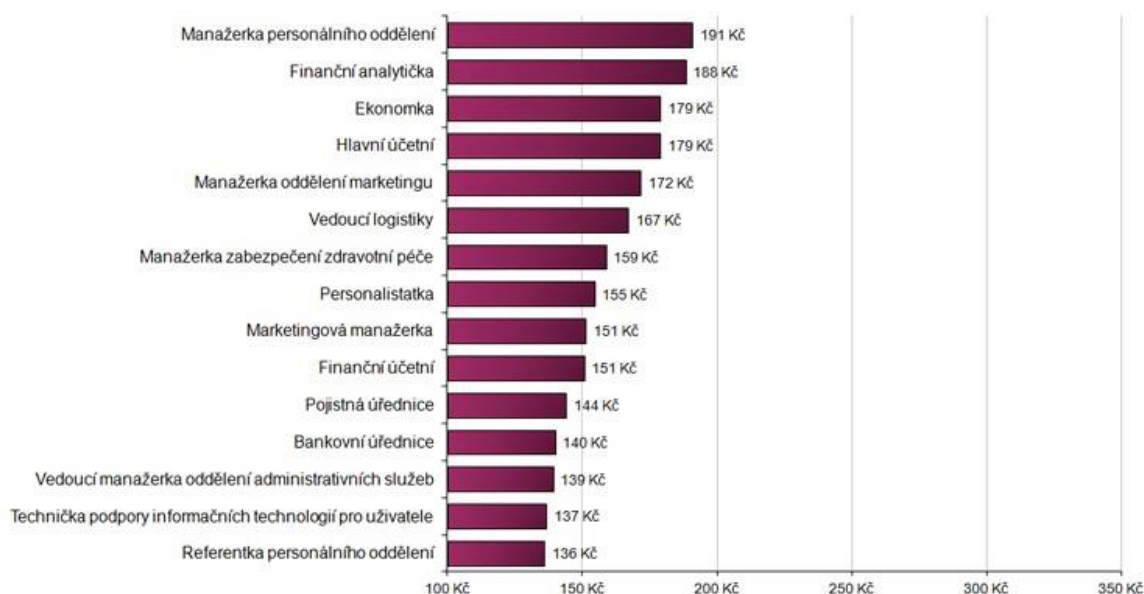
Pro lepší představu o rozdílné výši mezd jsou přiloženy dva obrázky s rozdílnými výdělky mužů a žen na stejných pozicích.

Obrázek 1: Top 15 nejlepších hodinových výdělků pro muže v ČR



Zdroj: (Můj plat, online, cit. 2014-12-20)

Obrázek 2: Top 15 nejlepších hodinových výdělků pro ženy v ČR



Zdroj: (Můj plat, online, cit. 2014-12-20).

3.4 Uplatňování matek na trhu práce

Po skončení rodičovské dovolené mají matky právo vrátit se na stejné nebo rovnocenné místo. Zaměstnavatelé vycházejí dnes častěji vstříc ženám, které požadují zkrácenou pracovní dobou, aby jim umožnili sladit pracovní a rodinný život.

Těžkou pozici žen – matek dokládá on-line nabídka práce, kterou vytvořila fiktivní firma. Hledali v ní provozního ředitele a postupně oslovili pět uchazečů. Seznámili je s požadavky na tuto pozici. Podmínkou byla zodpovědnost, pohyblivost, aktivita, vysoká odolnost, celodenní práce s absencí přestávek, vyjednávací a komunikační schopnosti, znalosti z medicíny, financí, kulinářské umění, neustálá pozornost, zvládání několika rolí najednou, občasná práce přes noc, stále v chaotickém prostředí, 365 dní v roce s minimálním prostorem na spánek. Uchazeče nečeká ani dovolená nebo prázdniny. Naopak pracovní nasazení se v těchto obdobích stupňuje. Odměnou bude nezměřitelné potěšení a dobrý pocit z toho, že opravdu

pomáhají kolegovi. Poslední informací bylo finanční ohodnocení. Na sdělení, že nikdo nedostane výplatu, reagovali respondenti údivem, že nikdo přece takovou práci nevezme zadarmo. Odpověď zněla, že právě v tu chvíli tuto pozici zastává miliarda lidí – mámy! Obrovské překvapení nebralo konce a všichni si uvědomili důležitost matek. Teprve na základě tohoto pohovoru docenili těžkou pozici ženy. (Sebeřízení, 2014)

Vstupem ženy na trh práce většinou nedochází k přerozdělení práce v domácnosti a péče o děti, ale většina žen si tak přibere druhou směnu. Z tohoto důvodu mnohé matky vítají alternativy v délce pracovní doby. Ideálním řešením při péči o děti je pro ně částečný úvazek. Žena musí většinou sladit placenou práci a neplacenou péči. (Křížková, 2011)

Zaměstnavatelé se ještě stále učí zavádět nové možnosti a přebírají vzory ze zahraničí. Například v Nizozemí pracuje na částečné úvazky nejvíce lidí v Evropě. (Marksová – Tominová, 2009)

Vše co se nyní mění k usnadnění návratu žen po rodičovské dovolené by mělo být maximálně podporováno a rozvíjeno. Je dobré, když se na legislativě mohou ženy samy podílet, protože právě ony mají pro situaci to nejlepší porozumění. K zachování genderové rovnosti je důležitá participace žen v politice.

4 GENDEROVÁ ROVNOST

Dosáhnout genderové rovnosti je možno po rozkrytí mechanismů fungování nerovností v organizaci práce, ekonomice, manželství, rodině, politice, umění a dalších oblastech. Řešení musí ovlivnit celou strukturu společnosti, proto se musí jednat o řešení politická. Chování žen a mužů na trhu práce určuje nejen genderová norma, ale i opatření rodinné politiky. (Křížková, 2011)

Všichni mohou svobodně a bez omezení gender rolí rozvíjet své osobní schopnosti. Za rovné jsou považovány rozdílné potřeby a chování žen a mužů a jsou také stejně hodnoceny a podporovány. Nejdůležitější je zabezpečení neexistence diskriminace pohlaví a neexistence překážek v sociálním, ekonomickém a politickém životě. Cílem je plnohodnotná účast žen a mužů ve společnosti, ve všech sférách veřejného i soukromého života.

Genderové organizace se začínají zaměřovat na aktivní otcovství jako na nástroj odstraňování genderových stereotypů. *„Aktivní otcovství je pro nás zdrojem kvality života: rozvíjí osobnost, upevňuje partnerské a rodinné vazby, uspokojuje potřebu přesáhnout sebe sama a rozšiřuje možnosti pro profesní seberealizaci ženy. Rodičovství považujeme za sdílený úvazek, jehož by se muži měli ve vlastním zájmu aktivně účastnit. Jsme si jisti, že muži umějí pečovat o děti už od nejútlejšího věku ve srovnatelné kvalitě jako ženy. Muži-otcové mají podle nás ve výchově dětí svou osobitou a nezastupitelnou roli.“* (LOM Liga otevřených mužů, online, cit. 2015-01-12)

Vztahy mužů a žen a jejich postavení ve společnosti se zabývá i nevládní nezisková organizace Gender Studies, o. p. s., která funguje jako konzultační, informační a vzdělávací centrum genderové tematiky. Prostřednictvím projektů ovlivňuje změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech. Mezi aktivity, podporující rovné příležitosti mužů a žen, patří ocenění dobrých praxí: Firma roku – rovné příležitosti, Úřad roku „Půl na půl – respekt k rovným příležitostem“, Společnost přátelská rodině, Certifikát Rovné příležitosti. Mezi další iniciativy zařadila oslavu Dne rovnosti žen a mužů, která připadá na 19. červen a měsíčník e-magazín „Rovné příležitosti do firem“. (Gender Studies, 2010)

Genderová rovnost je také základním principem EU a zařazují ji do své legislativy i členské státy včetně ČR.

4.1 Genderová mzdová mezera

Rozdíly ve mzdě mužů a žen jsou považovány za genderovou mezeru. Z části je mzdová mezera přičítána charakteristickým rozdílům mezi muži a ženami a částečně je zapříčiněna diskriminací. Zohledněny jsou však při porovnání také zkušenosti, vzdělání, délka praxe, pozice, rodinný stav a počet dětí. Pokud je vybrán k porovnání pár zaměstnanců – muž a žena, kteří mají identické charakteristiky, lze zjistit genderovou mzdovou mezeru, která je diskriminační. Ženy si ji mnohem více uvědomují a cítí větší nerovnost.

V dnešní době je většina domácností závislá na dvou příjmech, přesto je muž stále brán za hlavního živitele rodiny a vyšší mzda pro muže je považována za důležitější. Při hodnocení schopností a výkonu vzniká největší prostor pro diskriminaci a nerovnosti. Při přijímacích pohovorech ženy žádají řádově nižší plat než muži a tím si zvýší šanci na přijetí.

Genderová mzdová mezera vzniká, protože zaměstnavatelé využívají nejistou pozici žen na trhu práce. Ženy se cítí ohroženější. Aby zvýšily své šance na přijetí, častěji pro sebe žádají nižší mzdu nebo z obavy o své místo také nežadají o její zvýšení. Uvědomují si i menší šanci obsadit lepší pozice a prestižní obory. Nedokážou odhadnout své možnosti, protože se neporovnávají s kolegy tak často jako muži. (VÚPSV Praha, 2006)

V roce 2013/2014 shromažďovala organizace WageIndicator data z internetových i osobních průzkumů a vytvořila mapu platových rozdílů. Zapojili se muži i ženy po celém světě. V České Republice bylo osloveno 4009 respondentů. Z průzkumu vyplynulo, že průměrná výplata mužů byla 25.819,86 CZK a průměrná výplata žen 19.364,90 CZK. Nominální rozdíl činil 6.455,- CZK. Ženy tak vydělávaly o 25% méně než muži. Bylo to v rámci Evropy jedno z nejvyšších čísel. I další země, které zavedly legislativu zajišťující právo na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty se potýkají se mzdovou mezerou. Nejlépe z průzkumu v Evropě vyšlo Švédsko, které má platový rozdíl pouze 6%. Rozdíly mezd jsou tam převážně způsobeny segregací mužů a žen do různých pozic, firem, profesí a oborů. (Můj plat, 2014)

Nejvíce patrná je genderová mezera u zaměstnanců a zaměstnankyň s vysokoškolským vzděláním. Vědkyně vysokoškolačky vydělávají v průměru pouze 67,2 % příjmu vědců vysokoškoláků. To je o téměř 8 procentních bodů méně, než je český průměr pro celou populaci. (Ženy a věda, 2012)

4.2 Gender kontrakt a konflikt

Genderový kontrakt můžeme chápat jako soubor pravidel – implicitních i explicitních, které se týkají genderových vztahů. Znevýhodňují v různých životních oblastech ženy a muže a jsou uplatňována v každodenním životě. Pravidla jsou definována na třech úrovních: v rámci hodnot a norem celé společnosti, v rámci pracovního, vzdělávacího a výchovného systému institucí a v socializačním procesu zejména v rámci rodiny. (ČSÚ, 2014)

Jako genderový kontrakt je považována zásada, podle které je mužům a ženám přisuzována různá práce, povinnost nebo chování. Automaticky se například předpokládá, že žena je předurčena k tomu, aby zvládla zaměstnání a péči o rodinu. Týká se to nejen rodiny, ale také celé společnosti. Partneři se snaží o kontrakt, který by byl spravedlivý pro oba a mohli se rovnocenně dělit o domácí práce a péči o děti. Čím akceptovanější kontrakt bude, tím snáze se vytvoří rovné příležitosti pro muže i ženu. Situaci ovlivňují genderové stereotypy, které se vyskytují všude kolem nás. Ať již ve formálních nebo neformálních skupinách. Určují každému, co je pro něj vrozené a co by měl dělat, jak se chovat a mění se v průběhu času. Z určitých práv může být vyloučen jedinec anebo jsou obě pohlaví vyloučena z různých oblastí každodenních činností.

Genderovým konfliktem je překážka rovného uspořádání. Nejčastěji vzniká se založením rodiny, kdy se žena vzdává kariéry a hledá méně náročné zaměstnání. Týká se tedy sladění rodinné a pracovní role. V praxi neexistuje ideální model pro všechny rodiny s dětmi. Vždy vše záleží na individuální dohodě a důležitá je oboustranná vstřícnost. Nacházet řešení tohoto problému, by mělo být společným úsilím muže i ženy. Stereotypní posuzování konflikt prohlubuje. Přitom je například známo, že muži jsou schopni postarat se o miminka stejnou měrou. Muži jsou vůči malému dítěti vybaveni stejnými mechanismy jako ženy. *„Staví se k dítěti stejným způsobem, dotýkají se ho stejným postupem, dívají se na ně ze stejné vzdálenosti, mluví na ně vyšším hlasem atd. Příroda si nemohla dovolit luxus pouhé mateřské lásky – ochranu lidskému potomstvu zajistila instinktivní výbavou obou pohlaví, žen i mužů.“* (Marksová – Tominová, 2009, s. 67)

Jinou variantou je genderový konflikt na pracovišti. Vzniklá situace postupně graduje a nastávají komplikace právě proto, že aktéři jsou opačného pohlaví. Dochází ke střetu různých přístupů a aktéři si neuvědomují, že něco dělají špatně.

Genderovému konfliktu je potřeba předcházet. Budovat profesionální pracoviště, ve kterém muži a ženy spolupracují na dosažení cílů a dodržují stanovená pravidla.

4.3 Gender mainstreaming

Jedná se o novou strategii reformní politiky na podporu vytvoření a využití lidských práv a včlenění rodové rovnosti do všech opatření i na všech úrovních. Je nástrojem proti diskriminaci. V roce 1997 byl gender mainstreaming rozhodnutím Evropské unie zakotven v Amsterodamské smlouvě a od té doby je tato strategie závazná pro všechny členské země. Systematicky jsou zařazovány potřeby žen a mužů do všech postupů. A jsou sledovány dopady každého opatření. Dosažení genderové rovnosti bude umožněno změnou norem v dané oblasti činnosti. Hlavní myšlenkou je, že vztahy v organizaci a společnosti je možno ovlivnit a změnit. Oficiální definice Rady Evropy zní: *„Genderový mainstreaming je (re)organizace, zlepšování, rozvíjení a hodnocení koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů, tak aby bylo hledisko genderové rovnosti zapracováno do všech politik na všech úrovních a ve všech fázích těmi aktéry, kteří se obvykle podílejí na jejich vytváření.“* (MPSV, online, cit. 2014-12-18)

Genderový mainstreaming je metodou k odstraňování nerovností mezi pohlavími. Je založena na tom, že ve všech koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesech se ve všech fázích jejich přípravy a provádění jako jedno z hodnotících hledisek používá i hodnocení pozitivního nebo negativního dopadu rozhodnutí na muže a na ženy - genderová analýza. (ČSÚ, 2014)

Tím, že je rovné postavení žen a mužů písemně zakotveno jako společný cíl, se stane i hlavní myšlenkou při organizačních a politických jednáních a bude i nástrojem spravedlnosti a demokracie. Je to nejefektivnější způsob zavedení opatření od začátku. Vždy je účinnější prevence než následné odstraňování vzniklých nevýhod. Je to cesta uvedení genderové rovnosti do reality a vytvoření prostoru pro zapojení všech do společné myšlenky. Všechny fáze procesu od přípravy až po provádění by měly být podřízeny rovnoprávnosti.

Rámcovými podmínkami pro implementaci mainstreamingu je: zvyšování citlivosti pro otázky genderu, kompetence vedoucích pracovníků/pracovnic, sběr dat a jejich vyhodnocení, specifické instrumenty, transparence, podpora zaměstnanců/zaměstnankyň, kontrola a podávání zpráv.

O definici a obsahu genderové strategie je důležité jednat na různých politických úrovních. (Fit for gender, 2007)

5 DISKRIMINACE

Diskriminace je jednání založené na předsudku a je porušením rovnosti zakotvené v právu. Jedná se o znevýhodňování jednotlivce nebo celé skupiny. Co je a není diskriminací, určuje šest základních znaků, které musí být splněny: jednání jedné osoby vůči druhé, přináší újmu, znevýhodňuje ve srovnání s jinou osobou, na základě zakázaných kritérií, v určitých oblastech a situacích a není odůvodnitelná oprávněným účelem. (Poradna práva, 2006)

K diskriminaci v zaměstnání dochází z důvodu pohlaví, věku, zdravotního stavu nebo mateřství. „Výrazná většina občanů ČR (73 %) se domnívá, že na našem trhu práce dochází k diskriminaci určitých skupin obyvatel. Tento podíl je ale nejnižší za posledních deset let, kdy toto téma v zrcadle mínění veřejnosti sledujeme.“ (Moneymag, online, cit. 2015-01-15)

Vlivem genderových stereotypů dochází k praktickému důsledku diskriminace. Například při návratu matky po rodičovské dovolené do pracovního procesu. Pro některé zaměstnavatele je tato situace automaticky spojena s předsudky: zaměstnankyně dlouhým pobytem doma ztratila část své kvalifikace, není časově flexibilní, bude často pečovat o nemocné dítě a nebude se na práci soustředit. (Marksová – Tominová, 2009)

Příkladem z praxe byla situace, kdy se žena ucházela o zaměstnání. Radila se se svojí známou, která již ve firmě delší dobu pracovala. Po dotazu na průběh přijímacího řízení jí bylo doporučeno usilovně tvrdit, že je svobodná, bezdětná a v daleké době těhotenství ani neplánuje. Přesto se dál uchazečka o místo zajímala. Byl to odstrašující příklad a absolutní opak představy o firmě přátelské rodině.

Diskriminaci na trhu práce můžeme chápat jako genderovou segregaci, která způsobuje, že muži a ženy pracují v různých pozicích a za různých smluvních a pracovních podmínek. Takřka vždy je důsledkem genderová nerovnost a rozdílná výše ohodnocení. (Křížková, 2011)

Pracovní trh v ČR je oblastí, ve které dochází k diskriminaci nejčastěji. Vyskytuje se z důvodu předsudků a neznalosti práva ze strany zaměstnavatele i zaměstnance. V takové situaci je účinným nástrojem využití služeb nějakého jiného subjektu nebo občanského sdružení. (MPSV, 2014) Právě proto by měly vznikat programy na pomoc diskriminovaným skupinám, poradenská centra, právní linky a služby pomoci. Lidé i firmy potřebují návody při problémech týkajících se diskriminace.

5.1 Druhy diskriminace

Přímá diskriminace je odlišné méně vhodné zacházení s jednou osobou ve stejné situaci než s osobou jinou a dochází k porušování kritéria daného právem. Musí u ní být diskriminační úmysl. Například konkrétní nabídka pro muže na místo nového ředitele.

Nepřímá diskriminace je zdánlivě genderově neutrální opatření, které je však v důsledku diskriminační. Nemusí být úmysl, ale prokazuje se dopad. Příkladem je posunutí začátku pracovní doby o 10 minut. Zaměstnanci, kteří dojíždějí do zaměstnání hromadnou dopravou, začátek pracovní doby nestihnou. Anebo vyplácení bonusů pro osoby pracující na plný úvazek.

Obtěžování - je nevíтанé chování, nevhodné, urážlivé vůči dotčené osobě. Jeho důsledkem je snížení důstojnosti. Zvláštním druhem je sexuální obtěžování.

Pokyn k diskriminaci – jedna osoba vydá pokyn druhé a zneužije její podřízenosti k diskriminaci někoho třetího. Pachatelem je ten, který pokyn vydal.

Navádění k diskriminaci – jedna osoba druhou přesvědčuje, aby diskriminovala někoho třetího. Navádějíci i navádění jsou oba pachatelé, není mezi nimi vztah nadřízenosti a podřízenosti.

Pronásledování – Nepříznivé zacházení s druhým člověkem, protože uplatnil právo na ochranu před diskriminací.

Další členění je možné v určitých právních situacích: diskriminace v zaměstnání, ve školství, ve zdravotnictví, přístup ke zboží a službám, v bydlení, ve veřejné správě.

Členění podle důvodů: pohlaví, rasy a etnického původu, náboženství, zdravotního postižení, sexuální orientace, věku, jazyka a národnosti, politické příslušnosti, sociálního původu, členství v určitých sdruženích, rodinný či manželský stav, diskriminace cizinců.

Zvláštním druhem je pozitivní diskriminace, jiným výrazem uváděná nediskriminace. Je to dočasné zvýhodnění těch, kteří jsou jinak diskriminováni. Musí být odůvodněné a přiměřené. (Poradna práva, 2006)

5.2 Diskriminace podle pohlaví

Může se jednat o znevýhodnění žen nebo mužů, častější je diskriminace žen. Výběr zaměstnance nesmí být ovlivněn faktem, jestli jde o muže nebo ženu. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i důvod těhotenství, mateřství i otcovství a také pohlavní identifikace. Pokud chce zaměstnavatel pozici obsadit určitým pohlavím, musí volbu podložit. Žena jako pracovní síla je na českém pracovním trhu považována za neperspektivní. Již při přijímání do zaměstnání je brána jako riziková z důvodu potencionálního mateřství. Pokud již rodinu má, považuje zaměstnavatel za komplikaci případnou péči o někoho blízkého. V samotném zaměstnání je pak diskriminována při odměňování. „*Stereotypy pohlavních rolí jedincům usnadňují nebo také ztěžují přístup k povoláním, zařízením a skupinám daným společnostmi. Dodnes nalezneme ženy spíše v sociální sféře, zatímco muže v technických povoláních a v přírodních vědách.*“ (Karsten, 2006, s. 25)

Diskriminační mohou být již inzeráty na obsazení volného místa, ve kterých je konkrétně napsáno, že hledají asistentku nebo ředitele. V ČR jsou ženy zaměstnavateli často diskriminovány při povyšování a odměňování. Muži jsou obsazováni do vedoucích pozic i v profesích, kde převažují výrazně ženy (školství) a ve statistickém průměru pobírají výrazně vyšší odměny. Ženám jsou při přijímacích pohovorech pokládány diskriminační otázky na stav a děti. A jsou také v zaměstnání častěji obtěžovány svým kolegou či nadřízeným. (Poradna práva, 2006)

Pokud se někdo v zaměstnání s diskriminací setká, měl by se bránit. Nejprve vyzve ke sjednání nápravy a svá práva může uplatňovat i u soudu. Zaměstnavatel tam musí dokázat, že nediskriminuje. Pokud někdo neví, jak postupovat, může se obrátit na organizaci Gender Studies, o.p.s., na stránkách www.rovneprilezitosti.cz lze nalézt informace i právní poradnu, na Státní úřad inspekce práce, popř. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Téměř všechny směrnice Evropské Unie i Rady Evropy se zabývají rovností příležitostí. Jsou zakotveny například v Lisabonské strategii přijaté v roce 2000. (MPSV, 2014)

6 POLITIKA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Zajištění rovných příležitostí patří k rovnému zacházení a musí být chápáno jako základní lidské právo. Potřeby každého jedince mají stejný význam a jejich různorodost musí být základem pro plánování společnosti. Někdy je dokonce nutno vytvořit pro určitou skupinu po omezenou dobu rozdílnou formu zacházení. Zajistí se tak rovný přístup, pokud došlo k znevýhodnění specifickými překážkami. Pro proces rovných podmínek se užívá výraz „vyrovnávání příležitostí“. (MPSV, 2014) Ve fungující demokracii by mělo být vyrovnané zastoupení žen a mužů, protože to umožňuje obsáhnout širší spektrum potřeb občanů. V Československé Republice existovala zákonná kvóta 30% zastoupení žen v Parlamentu. V roce 1990 s prvními demokratickými volbami byla zrušena, protože byla spojována s totalitním režimem. Po vstupu do EU se opět začalo uvažovat o zavedení. Genderové kvóty jsou v požadavcích EU, česká vláda o nich jedná, ale zatím je nepodpořila. Návrh přitom již v létě schválilo Ministerstvo práce. Existují obavy o negativním dopadu. Ženy, které by byly takto dosazené na svou pozici, by nepůsobily navenek jako specialistky, ale jako dosazené kvůli kvótám. Jednání stále probíhá, protože si všichni uvědomují specifický ženský přínos.

Důležitý přínos pro rovné příležitosti je v genderových neziskových organizacích. Po roce 2000 se některé profesionalizovaly, získávají dotace z evropských fondů. Řeší komplexní projekty prosazování rovných příležitostí, mají podíl na vyhledávání nových témat, jsou iniciátory při navrhování řešení problémů diskriminace na základě pohlaví, na řešení se prakticky podílejí, poskytují právní poradenství. Nejznámějšími organizacemi jsou Český svaz žen, Gender Studies, Nesehnutí. Od roku 1999 zastřešuje 30 organizací Asociace pro rovné příležitosti – ARP. Členskou organizací je i Síť mateřských center, která se soustřeďuje na rovné příležitosti rodičů. Neziskové organizace mohou zatím čerpat dotace z evropských strukturálních fondů do roku 2017.

Na jaře 2014 provedla Společnost přátelská rodině rozsáhlé dotazníkové šetření na téma Rovné příležitosti žen a mužů v péči o děti a domácnost. Výsledky shrnují názory 455 osob - z toho 442 žen a 13 mužů. Z šetření vyplynuly rozpory mezi přáním a skutečností. Přetrvává zaběhnutý stereotyp dělby práce v péči o děti i o domácnost. 25% respondentů souhlasilo s variantou dělby půl na půl, ale tomu odporovalo přiznání 84%, že ženy tráví péčí o domácnost více času. Ženy by chtěly, aby se muži více zapojovali, ale bojí se jim dát větší prostor. (Společnost přátelská rodině, 2014)

6.1 Legislativa ČR

Rovnoprávnost žen a mužů v České republice je dána Ústavou – zákonem č. 1/1993 Sb., která nabyla účinnosti 1. 1. 1993. Je to základní předpis upravující provádění zákonodárné, výkonné a soudní moci. Stanovuje pravomoci Nevyššího kontrolního úřadu, České národní banky a územní samosprávy.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace je předmětem Zákoníku práce - zákona č. 262/2006 Sb., v ustanovení § 16, odst. 2, ve kterém je vymezen zákaz diskriminace a dále odkazuje na antidiskriminační zákon. Jeho poslední novelizace proběhla v roce 2014, ve znění účinném k 1. 1. 2015. (Zákoník práce, 2013)

Vztah mezi státem a občanem upravuje zákon č. 2/1993 Sb. - Listina základních práv a svobod, která byla schválena Federálním shromážděním ČSFR dne 8. února 1991. Stanovuje obecný zákaz diskriminace v odst. 1, ve kterém zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, rodu, barvy pleti, víry a náboženství, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, politického či jiného smýšlení, jazyka či majetku. (Ústavní soud, 1998)

Další závazné zákony v ČR jsou: Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který řeší problematiku mzdy a kolektivního vyjednávání (SUIP, 2010). Zákon č. 435/2006 Sb. - o zaměstnanosti. V § 4 stanovuje zákaz diskriminace v pracovních vztazích, zakotvuje rovné zacházení v této oblasti a odkazuje na antidiskriminační zákon (č. 198/2009 Sb.). Zákon č. 349/1999 Sb. - o veřejném ochránci práv. Zejména v § 21 upravuje oblasti činnosti ombudsmana. A Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) s účinností od 1. 9. 2009. (MPSV, 2014)

V Zákoně č. 99/1963 Sb., Občanském soudním řádu je zakotven přenos důkazního břemene z osoby dotčené nerovným přístupem na obviněného zaměstnavatele (§ 133a). On bude muset dokázat, že nediskriminuje. Je to pro něj složitější, než dokázat, že diskriminuje a z jakého důvodu. (Změny zákonů, 2015)

Dle legislativy jsou zaměstnavatelé povinni dodržovat opatření, která chrání rodiče, těhotné ženy a zaměstnance pečující o někoho blízkého. Platí možnost přeřazení na jinou práci, zákaz přesčasů, možnost přestávek na kojení a využití částečného úvazku.

Soudy ČR jsou povinny aplikovat normy evropského práva. Mezinárodní úmluvy ovlivňují obsah vnitrostátního práva. Ústava České republiky stanoví závaznost mezinárodních smluv a jejich nadřazenost nad zákonem.

6.2 Legislativa EU

Členské státy EU aplikují evropské směrnice dle svého uvážení. Důležité pro Českou Republiku jsou rovné příležitosti a sladění pracovního a rodinného života řídicí se základními právy EU. Probíhá novelizace legislativy ČR vedoucí ke sladění legislativy dle směrnic EU. Rovné zacházení s muži a ženami je součástí prvního pilíře. *„Evropská společenství představují nejstarší a nejsilnější pilíř EU. První pilíř má tzv. supranacionální neboli nadnárodní charakter. Členské státy delegují na evropské orgány část své národní suverenity. V oblastech, které vymezuje právní systém Unie, jsou pak společné zájmy členských zemí uskutečňovány prostřednictvím orgánů EU – parlamentu, rady a komise.“* (Kohlerová, 2012, s. 87)

Zákon o diskriminaci je zakotven v čl. 21 v Listině základních práv a svobod EU a je součástí primárního práva EU. Ve Smlouvě o fungování v čl. 10 Evropský soud řeší individuální stížnosti, které se nepodařilo vyřešit v rámci státu a řídí se Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv. K ní byl 4. 11. 2000 v Římě podepsán členskými státy rady Evropy Protokol č. 12 o rovnosti všech lidí před zákonem a práva všech na rovnou ochranu. Článek 1 se týká kolektivního prosazování všeobecného zákazu diskriminace. (Council of Europe, 2014) Antidiskriminační směrnice Rady EU 78/2000/ES o rovném zacházení v zaměstnání a povolání poskytuje ochranu před diskriminací osobám se zdravotním postižením, ale i zaměstnancům, kteří jsou s nimi ve vztahu. Zaměstnavatelé s nimi ve srovnatelné situaci nesmí zacházet méně výhodně než s ostatními zaměstnanci.

V Amsterdamské smlouvě (1999) je požadováno, aby unie pracovala na podpoře rovných příležitostí a na eliminaci diskriminace. Charta základních práv EU byla přijata v prosinci 2000 na zasedání Evropské rady v Nice. Orgány EU by se při svém konání měly řídit principy, které obsahuje. (NRZP, 2010)

7 SLAĎOVÁNÍ KARIÉRY A RODINY

Podstatou slaďování kariéry a rodiny je udržet si profesní rozvoj a zároveň mít dostatek času na výchovu dětí. Stereotypy společnosti to však mnohdy neumožňují. *„Na matkách spočívají v průměru nejméně tři čtvrtiny úkolů spojených s péčí o dítě, zatímco na „nové otce“ jich zbývá v nejlepším případě čtvrtina, nezávisle na tom, kolik je v rodině dětí.“* (Karsten, 2006, s. 125) Slaďování práce a rodiny je u nás vnímáno jako záležitost žen matek, politika harmonizace usiluje o zmírňování „handicapu“ rodičovství a umožňuje rodičům rozhodnout, jak chtějí situaci řešit. *„Právo mít rodinu a zároveň se realizovat v zaměstnání si ženy musely vybojovat stejně jako vysokoškolské vzdělání či právo volit.“* (Marksová – Tominová, 2009, s. 7) Pro opatření vedoucí k harmonizaci rodinného a pracovního života se v současné době používá termín WORK – LIFE BALANCE. Pro flexibilitu obou partnerů je důležitá komunikace a přizpůsobivost. Musí se dopředu diskutovat a plánovat. Partneri by si měli uvědomit, jak jsou schopni zvládat rodinu, dříve než si pořídí děti. Rozdělit si čas a domácí práce, aby měli oba stejné příležitosti. Efektivně využívat nástroje slaďování: instituce péče o děti a opatření na trhu práce.

První diskuse o tématu harmonizace pracovního a rodinného života vznikla v roce 1999 s přijetím Národního plánu zaměstnanosti. Ale až v roce 2004 se vstupem do EU nastal slaďovací boom. Nejprve se řešilo slaďování legislativy ČR s EU a až poté slaďování osobního života zaměstnanců a zaměstnankyň. Pro úspěšnou harmonizaci je důležitá spolupráce a organizace celé rodiny. Dělbá práce v rodině, protože i muž je schopen se podílet na domácnosti a o dítě se postará stejnou měrou. *„Nárůst zaměstnanosti matek s sebou nese požadavek sloučit nějakým způsobem pracovní a rodinnou sféru. Přestože muži sdílí čím dál tím víc povinností v domácnosti, rozložení práce není ani zdaleka rovnoměrné a matky musejí zastávat oboje – práci i péči o domácnost.“* (Hamplová, 2010, s. 80)

Jak sladit péči o děti s uplatněním v zaměstnání se týká přístupu zaměstnanců/zaměstnankyň k pracovnímu a osobnímu životu a strategií a politik zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům. Souvisí s tím také vstřícný family-friendly přístup k rodině, který funguje na vzájemném respektu zaměstnavatelů a zaměstnanců. Řešením je například zavádění práce na zkrácený pracovní úvazek, pružná pracovní doba, práce z domova, práce na dálku, na zavolání, sdílení pracovního místa, stlačený pracovní týden. Způsob rozdělení rolí v rodině je v naší

společnosti dosud ve velké míře založen na genderových stereotypech, kdy se žena věnuje více rodině, muž se věnuje spíše práci na úkor rodiny. Málo vstřícný přístup zaměstnavatelů k zájmům rodiny tudíž postihuje mnohem více ženy než muže. (ČSÚ, 2014)

7.1 Nástroje sladování

Nepochybně existuje celá řada nástrojů pro sladování práce a rodiny, já zde uvádím přehled těch nejdůležitějších.

Zařízením pro děti do tří let věku, které navazuje na rodinnou péči jsou dětské jesle. Do 31. 12. 2013 byly zvláštním zdravotnickým zařízením péče o děti, které spadalo pod Ministerstvo zdravotnictví. Dnes jsou v kompetenci dosavadních zřizovatelů. *„Jesle nepatří mezi zdravotnická zařízení. Cílem výše uvedené legislativní úpravy byla skutečnost, že péči o všestranný rozvoj zdravých dětí do 3 let věku není třeba poskytovat v režimu zdravotnického zařízení. Podle § 124 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, se provozování jeslí jako zdravotnických zařízení ukončí nejpozději 31. 12. 2013. Další řešení týkající se jeslí včetně pracovněprávních postupů je plně v kompetenci jejich dosavadních provozovatelů a zřizovatelů. Obdobnou péči, která byla poskytována v jeslích, je možno poskytovat kupř. v režimu vázané živnosti dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších právních předpisů, „péče o děti do 3 let věku v denním režimu.“ (MZČR, online, cit. 2014-12-22)*

Mateřské školy zajišťují péči o děti od tří do šesti let, pro starší děti jsou to školy, školní družiny, školní kluby. Jako další možnosti k zaopatření dětí mohou rodiče využívat mateřská centra, neziskové organizace, soukromé chůvy, firemní a lesní školky. Na trhu práce jsou opatřeními flexibilní pracovní úvazky: pružná pracovní doba, konta pracovní doby, práce z domova, částečný a sdílený úvazek. Stát poskytuje podporu pro ošetřování člena rodiny, mateřské a rodičovské dávky. Vznikají konkrétní instituty, poradny (Equal) a projekty (Půl na půl) na podporu sladování s cílem plného využití potenciálu evropských pracovních sil a zvýšení ekonomické konkurenceschopnosti našeho státu. Projekt Půl na půl se zabývá bojem s diskriminací na pracovním trhu a podporou znevýhodněných sociálních skupin při začleňování do

pracovního života. Je realizován v rámci programu EU EQUAL a je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem ČR. Konají se konference o rovných příležitostech a vyhodnocuje se nejlepší firma prosazující rovné příležitosti (Family – friendly firma). *„Mnohé firmy už zjistily, že se jim vyplatí věnovat svým zaměstnankyním na mateřské a rodičovské dovolené speciální pozornost. Když umožní matce s dítětem pracovat například na zkrácený úvazek nebo z domova, obvykle tím získávají nesmírně loajální a věrnou zaměstnankyni. Dokonce si takto mohou udělat i reklamu na veřejnosti, už i u nás se totiž pořádají soutěže o nejlepší firmu přátelskou rodině.“* (Marksová – Tominová, 2009, s. 91)

Ministerstvo práce a sociálních věcí přijalo záštitu nad soutěží Společnost přátelská rodině, pořádanou občanským sdružením Síť mateřských center. Jsou oceněny firmy, které zavádějí opatření, jež pomáhají sladit pracovní a rodinný život zaměstnanců a přispívají tak i k lepšímu uplatňování rovných příležitostí pro muže a ženy. V pondělí 24. 11. 2014 se konala v Muzeu hlavního města Prahy konference, na které náměstkyně pro sociální a rodinnou politiku Zuzana Jentschke Stöcklová vyhlásila vítěze a předala jim certifikáty. Firmy jsou hodnoceny jako celek a nejdůležitější je podpora rodičů s malými dětmi. Zda jim umožňují: pracovat na zkrácené úvazky, flexibilní pracovní dobu, práci z domova, sdílené úvazky a zda je podporují na pracovišti i mimo ně. Pro rok 2014 jsou oceněni: Clearstream Operations Prague s.r.o., Česká spořitelna, a.s., Deutsche Börse Services s.r.o., ExxonMobil Business Support Center Czechia s.r.o., HENNLICH s.r.o., UNILEVER ČR, spol. s r.o. (MPSV, 2014)

Nový rok přinese některé změny v oblasti práce a sociálních věcí. V příštím roce například vzroste minimální mzda na 9 200 Kč, dojde také ke zvýšení důchodů v průměru o 200 Kč, nově se zavádí porodné i na druhé dítě ve výši 10 000 Kč anebo pro rodiče dětí bude snadnější sladit jejich pracovní a rodinný život zavedením tzv. dětské skupiny.

PRAKTICKÁ ČÁST

8 PRŮZKUM

8.1 Cíl průzkumu a hypotézy

Cílem průzkumu bylo zjistit, zda ve společnosti přetrvávají genderové stereotypy a tradiční uspořádání a rozdělení genderových rodinných i pracovních rolí. Zda se diskriminace týká především žen a zda zaměstnanec preferuje pružnou pracovní dobu. Průzkum lépe pomůže rozkrýt současnou situaci a najít příčiny nerovností. Poslouží jako prostředek k návrhům řešení v budoucnosti. K tomuto účelu byly stanoveny tři hypotézy:

Hypotéza č. 1: Na rodičovské dovolené zůstává žena a muž je živitelem.

Hypotéza č. 2: S diskriminací se setkává pouze žena.

Hypotéza č. 3: Zaměstnanec preferuje pružnou pracovní dobu.

Volba těchto předpokladů nebyla náhodná. V mém okolí byly na rodičovské dovolené většinou ženy. Muže, kteří tohoto práva využili, znám jenom tři. Dva jsou cizí státní příslušníci a třetím je herec Petr Vacek. Pamatuji si, že byl před osmnácti lety výjimkou. Dnes jsou jeho první dvě děti již dospělé a on založil rodinu novou a vrátil se k tradičnímu modelu. Manželka pečuje a on je živitelem. Říká, že fungují mnohem lépe. Žije se jim pohodlněji, ale zároveň se nebrání tomu, že by si role zase vyměnili. Druhou hypotézu jsem volila proto, abych si ověřila, zda platí má osobní zkušenost i v širším okruhu dotázaných. Zatím jsem se setkala s diskriminací týkající se pouze žen. A třetí předpoklad se týká také mé zkušenosti. Když jsem se vracela po rodičovské dovolené zpět k původnímu zaměstnavateli, setkala jsem se s nepochopením. Moje pracovní doba byla dokonce ještě rozšířena. Neviděla jsem jiné řešení, než oblíbenou pozici po čtrnácti letech opustit. Dala jsem přednost méně atraktivnímu a hůře placenému zaměstnání, ve kterém jsem si však sama mohla plánovat rozvržení pracovní doby podle mých potřeb.

8.2 Metodologie, časový harmonogram a popis vybraného vzorku

K průzkumu byla využita kvantitativní metoda. V sestaveném dotazníku bylo položeno celkem 21 uzavřených otázek - dichotomických, trichotomických a polytomických s určitým počtem připravených odpovědí. Ve všech se vždy volila jedna varianta. V největší míře jsem využívala elektronickou formu dotazování, ale několik respondentů bylo osloveno i osobně, po telefonu, anebo písemně. Nejrychlejší a nejekonomičtější variantou bylo dotazování mailem. A zároveň bylo takto možno volit ze širšího okruhu respondentů. I přesto, že zpracování je anonymní, kontaktování byli pouze konkrétní lidé, které osobně znám. Zakládala jsem si také na tom, abych oslovila každého jednotlivě a mohla mu podat doplňující informace a případně zodpovědět dotazy. V dotazníku byly pečlivě připravené a přesně formulované otázky. Anonymní šetření probíhalo v lednu 2015 mezi 50 respondenty - pracujícími rodiči a zastoupena byla obě pohlaví. Ve vybraném vzorku bylo 12 mužů a 38 žen. Všem bylo položeno stejných 21 otázek.

V úvodu dotazníku byli respondenti požádáni o jeho vyplnění. První část se týkala osobních údajů: pohlaví, věku, stavu a bydliště. V druhé části se tři otázky týkaly diskriminace. Jestli se s ní setkali, čeho se týkala a zda se domnívají, že jsou ženy s malými dětmi častěji diskriminovány. Třetí část je zaměřena na péči o děti a domácnost. Kdo zůstal v konkrétní domácnosti na rodičovské dovolené, kdo by se měl podílet na výchově dětí, jak se respondent/ka zapojuje do péče a chodu domácnosti a jestli souhlasí s tradičním modelem uspořádání rolí v rodině. Čtvrtá část řeší otázky z pracovního prostředí. Zda si dotázaní myslí, že existují zaměstnání pouze pro ženy a pouze pro muže. Jakého pohlaví je jejich nadřízený a koho by si na stejném místě přáli. Zda v zaměstnání mají možnost využít různých forem úvazku, či nějakých prarodinných opatření a jestli preferují pružnou pracovní dobu. Poslední dvě otázky jsou zaměřeny širěji. Čemu respondent/ka dává přednost: rodině, spíše rodině, práci, spíše práci, stejně rodině i práci. A jestli jsou ochotni udělat ústupky, aby oba partneři měli stejnou šanci na sladění rodiny a kariéry.

V závěru dotazníku bylo respondentům poděkováno za ochotu a čas strávený vyplněním.

Po shromáždění dat bylo všech 21 otázek zpracováno do tabulek a grafů.

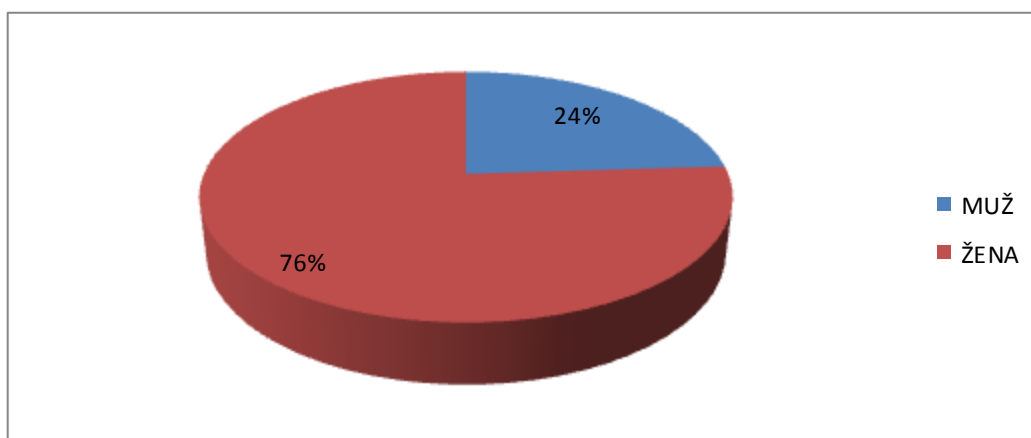
8.3 Analýza výsledků a vyhodnocení průzkumu

Vyhodnocení celkového počtu 50 dotazníků.

Otázka č. 1: Jste?

Z celkového počtu 50 respondentů odpovídalo: 12 mužů (24%) a 38 žen (76%).

Graf 1: Jste



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 2: Váš věk?

Z celkového počtu 12 mužů, bylo v kategorii 18 – 25 let: 0 mužů (0%), v kategorii 25 – 35 let: 2 muži (4%), v kategorii 35 – 45 let: 6 mužů (12%) a v kategorii více než 45 let: 4 muži (8%).

Z celkového počtu 38 žen, byla v kategorii 18 – 25 let: 1 žena (2%), v kategorii 25 – 35 let: 2 ženy (4%), v kategorii 35 – 45 let: 29 žen (58%) a v kategorii více než 45 let: 6 žen (12%).

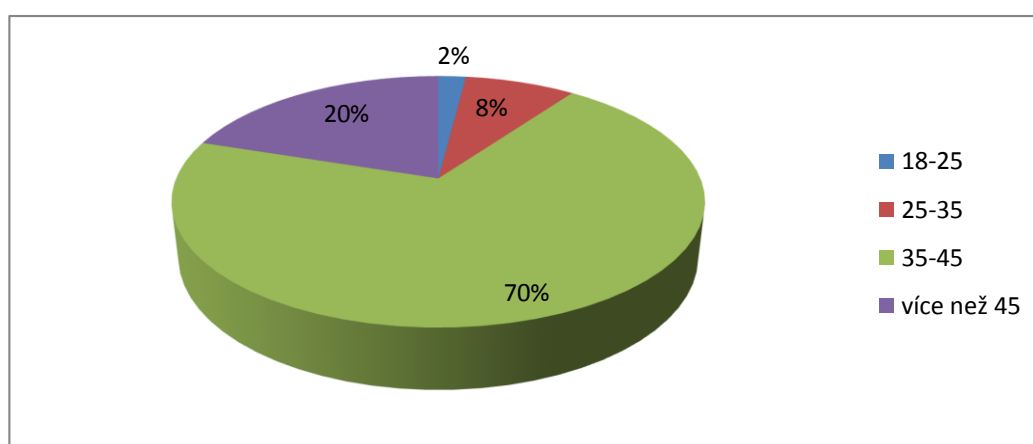
Tabulka 1: Rozdělení podle pohlaví a věku

	18-25 let	25-35 let	35-45 let	VÍCE NEŽ 45 let
Muži	0	2	6	4
Ženy	1	2	29	6
Celkem	1	4	35	10

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Nejvíce 35 respondentů z obou pohlaví bylo z kategorie 35-45 let. A nejméně v kategorii 18-25 let, kde odpovídala pouze 1 žena.

Graf 2: Váš věk



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 3: Jaký je váš stav?

Z celkového počtu 12 mužů, odpovědělo: 9 ženatý (18%) a 3 se neoženili (6%).
Z celkového počtu 38 žen, odpovědělo: 33 vdaná (66%) a 5 se nevдалo (10%).

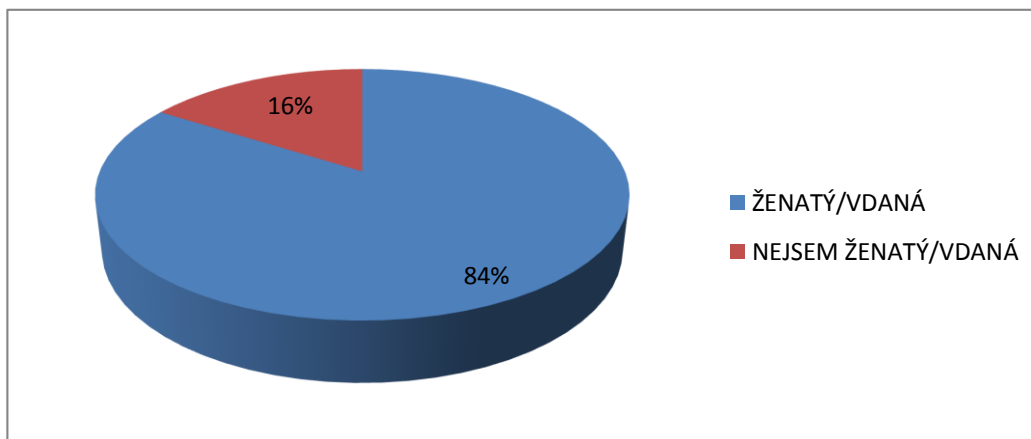
Tabulka 2: Rozdělení podle pohlaví a stavu

	ženatý/vdaná	neoženil se/nevdala se
Muži	9	3
Ženy	33	5
Celkem	42	8

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Z šetření vyplynulo, že mužů se oženilo 9 (75%) z 12 a žen se vdalo 33 (87%) z 38. Výsledek kopíruje současnou situaci, kdy do manželství vstupují lidé ve vyšším věku. V tomto vzorku je 70% respondentů z kategorie 35-45 let.

Graf 3: Jaký je váš stav



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 4: Kde žijete?

Z celkového počtu 12 mužů jich ve městě žije 8 (67%) a na vesnici 4 (33%).

Z celkového počtu 38 žen jich ve městě žije 23 (61%) a na vesnici 15 (39%).

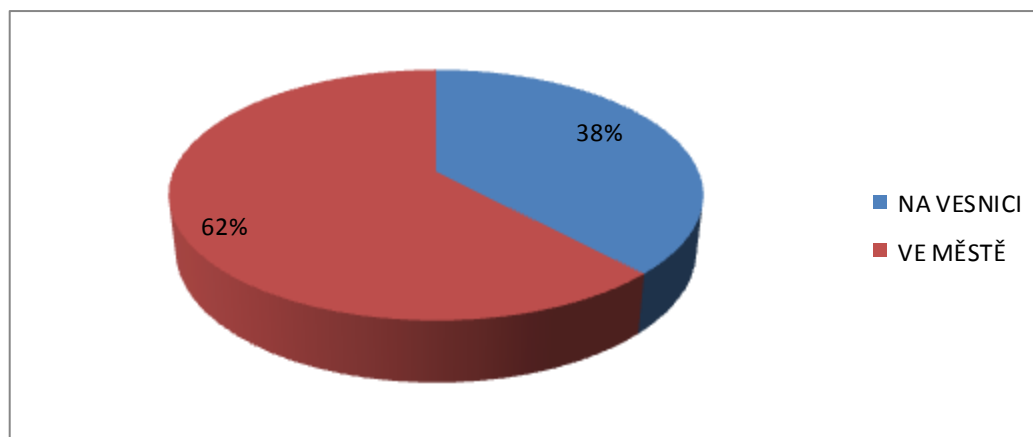
Tabulka 3: Rozdělení podle pohlaví a bydliště

	ve městě	na vesnici
Muži	8	4
Ženy	23	15
Celkem	31	19

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Muži odpověděli, že jich 8 (67%) žije ve městě a 4 (33%) na vesnici. Ženy žijí ve městě 23 (61%) a na vesnici 15 (39%).

Graf 4: Kde žijete



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 5: Setkal/a jste se s diskriminací?

Z celkového počtu 12 mužů se s diskriminací setkalo 5 (10%) a nesetkalo 7 (14%).
Z celkového počtu 38 žen se s diskriminací setkalo 16 (32%) a nesetkalo 22 (44%).

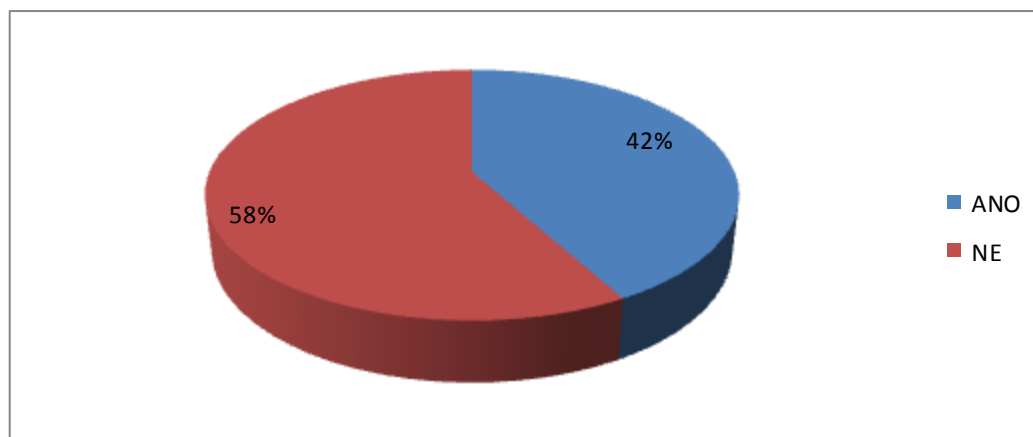
Tabulka 4: Setkání se s diskriminací

	setkalo se s diskriminací	nesetkalo se s diskriminací
Muži	5	7
Ženy	16	22
Celkem	21	29

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

U obou pohlaví převládala větší skupina respondentů, kteří se s diskriminací nesetkali. Muži se setkali v 5 případech (42%) z 12 a ženy v 16 (42%) z 38. I z celkového součtu obou pohlaví vyšlo, že se s diskriminací setkalo 42% respondentů. Je to pozitivní zjištění pro rovné příležitosti.

Graf 5: Setkal/a jste se s diskriminací



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 6: Diskriminace se týkala?

Z celkového počtu 12 mužů: ničeho 7 (14%), věku 0 (0%), pohlaví 1 (2%), odměňování 2 (4%) a péče o děti 2 (4%).

Z celkového počtu 38 žen: ničeho 22 (44%), věku 0 (0%), pohlaví 4 (8%), odměňování 7 (14%) a péče o děti 5 (10%).

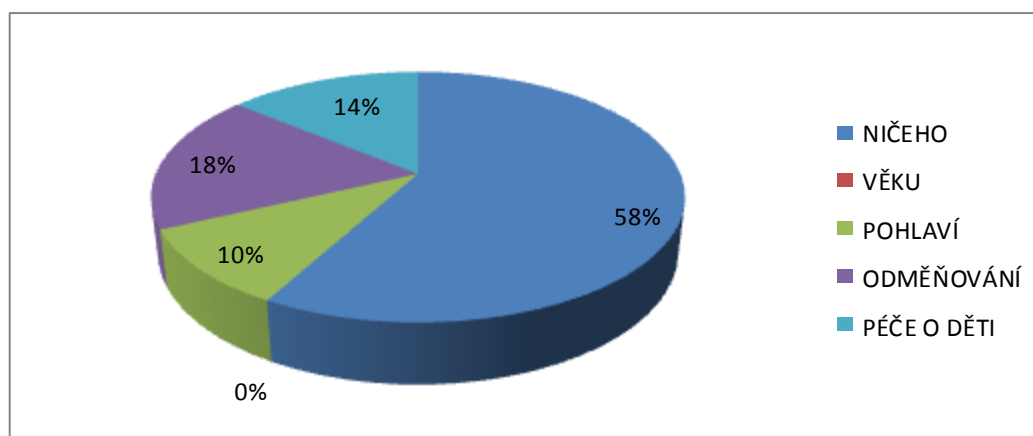
Tabulka 5: Druhy diskriminace

	ničeho	věku	pohlaví	odměňování	péče o děti
Muži	7	0	1	2	2
Ženy	22	0	4	7	5
Celkem	29	0	5	9	7

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Tato otázka navazovala na otázku předchozí. Shodný počet odpovědí potvrdil 29 jednotlivců, kteří se s diskriminací nesetkali a z toho důvodu zde vybrali možnost, že se netýkala ničeho. Je to celkem 58% respondentů, kterých se diskriminace netýkala a 42% těch, kteří se s některým druhem setkali.

Graf 6: Diskriminace se týkala



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 7: Domníváte se, že ženy s malými dětmi jsou častěji diskriminovány?

Z celkového počtu 12 mužů: ano 0 (0%), spíše ano 8 (16%), ne 1 (2%), spíše ne 1 (2%), nevím 2 (4%).

Z celkového počtu 38 žen: ano 7 (14%), spíše ano 16 (32%), ne 3 (6%), spíše ne 7 (14%), nevím 5 (10%).

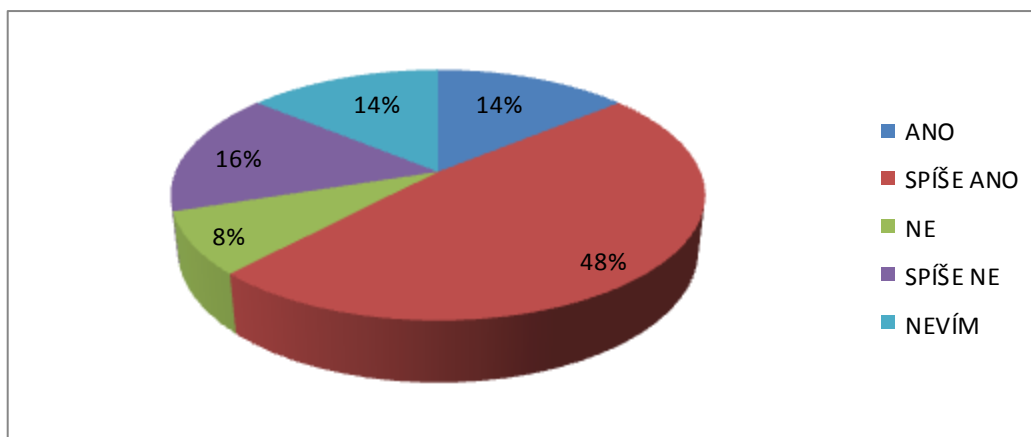
Tabulka 6: Diskriminace žen s dětmi

	ano	spíše ano	ne	spíše ne	nevím
Muži	0	8	1	1	2
Ženy	7	16	3	7	5
Celkem	7	24	4	8	7

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

U této otázky převládal ve 31 případech souhlasný názor (ano 7 + spíše ano 24) , ve 12 odpovědích nesouhlasný názor (ne 4 + spíše ne 8) a 7 jednotlivců bylo nerozhodných. Ze souhlasných odpovědí bylo 26% mužů a 74% žen. Ženy s dětmi se cítí být více diskriminovány, než jak to vnímá jejich okolí.

Graf 7: Ženy s dětmi častěji diskriminovány

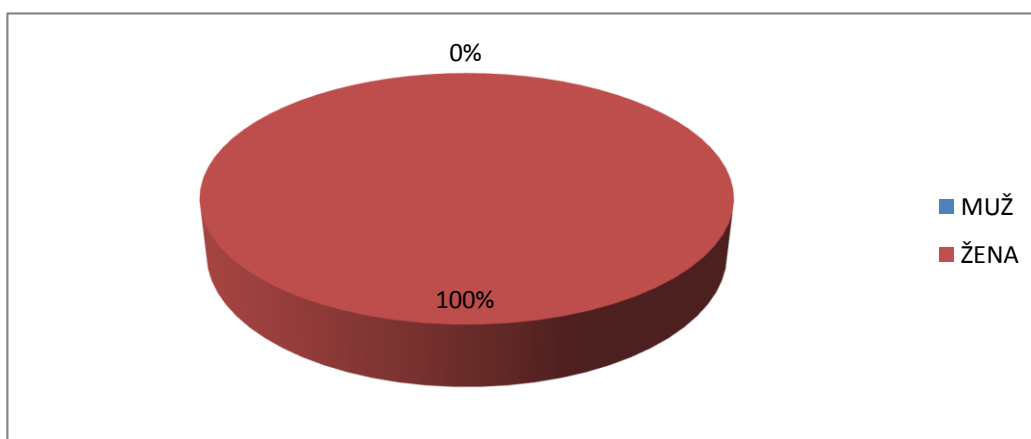


Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 8: Na rodičovské dovolené zůstal/a?

Z celkového počtu 50 respondentů: 50 (100%) odpovědělo, že na rodičovské dovolené zůstala žena.

Graf 8: Na rodičovské dovolené zůstal/a



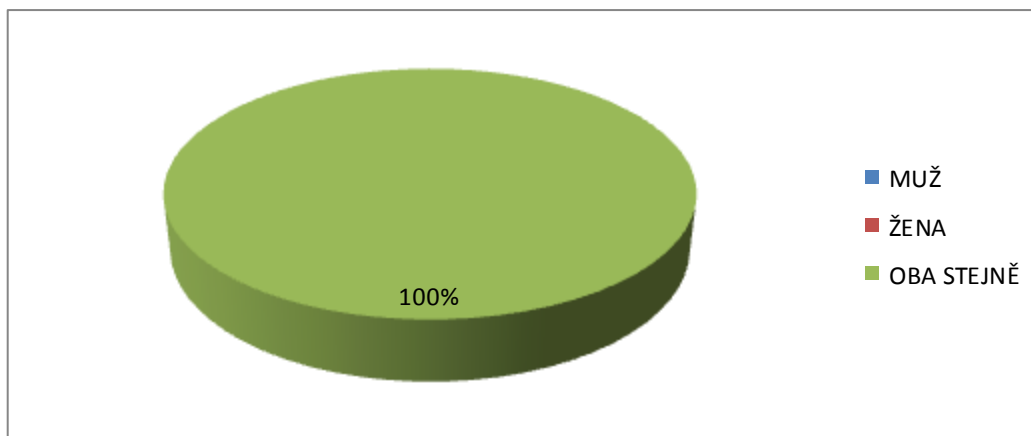
Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Jednoznačná odpověď 100% respondentů potvrzuje přetrvávající stereotyp, kdy na rodičovské dovolené stále zůstává žena a muž je živitelem.

Otázka č. 9: Kdo by se podle vás měl podílet na výchově dětí?

Z celkového počtu 50 respondentů odpovědělo 50 (100%), že na výchově dětí by se měli podílet oba rodiče stejně.

Graf 9: Podíl na výchově dětí



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 10: Jak se zapojujete do péče o děti?

Z celkového počtu 12 mužů: nezapojují 0 (0%), částečně 3 (6%), stejnou měrou 9 (18%), já větší měrou 0 (0%).

Z celkového počtu 38 žen: nezapojují 1 (2%), částečně 0 (0%), stejnou měrou 12 (24%), já větší měrou 25 (50%).

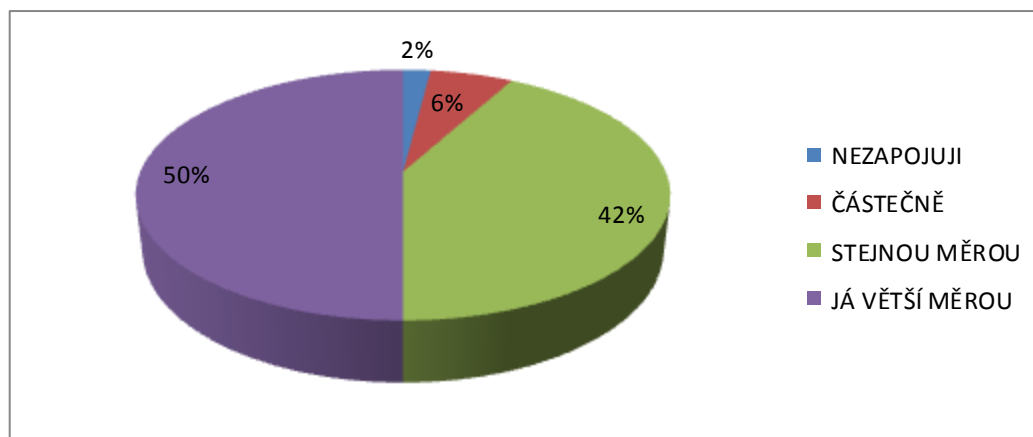
Tabulka 7: Péče věnovaná dětem

	nezapojují	částečně	stejnou měrou	já větší měrou
Muži	0	3	9	0
Ženy	1	0	12	25
Celkem	1	3	21	25

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Muži odpověděli v 9 případech (75%), že se zapojují stejnou měrou a 3 (25%), že částečně. Všichni pomáhají, ale zároveň přiznávají, že větší měrou je péče o děti na ženě. Z celkového počtu 38 žen jich 25 (66%) potvrdilo, že větší díl péče je na nich.

Graf 10: Zapojení do péče o děti



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 11: Souhlasíte, aby se o chod domácnosti starala žena?

Z celkového počtu 12 mužů: ano 1 (2%), spíše ano 6 (12%), ne 1 (2%), spíše ne 1 (2%), nevím 3 (6%).

Z celkového počtu 38 žen: ano 5 (10%), spíše ano 25 (50%), ne 5 (10%), spíše ne 2 (4%), nevím 1 (2%).

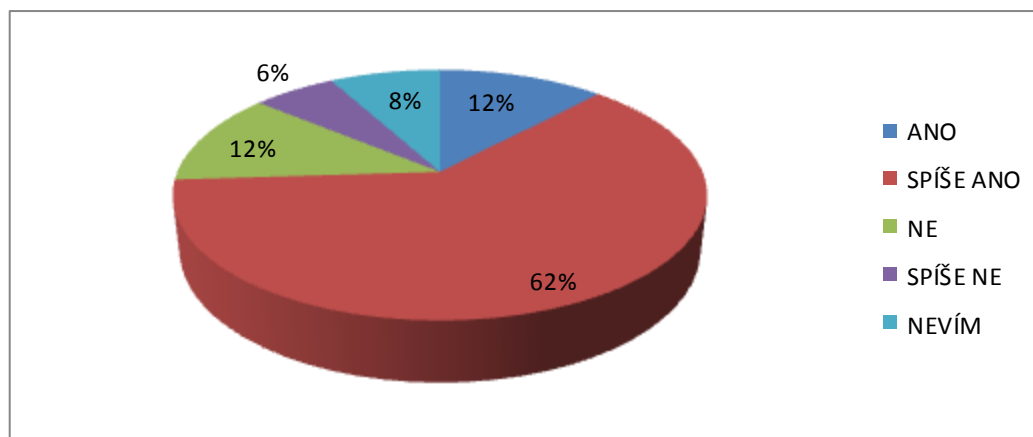
Tabulka 8: Rozdělení péče o domácnost

	ano	spíše ano	ne	spíše ne	nevím
Muži	1	6	1	1	3
Ženy	5	25	5	2	1
Celkem	6	31	6	3	4

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Z odpovědí je zřejmé, že celých 30 žen (79%) z celkového počtu 38 se vyjádřilo souhlasně a pouze 7 (18%) nesouhlasně. Muži souhlasně v 7 případech (58%) a nesouhlasně pouze 2 (17%). Více mužů 3 (25%) než žen 1 (3%) se nedokázalo rozhodnout. Obě pohlaví se přiklání k tradičnímu modelu, ve kterém se o chod domácnosti stará žena.

Graf 11: O domácnost se stará žena



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 12: Jak se do chodu domácnosti zapojujete vy?

Z celkového počtu 12 mužů: nezapojuji 0 (0%), částečně 5 (10%), stejnou měrou 6 (12%), já větší měrou 1 (2%).

Z celkového počtu 38 žen: nezapojuji 0 (0%), částečně 0 (0%), stejnou měrou 7 (14%), já větší měrou 31 (62%).

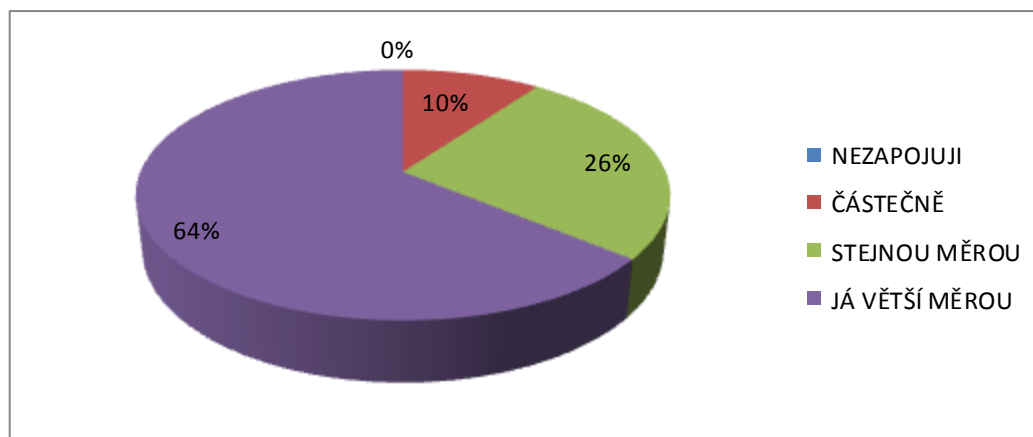
Tabulka 9: Zapojení do domácnosti

	nezapojuji	částečně	stejnou měrou	já větší měrou
Muži	0	5	6	1
Ženy	0	0	7	31
Celkem	0	5	13	32

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Každý z respondentů se k zapojení do chodu domácnosti vyjádřil souhlasně. Muži šestkrát (50%) odpovídali stejnou měrou, pětkrát (42%) částečně a pouze 1 (8%) větší měrou. Ženy uvedly v 7 odpovědích (18%) zapojení stejnou měrou a 31 krát větší měrou. Celkem 82% žen se o domácnost stará větší měrou. Ani jedna žena nepřipustila, že by se zapojovala méně než muž.

Graf 12: Zapojení do chodu domácnosti



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 13: Souhlasíte, aby živitelem rodiny byl muž?

Z celkového počtu 12 mužů: ano 2 (4%), spíše ano 6 (12%), ne 2 (4%), spíše ne 1 (2%), nevím 1 (2%).

Z celkového počtu 38 žen: ano 8 (16%), spíše ano 17 (34%), ne 6 (12%), spíše ne 6 (12%), nevím 1 (2%).

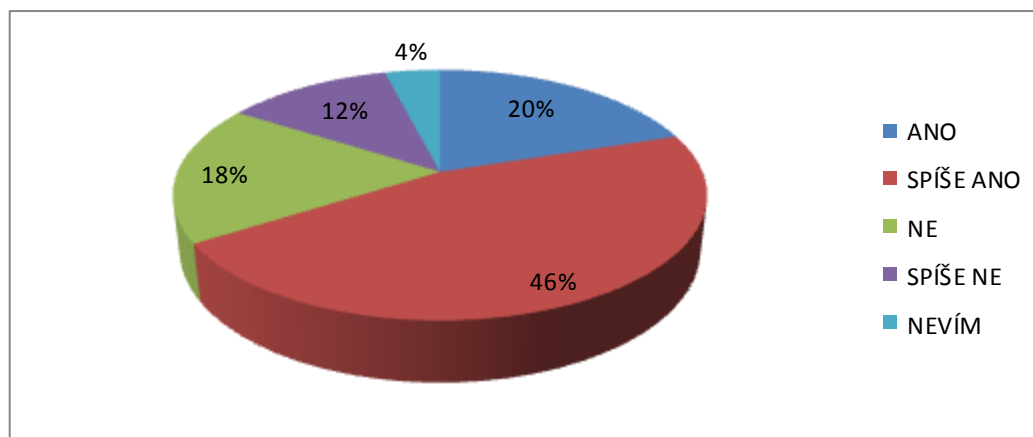
Tabulka 10: Muž živitelem rodiny

	ano	spíše ano	ne	spíše ne	nevím
Muži	2	6	2	1	1
Ženy	8	17	6	6	1
Celkem	10	23	8	7	2

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

K otázce, aby živitelem rodiny byl muž se souhlasně vyjádřilo 8 (67%) mužů a 25 (66%) žen. Nesouhlasně 3 (25%) muži a 12 (31%) žen. Nedokázal se rozhodnout pouze 1 (8%) muž a 1 (3%) žena. I v této otázce se obě pohlaví přiklánějí k tradičnímu modelu a přála by si na místě živitele muže.

Graf 13: Živitelem rodiny je muž



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 14: Myslíte, že existují čistě ženské a mužské profese?

Z celkového počtu 12 mužů: ano 12, (24%), ne 0, (0%), nevím 0, (0%).

Z celkového počtu 38 žen: ano 27, (54%), ne 10, (20%), nevím 1, (2%).

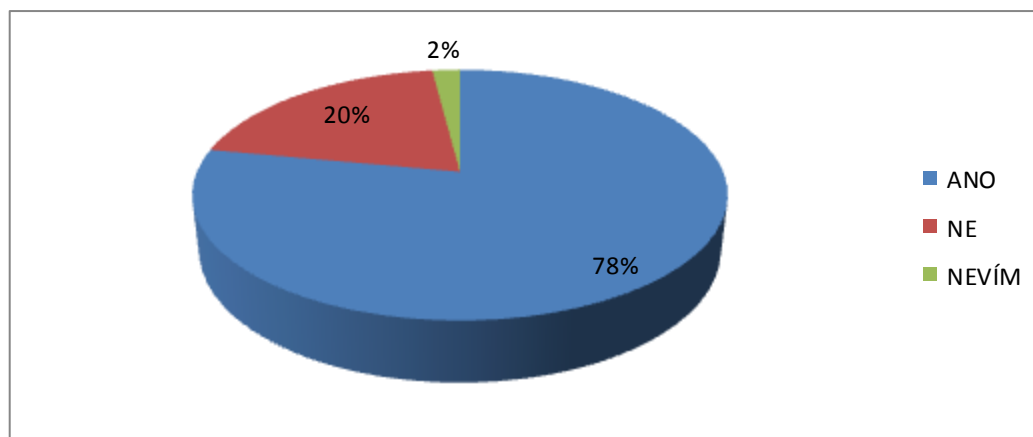
Tabulka 11: Ženské a mužské profese

	ano	ne	nevím
Muži	12	0	0
Ženy	27	10	1
Celkem	39	10	1

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Všichni muži se k existenci rozdělení profesí na mužské a ženské vyjádřili souhlasně. Z celkového počtu jich 100% zvolilo možnost ano. Ženy tak jednomyslně neodpovídaly. Souhlasilo jich 27 (71%), nesouhlasilo 10 (26%) a 1 (3%) se nevyjádřila. Muži striktně oddělují profese podle pohlaví, ženy to tak jednoznačně nerozlišují. I to může být důvodem, proč se ženy setkávají s diskriminací.

Graf 14: Existují ženské a mužské profese



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 15: Vaším nadřízeným v práci je?

Z celkového počtu 12 mužů: muž 9 (18%), žena 1 (2%), nikdo 2 (4%).

Z celkového počtu 38 žen: muž 9 (18%), žena 24 (48%), nikdo 5 (10%).

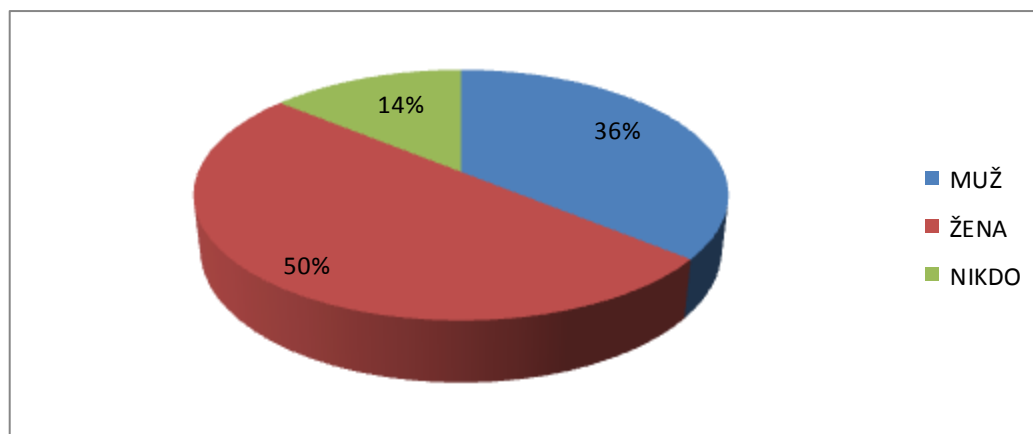
Tabulka 12: Nadřízená/ný v práci

	muž	žena	nikdo
Muži	9	1	2
Ženy	9	24	5
Celkem	18	25	7

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Z celkového počtu 12 mužů jich 9 (75%) má nadřízeného stejného pohlaví a pouze u 1 (8%) je na místě nadřízeného žena. Dva muži nemají nikoho, protože sami podnikají. Ženám šéfuji ženy ve 24 případech (63%), 9 (24%) jich má na postu nadřízeného muže a pět (13%) jich nemá nikoho. Celkově 43 jedinců (86%) z obou pohlaví je v zaměstnanecké pozici a pouze 7 (14%) jich podniká a nemá nadřízeného.

Graf 15: Nadřízeným v práci je



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 16: Koho byste na místě nadřízeného preferoval/a?

Z celkového počtu 12 mužů: muže 3 (6%), ženu 2 (4%), nikoho 7 (14%).

Z celkového počtu 38 žen: muže 17 (34%), ženu 8 (16%), nikoho 13 (26%).

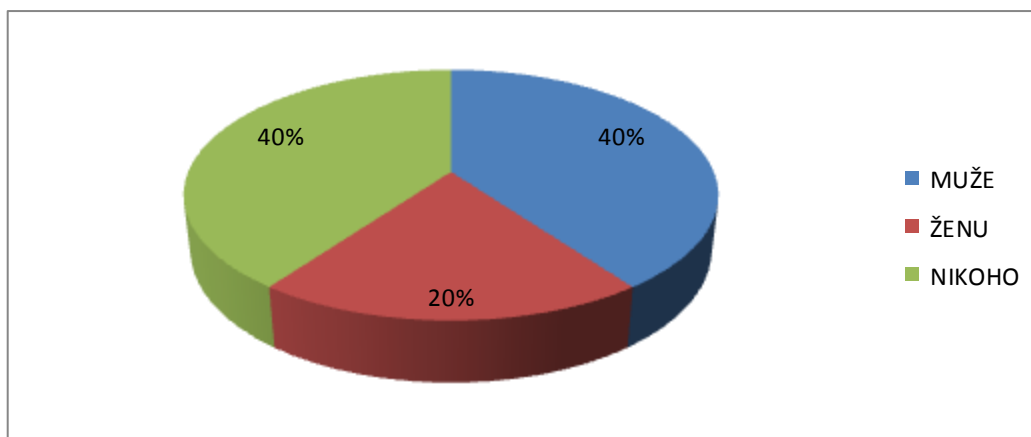
Tabulka 13: Preference pohlaví nadřízené/ho

	muže	ženu	nikoho
Muži	3	2	7
Ženy	17	8	13
Celkem	20	10	20

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Tato otázka souvisí s předchozí, ve které respondenti odpovídali podle skutečného stavu ve své profesi. Nyní mají odpovědět podle svého přání, koho by na místě nadřízeného preferovali. Z 12 mužů by stejné pohlaví chtěli 3 (25%), ženu by upřednostnili 2 (17%) a 7 (58%) jich nechce nadřízeného. Z celkového počtu 38 žen jich 17 (45%) preferuje na místě nadřízeného muže, 8 (21%) ženu a 13 (34%) nikoho. Muži by nejraději byli bez nadřízeného a ženy raději volí muže.

Graf 16: Nadříceného preferujete



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 17: Je možno ve vašem povolání využít různých forem úvazku?

Z celkového počtu 12 mužů: ano 6 (12%), ne 5 (10%), nevím 1 (2%).

Z celkového počtu 38 žen: ano 31 (62%), ne 6 (12%), nevím 1 (2%).

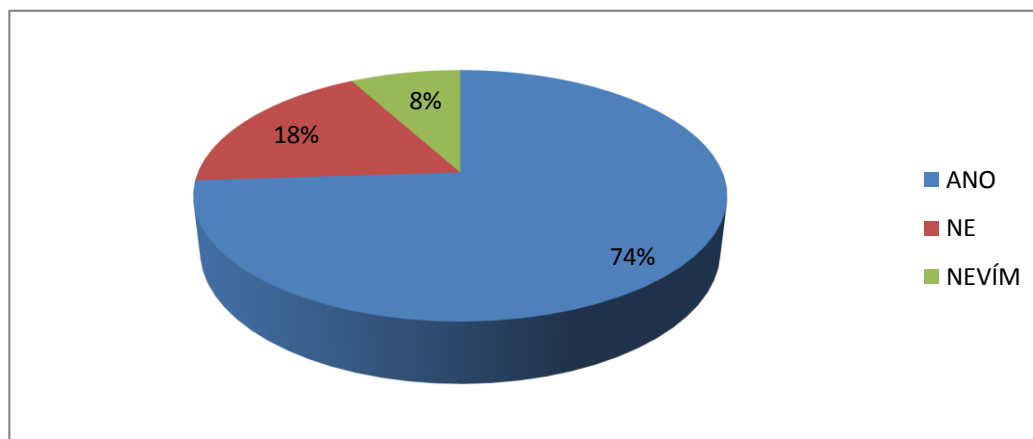
Tabulka 14: Využití různých forem úvazku

	ano	ne	nevím
Muži	6	5	1
Ženy	31	6	1
Celkem	37	11	2

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

K využití různých forem úvazku se z 12 mužů souhlasně vyjádřilo 6 (50%), nesouhlasně 5 (42%) a 1 muž (8%) o nich nevěděl. Z celkového počtu 38 žen souhlasilo 31 (82%), nesouhlasilo 6 (16%) a 1 (3%) nevěděla. Celkový výsledek průzkumu vypovídá o využívání různých forem úvazku především ženami. Je pozitivní i zjištění, že pouze 2 jedinci z celkového počtu 50 nevěděli o možnostech využitelných ve svém zaměstnání.

Graf 17: Využití forem úvazku



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 18: Preferujete pružnou pracovní dobu?

Z celkového počtu 12 mužů: ano 10 (20%), ne 2 (4%).

Z celkového počtu 38 žen: ano 28 (56%), ne 10 (20%).

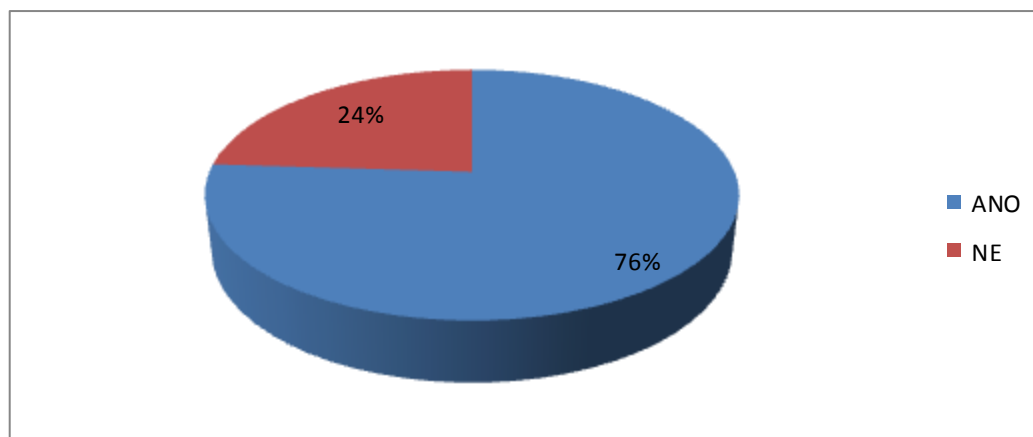
Tabulka 15: Preference pružné pracovní doby

	ano	ne
Muži	10	2
Ženy	28	10
Celkem	38	12

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Muži preferují pružnou pracovní dobu v 10 (83%) případech a nepreferují 2 (17%). Ženy odpověděly souhlasně ve 28 (74%) a nesouhlasně v 10 případech (26%). Z celkového počtu 50 respondentů upřednostňuje pružnou pracovní dobu 38 (76%) a 12 (24%) ji neupřednostňuje.

Graf 18: Preferujete pružnou pracovní dobu



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 19: Máte možnost využít nějaká prarodinná opatření?

Z celkového počtu 12 mužů: ano 6 (12%), ne 3 (6%), nevím 3 (6%).

Z celkového počtu 38 žen: ano 10 (20%), ne 13 (26%), nevím 15 (30%).

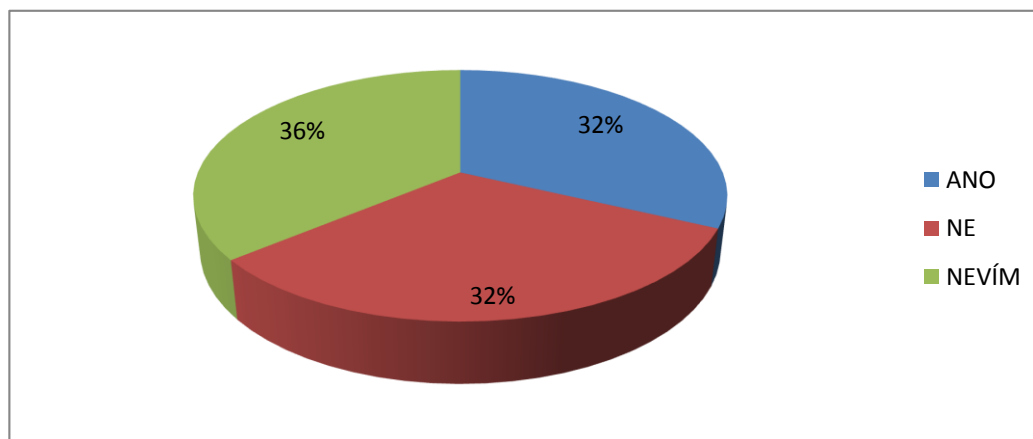
Tabulka 16: Využití prarodinných opatření

	ano	ne	nevím
Muži	6	3	3
Ženy	10	13	15
Celkem	16	16	18

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Na dotaz o možnosti využití prarodinných opatření odpovědělo souhlasně 6 (50%) mužů a 10 (26%) žen, nesouhlasně 3 (25%) muži a 13 (34%) žen a o možnostech nevěděli 3 (25%) muži a 15 (40%) žen. Z výzkumu vyplynulo, že více obeznámeni jsou s opatřeními muži a ženy o nich neví anebo se o ně v dostatečné míře nezajímají.

Graf 19: Možnost prorodinných opatření



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 20: Dáváte přednost?

Z celkového počtu 12 mužů: rodině 3 (6%), spíše rodině 4 (8%), práci 0 (0%), spíše práci 1 (2%), stejně rodině i práci 4 (8%).

Z celkového počtu 38 žen: rodině 21 (42%), spíše rodině 7 (14%), práci 0 (0%), spíše práci 1 (2%), stejně rodině i práci 9 (18%).

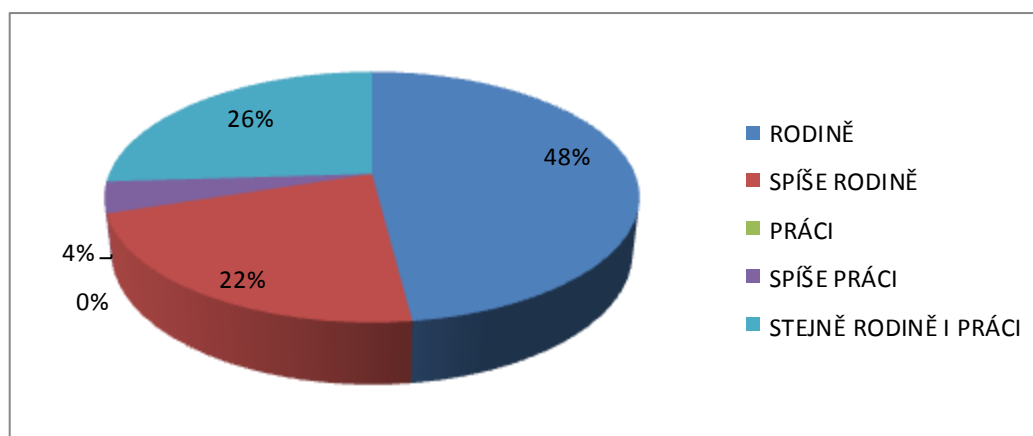
Tabulka 17: Priority v rodině či práci

	rodině	spíše rodině	práci	spíše práci	stejně rodině i práci
Muži	3	4	0	1	4
Ženy	21	7	0	1	9
Celkem	24	11	0	2	13

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

V otázce priorit se k možnosti rodiny a spíše rodiny vyjádřilo 7 (59%) mužů a 28 (74%) žen. K variantě upřednostnění práce a spíše práce se přiklonil 1 (8%) muž a 1 (3%) žena. Stejně rodině i práci se věnují 4 (33%) muži a 9 (23%) žen. Celkově z obou pohlaví dalo přednost rodině 35 a práci pouze 2 z 50 dotázaných. I ženy i muži tedy preferují rodinu před kariérou.

Graf 20: Dáváte přednost



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Otázka č. 21: Jste ochotni udělat ústupky, aby oba partneři mohli sladit kariéru a rodinu?

Z celkového počtu 12 mužů: ano 9 (18%), spíše ano 3 (6%), ne 0 (0%), spíše ne 0 (0%).

Z celkového počtu 38 žen: ano 25 (50%), spíše ano 13 (26%), ne 0 (0%), spíše ne 0 (0%).

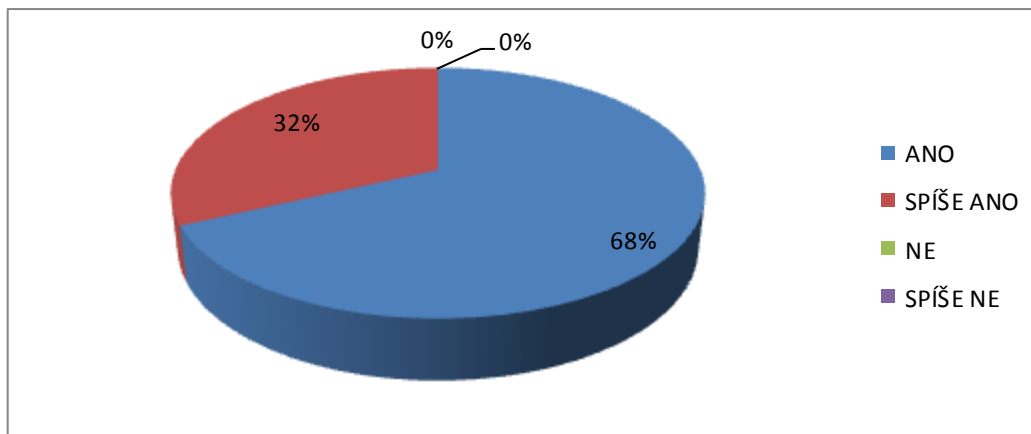
Tabulka 18: Ochota dělat ústupky

	ano	spíše ano	ne	spíše ne
Muži	9	3	0	0
Ženy	25	13	0	0
Celkem	34	16	0	0

Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

U poslední otázky se vyskytla shoda u obou pohlaví. Všichni respondenti se vyjádřili souhlasně k ústupkům ve prospěch partnera/partnerky. Muži i ženy odpověděli ano, spíše ano a ani jedna odpověď nebyla ne, spíše ne.

Graf 21: Ústupky ke sladění



Zdroj: autorka práce, 2015 (vlastní šetření)

Na základě analýzy odpovědí byly potvrzeny nebo vyvráceny tři hypotézy.

Hypotéza č. 1: Na rodičovské dovolené zůstává žena a muž je živitelem.

Z 50 respondentů všech 50 – tedy 100% odpovědělo, že zůstala na rodičovské dovolené žena a 33 – tedy 66% odpovědělo souhlasně, že živitelem rodiny je muž.

Hypotéza č. 1 se potvrdila.

Hypotéza č. 2: S diskriminací se setkává pouze žena.

Z 12 dotazovaných mužů jich 5 odpovědělo, že se s diskriminací setkala a 7 nesetkala. A žen souhlasně odpovědělo 16 a nesouhlasně 22. Překvapivě větší část žen se s diskriminací nesetkala.

Hypotéza č. 2 se nepotvrdila.

Hypotéza č. 3: Zaměstnanec preferuje pružnou pracovní dobu.

Z 50 respondentů jich 38 odpovědělo, že preferují a 12, že nepreferují. 76% zaměstnanců preferuje pružnou pracovní dobu.

Hypotéza č. 3 se potvrdila.

ZÁVĚR

Hlavním cílem bakalářské práce bylo prostřednictvím odborných pramenů shrnout současný stav posuzování genderových rolí v pracovní a rodinné sféře. A prostřednictvím dotazníkového šetření zjistit aktuální názory mužů a žen na jejich harmonizaci. Zda se obě pohlaví setkávají s diskriminací a zda využívají prorodinná opatření.

Z prostudovaných zdrojů a šetření Společnosti přátelské rodině vyplynulo, že zaběhnuté genderové stereotypy stále přetrvávají, ale částečně podléhají vlivům a vývoji společnosti. Jedinci vždy budou ovlivněni vnímáním svého genderu a přiklánějí se k tradičnímu modelu, ve kterém je muž spíše živitelem a žena se větší měrou podílí na chodu domácnosti a péči o děti. Ženy vnímají muže jako stejně schopné a přejí si jejich větší zapojení, ale nedávají jim k tomu dostatek prostoru. A muži si uvědomují, že jsou při výchově stejně důležití, ale své právo na rodičovskou dovolenou nevyužívají. Tvrdí, že je to vhodnější role pro ženu a mají větší strach opustit kariéru. Dle šetření organizace WageIndicator jsou ženy v ČR častěji diskriminovány v odměňování a pobírají o 25% nižší mzdu než muži. Je to jeden z nejvyšších rozdílů v rámci Evropy. Aby docházelo k rovnosti mezi oběma pohlavími, měli by mít všichni stejné příležitosti. Možností je přebírání vzorů ze zahraničí a aktivní politika státu.

V teoretické části práce jsou uvedeny výstupy ze čtyř šetření s velkým počtem respondentů: rozdílné hodinové výdělky mužů a žen v ČR (15 profesí po 30 respondentech), mapa platových rozdílů v Evropě (v ČR osloveno 4.009 respondentů, rovné příležitosti žen a mužů v péči o děti a domácnost (455 respondentů) a firmy přátelské rodině (krajská kola a celorepublikové vyhodnocení).

V praktické části bylo z dotazníkového šetření zjištěno, že na rodičovské dovolené zůstala ve všech případech žena. Obě pohlaví si přitom uvědomují, že na výchově by se měli podílet oba stejně. Většina přiznala, že i o chod domácnosti se větší měrou stará žena, ale pozitivní je zjištění, že se alespoň částečně zapojují všichni. Tradiční model převládá i v názoru na živitele rodiny, kterým je ve 2/3 rodin muž. Hypotéza č. 1: Na rodičovské dovolené zůstává žena a muž je živitelem rodiny.
HYPOTÉZA Č. 1 SE POTVRDILA.

S rozdělením genderových rolí v pracovní kariéře je spojen i výskyt diskriminace. Častěji se s ní setkávají ženy, ale nevyhýbá se ani mužům. Nejčastějším důvodem bývá odměňování a péče o děti. Ženy s malými dětmi vnímají situaci ze svého pohledu a cítí se být častěji diskriminovány, než jak si to připouští jejich okolí. Hypotéza č. 2: S diskriminací se setkávají pouze ženy. **HYPOTÉZA Č. 2 SE NEPOTVRDILA.**

Trh práce se také řídí genderovými rolemi. Dotazovaní muži všichni rozdělují profese na čistě mužské a ženské, ženy to nevnímají tak striktně. A právě tento rozdílný přístup může zapříčiňovat vznikající diskriminace v kariéře žen. Pokud by respondenti mohli volit pohlaví svého nadřízeného, u žen by volba padla na muže a muži by nejraději neměli nadřízeného vůbec. V otázce sladování práce s rodinou je pro všechny důležité využití různých alternativ úvazku. Z šetření vyplynulo, že o možnostech jsou dostatečně informováni muži i ženy. Pružnou pracovní dobu preferuje 76% respondentů. Hypotéza č. 3: Zaměstnanec preferuje pružnou pracovní dobu. **HYPOTÉZA Č. 3 SE POTVRDILA.**

Z průzkumů dále vyplynulo, že s možností využívání prorodinných opatření jsou lépe obeznámeni muži a většina žen o jejich existenci nevěděla, anebo se o ně v dostatečné míře nezajímala. To by mohlo posloužit jako návod, jakým směrem zvyšovat informovanost, aby se zefektivnila harmonizace rodiny s pracovní kariérou. Pozitivním zjištěním byla preference rodiny před kariérou. Obě pohlaví se v této otázce shodla a pouze jeden muž a jedna žena z 50 respondentů by dali přednost práci. Nejoptimističtěji dopadla poslední otázka týkající se ochoty udělat ústupky ve prospěch druhého partnera. Všichni jednohlasně souhlasili s tím, že by se přizpůsobili, aby oba měli stejnou možnost sladit kariéru s rodinou. Tento postoj nahrává rovným příležitostem pro muže i ženu, jejich rovnocenné účasti ve všech sférách soukromého i veřejného života. A mohl by být základem pro genderové strategie i na úrovni politické.

Dotazníkové šetření splnilo svůj účel a je praktickým přínosem pro nastínění směru dalšího vývoje harmonizace rodiny a kariéry a rovných příležitostí žen i mužů. Nejdůležitější je zaměřit se na informovanost veřejnosti o problematice, diskutovat o ní, upravovat legislativu a posilovat tím možnosti konat a měnit zaběhnuté stereotypy. Nástrojem musí být aktivní politika státu a inovace zákonů a opatření.

Cílů bakalářské práce bylo dosaženo. Genderový aspekt je ale velmi širokým tématem. Konkrétním návrhem dalšího bádání by byl širší výzkum, který by přesáhl rámec této práce a medializace výstupů a jejich aplikace do praxe. Doporučuji zaměřit se na zahraniční zdroje a jejich využití v rámci ČR. Inspirací by mohly být například otcovské dny a příspěvek na pečovatele využívané v Nizozemí.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BUČKOVÁ, V. et al., 2013. *Ekonomika pro střední školy – Úvod – Učebnice*. 1. vyd. Nakladatelství DIDAKTIS spol. s r. o.. ISBN 978-807358-203-6.

ČASTORÁL, Z., 2013. *Management lidského faktoru: management lidských zdrojů, management lidského kapitálu, personální management*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-80-7452-038-9.

FAFEJTA, M., 2004. *Úvod do sociologie pohlaví a sexuality*. Věrovany: Jan Piszkievicz. ISBN 80-867-6806-6.

HAMPLOVÁ, D, E. MITCHELL a M. VÍTEČKOVÁ., 2010. *Proměny rodinných a profesních startů*. 1. vyd. Editor Jana Chaloupková. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. ISBN 978-80-7330-185-9.

KARSTEN, H., 2006. *Ženy - muži*. 1. vyd. Překlad Petr Babka. Praha: Portál. ISBN 80-7367-145-X.

KÖHLEROVÁ, T. a M. MOUDRÝ. 2012. *Občanský a společenskovědní základ*. 1. vyd. Kralice na Hané: Computer Media. ISBN 978-80-7402-121-3.

KOLÁŘOVÁ, M. 2009. *Protest proti globalizaci: gender a feministická kritika*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-86429-96-0.

KŘÍŽKOVÁ, A. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-7419-054-4.

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. 2009. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-615-5.

OAKLEYOVÁ, A. 2000. *Pohlaví, gender a společnost*. 1.vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-403-6.

RENZETTI, Claire M. 2003. *Ženy muži a společnost*. 1. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0525-2.

ZÁKONÍK PRÁCE. 2013. *Zákoník práce: 2014 : redakční uzávěrka 14.10.2013. UZ*. Ostrava: Sagit. ISBN 978-80-7488-010-0.

Seznam použitých internetových zdrojů

COUNCIL OF EUROPE. *European court of human rights*. [online]. © 2014 [cit. 2014-11-22]. Dostupné z: <http://conventions.coe.int/>

ČSÚ. *Gender – základní pojmy*. [online]. © 2014 [cit. 2014-12-20]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy

FIT FOR GENDER. *Přípravení na gender mainstreaming*. [online]. © 2007 [cit. 2015-01-11]. Dostupné z: <http://www.fit-for-gender.org/webseiten/tscheversion/tscheindex>

GENDER STUDIES. *Genderstudies.cz*. [online]. © 2010 [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz/>

LOM Liga otevřených mužů. *Kdo jsme*. [online]. © 2015 [cit. 2015-01-12]. Dostupné z: <http://ilom.cz/kdo-jsme/>

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČR. *Prohlášení ministerstva zdravotnictví*. [online]. © 2014 [cit. 2014-12-22]. Dostupné z: http://mzcr.cz/dokumenty/prohlaseni-ministerstva-zdravotnictvi-provozovani-jesli-jako-zdravotnickych-zari_7612_3.html

MONEYMAG. *Diskriminace na trhu práce*. [online]. © 2015 [cit. 2015-01-15]. Dostupné z: <http://moneymag.cz/ekonomika/3877-diskriminace-na-trhu-prace-pruzkum-odhalil-velky-problem>

MPSV. *Strategie sociálního začleňování 2014 – 2020*. [online]. © 2014 [cit. 2014-12-18]. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie_soc_zaclenovani_2014-20

MÚJ PLAT. *Platy v České Republice*. [online]. © 2014 [cit. 2014-12-20]. Dostupné z: <http://mujplat.cz/hlavni-stranka/platy-v-cr/grafy-a-statistiky>

NRZP. *Přehled antidiskriminační legislativy*. [online]. © 2015 [cit. 2015-01-31]. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/diskriminace/851-prehled-antidiskriminacni-legislativy.html>

PORADNA PRÁVA. *Diskriminace v pracovní inzerci*. [online]. © 2006 [cit. 2015-01-14]. Dostupné z: http://www.poradna-prava.cz/folder05/diskriminace_v_pracovni_inzerci

SEBERÍZENÍ. *Nejtěžší práce na světě*. [online]. © 2014 [cit. 2014-12-20]. Dostupné z: <http://www.seberizeni.cz/nejtezsi-prace-na-svete/>

SPOLEČNOST PŘÁTELSKÁ RODINĚ. *Rovné příležitosti žen a mužů v péči o děti a o domácnost*. [online]. © 2014 [cit. 2014-12-29]. Dostupné z: http://www.familyfriendly.cz/upload/files/4_123.SitMC_RP_deti_domacnost_2014.pdf

SÚIP. *Zaručená mzda*. [online]. © 2014 [cit. 2014-12-21]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/otazky-a-odpovedi/pracovnepravni-vztahy/odmenovani-za-praci/zarucena-mzda/?q=zákon o mzdě](http://www.suip.cz/otazky-a-odpovedi/pracovnepravni-vztahy/odmenovani-za-praci/zarucena-mzda/?q=zákon%20o%20mzdě)

ÚSTAVNÍ SOUD. *Listina základních práv a svobod*. [online]. © 1998 [cit. 2015-01-31]. Dostupné z: <http://www.usoud.cz/listina-zakladnich-prav-a-svobod/>

VÚPSV PRAHA. *Gender v managementu*. [online]. © 2006 [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_207.pdf

ZMĚNY ZÁKONŮ. *Novelizace Z. č. 998 1963 Sb.* [online]. © 2015 [cit. 2015-01-14]. Dostupné z: <http://www.zmenyzakonu.cz/vyber.aspx?k=99/1963%20Sb>

ŽENY A VĚDA. *Genderová rovnost ve vědě pro kvalitnější vědu pro všechny*. [online].
© 2012 [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: <http://www.infomat.nkc.cz/menime-vedu/gender-ve-vede/10821083-zeny-ve-vede-v-cislech/platovy-rozdil>

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ a TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 1: Top 15 nejlepších hodinových výdělků pro muže v ČR	18
Obrázek 2: Top 15 nejlepších hodinových výdělků pro ženy v ČR	19

Seznam grafů

Graf 1: Jste	37
Graf 2: Váš věk	38
Graf 3: Jaký je váš stav	39
Graf 4: Kde žijete	40
Graf 5: Setkal/a jste se s diskriminací	41
Graf 6: Diskriminace se týkala	42
Graf 7: Žena s dítětem častěji diskriminována	43
Graf 8: Na rodičovské dovolené zůstal/a	43
Graf 9: Podíl na výchově dětí	44
Graf 10: Zapojení do péče o děti	45
Graf 11: O domácnost se stará žena	46
Graf 12: Zapojení do chodu domácnosti	47
Graf 13: Živitelem rodiny je muž	48
Graf 14: Existují ženské a mužské profese	49
Graf 15: Nadřízeným v práci je	50
Graf 16: Nadřízeného preferujete	51
Graf 17: Využití forem úvazku	52
Graf 18: Preferujete pružnou pracovní dobu	53
Graf 19: Možnost prarodinných opatření	54
Graf 20: Dáváte přednost	55
Graf 21: Ústupky ke sladění	56

Seznam tabulek

Tabulka 1: Rozdělení podle pohlaví a věku	38
Tabulka 2: Rozdělení podle pohlaví a stavu	38

Tabulka 3: Rozdělení podle pohlaví a bydliště	39
Tabulka 4: Setkání se s diskriminací	40
Tabulka 5: Druhy diskriminace	41
Tabulka 6: Diskriminace žen s dětmi.....	42
Tabulka 7: Péče věnovaná dětem	44
Tabulka 8: Rozdělení péče o domácnost.....	45
Tabulka 9: Zapojení do domácnosti	46
Tabulka 10: Muž živitelem rodiny	47
Tabulka 11: Ženské a mužské profese	48
Tabulka 12: Nadřízená/ný v práci.....	49
Tabulka 13: Preference pohlaví nadřízené/ho	50
Tabulka 14: Využití různých forem úvazku	51
Tabulka 15: Preference pružné pracovní doby	52
Tabulka 16: Využití prorodinných opatření.....	53
Tabulka 17: Priority v rodině či práci	54
Tabulka 18: Ochota dělat ústupky.....	55

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník.....	I
---------------------------	---

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník: PRÁCE A RODINA

1) Jste?

muž žena

2) Váš věk?

18-25 25-35 35-45 více než 45

3) Jaký je váš stav?

ženatý/vdaná neoženil se/nevdala se

4) Kde žijete?

na vesnici ve městě

5) Setkal/a jste se s diskriminací?

ano ne

6) Diskriminace se týkala?

ničeho věku pohlaví odměňování péče o
děti

7) Domníváte se, že ženy s malými dětmi jsou častěji diskriminovány?

ano spíše ano ne spíše ne nevím

8) Na rodičovské dovolené zůstal/a?

muž žena

9) Kdo by se podle vás měl podílet na výchově dětí?

muž žena oba stejně

10) Jak se zapojujete do péče o děti?

nezapojuji částečně stejnou měrou já větší měrou

11) Souhlasíte, aby se o chod domácnosti starala žena?

ano spíše ano ne spíše ne nevím

12) Jak se do chodu domácnosti zapojujete vy?

nezapojuji částečně stejnou měrou já větší měrou

13) Souhlasíte, aby živitelem rodiny byl muž?

ano spíše ano ne spíše ne nevím

14) Myslíte, že existují čistě ženské a mužské profese?

ano ne nevím

15) Vaším nadřízeným v práci je?

muž žena nikdo

16) Koho byste na místě nadřízeného preferoval/a?

muže ženu nikoho

17) Je možno ve vašem povolání využít různých forem úvazku?

ano ne nevím

18) Preferujete pružnou pracovní dobu?

ano ne

19) Máte možnost využít nějaká prorodinná opatření?

ano ne nevím

20) Dáváte přednost?

rodině spíše rodině stejně rodině i práci spíše práci práci

21) Jste ochotni udělat ústupky, aby oba partneři mohli sladit kariéru a rodinu?

ano spíše ano ne spíše ne

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Štěpánka Zákoucká

Obor: 6208R180 Bc. MS – ŘLZ Voš

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Pracovní kariéra z aspektu gender

Rok: 2015

Počet stran textu bez příloh: 52

Celkový počet stran příloh: 11

Počet titulů českých použitých zdrojů: 12

Počet internetových zdrojů: 18

Vedoucí práce: PhDr. Jindra Stříbrská, Ph.D.