

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA

Katedra práva

Studijní program: B 6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Řízení a ekonomika podniku

Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí práce:

doc. Ing. Lucie Kozlová, Ph.D.

Autor práce:

Karolína Brůžková

2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Karolína BRŮŽKOVÁ**
Osobní číslo: **E08448**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**
Název tématu: **Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce**
Zadávací katedra: **Katedra práva**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem bakalářské práce je zjištění existujících bariér na trhu práce, které diskriminují ženy v různých aspektech například mzdových či obsazování žen do vedoucích pozic. Součástí práce bude také analýza mužských a ženských pozic v TOP managementu ve vybraných organizacích. Další součástí práce bude navržení možného odstranění genderových bariér na trhu práce.

Metodický postup:

1. Studium odborné literatury - analýza a srovnání odborných názorů týkající se genderové problematiky na trhu práce.
2. Praktická část práce - terénní sběr dat ve vybraných organizacích.
3. Analýza dat týkající se obsazení žen v řídicích pozicích.
4. Závěry a obecná doporučení.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**
Rozsah pracovní zprávy: **50-60 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

Giddens, A.: *Sociology*. 6th ed. Cambridge. Polity, 2009.
Petrušek, M.: *Základy sociologie*. Praha, Akademie veřejné správy, 2009.
Molek, J.: *Personalistika a řízení*. ZSF JU, České Budějovice, 2008.
Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H., Uhde, Z.: *Práce a péče*. Praha, Sociologické nakladatelství (SLON), 2008.
Dudová, R., Křížková, A., Fischlová, D.: *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha, VÚPSV, 2006.
Fischlová, D., Gazdagová, M.: *Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušeností s nimi*. Praha, VÚPSV, 2006.
Hašková, H.: *Rovné příležitosti mužů a žen při sladění práce a rodiny?* Praha, Sociologický ústav AV ČR, 2003.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Lucie Kozlová, Ph.D.**
Katedra sociální práce a sociální politiky

Datum zadání bakalářské práce: **8. února 2010**
Termín odevzdání bakalářské práce: **16. dubna 2011**

12. 

prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc., prof.h.c.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (25)
370 05 České Budějovice


JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma *Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce* vypracovala samostatně s použitím odborných pramenů a literatury, které uvádím v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v plném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly, v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb., zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích, dne 14. 4. 2011

.....

Karolína Brůžková

Poděkování

Děkuji doc. Ing. Lucii Kozlové, Ph.D. za odborné vedení a všestrannou pomoc při vypracování této bakalářské práce.

Obsah

1	Úvod.....	8
2	Gender.....	10
2.1	Genderová identita.....	10
2.2	Genderová role.....	11
2.3	Gender a rodina.....	12
3	Žena na trhu práce.....	14
3.1	Současná situace na trhu práce.....	14
3.2	Segregace pracovního trhu dle pohlaví.....	15
3.3	Práce a rodina.....	16
3.4	Oblasti diskriminace žen na trhu práce.....	17
3.4.1	Nerovnost v odměňování.....	18
4	Gender v managementu.....	20
4.1	Manažerská kariéra.....	20
4.2	Žena jako manažerka.....	21
4.3	Vnímání žen jako řídicích pracovníků.....	22
4.4	Očekávané trendy z hlediska genderu.....	23
5	Politika rovných příležitostí.....	24
5.1	Právní úprava rovných příležitostí.....	24
5.2	Gender mainstreaming.....	25
5.3	Hlavní úkoly v politice rovných příležitostí.....	26
6	Cíl práce a hypotézy.....	28
6.1	Cíl práce.....	28
6.2	Hypotézy.....	28
7	Metodika výzkumu.....	29
7.1	Použité metody a techniky.....	29
8	Prezentace výsledků.....	30
8.1	Bariéry na pracovním trhu.....	30

8.2	Analýza mzdové diferenciacie a analýza pozic mužů a žen na trhu práce.....	39
8.3	Opatření k odstranění nerovností na trhu práce z pohledu genderu	52
9	Závěr	57
10	Summary.....	60
11	Seznam použitých zdrojů	61
12	Seznam Obrázků.....	67
13	Seznam Tabulek	68
14	Přílohy	69

1 Úvod

„Mnoho lidí se dostalo dál, než mohli, protože si o nich někdo jiný myslel, že mohou.“

Neznámý autor

Jak je řečeno v citátu, nikoho nemáme předem odsoudit, aniž bychom mu dali šanci ukázat, co v něm doopravdy je, co je schopen dokázat a kam až ho může posunout naše víra v něj. Tento citát by si měli zapamatovat všichni personalisté a lidé, ovlivňující příjem zaměstnanců, především v postoji k ženě a neodsouvat ji až na druhé místo, jak se tomu dnes velmi často děje, čímž je zcela znevýhodňována oproti muži.

České ženy v současné době dosahují vysoké ekonomické aktivity, na trhu práce jsou zastoupeny necelou polovinou pracujícího obyvatelstva. Naše země patří mezi státy s nejvyšší zaměstnaností na světě. Postavení žen v pracovní sféře však není tak silné jako pozice mužů. A to z důvodu neustále přetrvávajících genderových stereotypů, které ženy značně znevýhodňují a staví je tak do nerovné pozice oproti mužům. Toto znevýhodněné postavení způsobuje především vnímání žen jako slabších článků nebo jako matek. Příčinou jsou nerovné příležitosti, které se týkají téměř všech oblastí, jako například přijímání žen do zaměstnání, především na řídicí a rozhodovací úrovni, mzdového ohodnocení, kariérního postupu a období spojeným s mateřskou/rodičovskou dovolenou. Těmito znevýhodněními se zabývá politika rovných příležitostí, která se snaží hledat řešení vedoucí k odstraňování bariér a nastolování rovných příležitostí.

V dnešní době najdeme jen málokoho, kdo by ještě neslyšel o tématu rovných příležitostí zaměřeném na muže a ženy. Tato problematika se v poslední době stala velmi diskutovaným a medializovaným problémem, o kterém můžeme slyšet ze všech stran s neustále se zvyšující frekvencí a zájmem. Tato problematika mě zaujala natolik, že jsem si ji zvolila jako téma bakalářské práce. Práce bude zaměřena na výsledky výzkumů, které byly provedeny nejrůznějšími organizacemi a institucemi. Výsledky zkoumání budou shrnuty do souhrnného pohledu na trh práce z pohledu genderu do

několika oblastí. A to především do oblasti propojení profesní sféry se soukromým životem, neboť tyto zóny jsou úzce spojovány a z velké části se ovlivňují. Proto je tato práce zaměřena na sféru pracovní, sféru rodinnou a jejich vzájemné prolínání.

V první části je pomocí odborné literatury vypracován přehled o oblasti genderu, kde se nachází seznámení s problematikou genderu, genderovou identitou a genderovými rolemi. Opodál se dozvíme, jak to vypadá se situací ženy na pracovním trhu, jaké má možnosti či bariéry. Rozvinuta je i problematika genderu v managementu a politika rovných příležitostí, kde je shrnuta právní úprava rovných příležitostí a její hlavní úkoly.

V druhé části se práce bude zabývat shrnutím výsledků nejrůznějších šetření a výzkumů, s orientací zejména na existující bariéry na pracovním trhu, které značně znevýhodňují ženy. Dále bude provedena analýza mezd mužů a žen a jejich diferenciací v rámci sektorů, odvětví a tříd KZAM. V první řadě bude tato analýza orientována na manažerské pozice, kde by měly být platové rozdíly největší. Práce se též bude zabývat možnými řešeními, která mohou zmírnit nerovnosti mezi ženami a muži.

Cílem práce je zjištění aktuálních bariér na trhu práce a návrhů řešení, která by nerovnosti zmírnily či zcela odstranily. Dalším cílem je analýza TOP managementu z pohledu zastoupení žen a výše mezd.

2 Gender

S novodobou společností úzce souvisí termín gender. Tento anglický pojem překládáme jako sociální pohlaví popř. sociální rod (Valdrová, 2006, s. 6). Termín gender souvisí s druhou vlnou feminismu, která se objevila na sklonku 60. let dvacátého století, kdy se zavedl do řešení otázek vztahů žen a mužů (Křížková, Pavlica, 2004, s. 17).

Gender je pojem odkazující na sociální rozdíly mezi muži a ženami, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované, tj. mohou se v čase měnit, být odlišné jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami. Tyto rozdíly jsou dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami, které se neustále přirozeně vyvíjí. Gender je termín zcela odlišný od slova pohlaví, neboť pohlaví odkazuje k fyzickým rozdílům těla, zejména rozdíly týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic (Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2000).

Kimmeľův koncept tří I: identita, interakce, a instituce vystihuje fungování genderu jako principu, který strukturuje společnost. Identita je vždy vázaná do konkrétního kulturního a jazykového kontextu, který spoluutváří naše ženství či mužství, naši pozici ve společnosti. Interakce naznačuje, že gender je vztahový koncept, neboli vzniká v interakci. Instituce (škola, rodina, pracovní trh aj.) odrážejí, produkují a posilují genderové vzorce¹ dané společnosti (Valdrová, 2006, s. 6).

2.1 Genderová identita

Součástí osobní identity je identita genderová. Představuje prožívání sebe sama jako dívky/ženy nebo chlapce/muže včetně příslušnosti k daným skupinám. Toto prožívání může být vázáno výhradně na biologické pohlaví (pohlavní identita) nebo na sociální definování sebe sama jako ženy či muže (genderová identita). Celá osobní identita je sociálně konstruovaná, genderová identita se odvozuje od povahy genderově-pohlavního systému v dané společnosti (Valdrová, 2006, s. 7).

¹ Genderové vzorce – vzorce očekávaného chování od mužského a ženského pohlaví

2.2 Genderová role

Genderová role je soubor zjevných i skrytých, nepsaných předpisů, platných pro chování a jednání žen a mužů a vztahů mezi nimi. Ženám a mužům jsou přisuzovány různé práce, hodnoty, povinnosti a odpovědnosti (Gender management, 2003 - 2004).

Genderové roli se člověk učí od malička za asistence okolí – rodičů, školy, médií, církví, institucí různého druhu (Valdrová, 2006, s. 10). „Při osvojování genderové role má dítě tendenci imitovat silnějšího rodiče, ať je to otec nebo matka, a identifikovat se s ním“ (Oakleyová, 2000, s. 137). Dále se genderové role vytváří a utvrzují především v oblasti zaměstnání a také podle společenských norem a hodnot (Gender management, 2003 - 2004).

Děti se učí chovat podle přisouzeného pohlaví především tím, že se s nimi rozdílně zachází a jsou na ně kladeny určité nároky. Podíváme-li se na zařízení dětských pokojů, na hračky s kterými si děti hrají a na to s čím se zaměstnávají, můžeme vidět rozdíly. V dívčím pokoji nalezneme spíše hračky a hry související s domácností a domácími pracemi, hudební a výtvarné hračky a potřeby, a samozřejmě panenky. Podle těchto předmětů je zřejmé, že od nich rodiče očekávají, že se při hře budou chovat jako domácí paní, starostlivě a pečlivě, a že jsou vnímavé pro umění. Od chlapců se zase očekává zvědavost, objevitelské a manipulativní chování vůči předmětům okolního světa. Proto v chlapeckém pokoji nalezneme auta a vozidla všeho druhu, stavebnice, sportovní vybavení, technické hračky, stroje a přístroje a hry rozvíjející tvůrčí schopnosti. „Americká psycholožka Esther R. Greenglass (1995) v této souvislosti tvrdí, že hračky nabízené chlapcům podporují směřování z domu, zatímco v děvčatech mají poskytované hračky posilovat a podporovat domácí aktivity“ (Karsten, 2006, s. 63 a násl.).

I v dětských knížkách jsou chlapci a dívky popisováni stereotypním způsobem. Chlapci zde vystupují jako aktivní, silní a inteligentní hrdinové, zatímco děvčata jsou zobrazena jako bytosti pasivní, slabé a bezmocné. Celkově jsou děvčata prezentována méně často než chlapci, hlavní postavu ztvárňují asi jen v 10 % případů (Karsten, 2006, s. 69).

Utváření genderové role dále ovlivňují všudy přítomné hromadné sdělovací prostředky, a to především televize, rozhlas, tisk, internet a reklamy, které vytvářejí obrazy žen a mužů referující o výkonech, aktivitách, vlastnostech, projevech chování, o ekonomickém, politickém, vědeckém, uměleckém, společenském přínosu mužů a žen (Valdrová, 2006, s. 80).

2.3 Gender a rodina

I dnes je pro většinu lidí jedním z nejdůležitějších cílů založení rodiny. Ideál rodinného života můžou ovlivňovat i jiné hodnoty, kterým je přikládána větší důležitost. K těmto hodnotám patří například peníze a zajímavá, užitečná či dobře placená práce. S tímto je spojen odsun sňatků do pozdějšího věku. Průměrný věk uzavření prvního manželství vzrostl během posledních 15 let u mužů i žen o více než 6 let (Höhne, Kuchařová, Svobodová, Šťastná, Žáčková, 2010, s. 12). S tím souvisí i fakt, že ženy rodí v pozdějším věku a méně dětí. Průměrný počet dětí v rodině tak neustále klesá (Karsten, 2006, s. 126).

V rámci rodiny dochází k demokratizaci pomocí principů, které znamenají rovnost práv a povinností partnerů v oblasti jejich rodinného a soukromého života, znamenají ale také zrovnoprávnění dětí v rámci rodiny. Dále demokratizaci v rodině můžeme chápat jako otevřený dialog a vyjednávání, které jsou postaveny na svobodě konání každé ze zúčastněných stran, stejně tak jako na vzájemné úctě a toleranci (Maříková, Vohlídalová, 2007, s. 16).

Vztahy a role muže a ženy v rodině můžeme rozdělit na několik různých typů. Nejčastěji se uvádějí dva typy a to tradiční model rodiny, jinak také nazýván model muže – živitele a ženy – pečovatelky a hospodyně, a jako druhý model bývá uváděn model dvoupříjmový.

V tradičním modelu jeden z partnerů zabezpečuje rodinu výkonem placené práce (většinou muž) a druhý z partnerů vykonává neplacenou práci nutnou ke všednímu zabezpečení chodu rodiny (obvykle žena). Oba partneři jsou na sobě závislí, první partner je závislý do určité míry na svém domovském zázemí, které pro něj představuje jak intimní prostor a útočiště před neosobním světem práce, tak nutné zázemí

k regeneraci pracovní síly. Zatímco ten druhý je přinejmenším finančně právě závislý na osobě živitele rodiny.

Modifikovaný model živitele je model dvoupříjmový. Zde se rozkládá finanční zabezpečení rodiny na dva subjekty – muže a ženu a zachovává při tom ostatní nerovnosti – nerovnosti v dělbě práce jak v domácnosti a rodině, tak ve sféře placené práce. Ačkoliv tento model zajišťuje zcela či zčásti finanční nezávislost ženy, jeho nevýhodou je značná zátěž ženy tzv. druhou směnou, která je úzce spojena s nedostatkem volného času. Nancy Chodorow spatřuje možnost v prolomení nerovného genderového uspořádání společnosti především v participaci otců v rodinách. Podle mnoha zahraničních studií se muži začínají zapojovat do chodu domácností více a jinak než v minulosti. Ale změny, které se v rodině v tomto směru odehrávají, jsou jednak pomalé a jednak nedostatečné (Maříková, Vohlídalová, 2007, s. 17 a násl.).

Sirovátka a Hora (2008, s. 73) rozlišují na základě výzkumu dva modely a to modifikovaný model živitele a pečovatelky, kdy žena vykonává méně náročné zaměstnání než její partner a přebírá větší díl péče o domácnost a děti. A na model egalitární, kde oba partneři vykonávají stejně náročné zaměstnání a péči o domácnost a děti si dělí rovným dílem.

V případě České republiky zjišťujeme bez ohledu na vyvážený podíl „tradičních“ versus egalitárních obecných hodnotových orientací výrazné rozdíly pohlaví v zapojení do péče o děti a v péči o domácnost. Rozdíl mezi muži a ženami indikovanými počtem hodin týdně (dle odpovědí žen) je značný: muži věnují péči o dítě a stejně tak péči o domácnost v průměru asi jen třetinu času v porovnání se ženami, v případě hraní si s dětmi asi polovinu. Rozdíly podle preferovaného modelu rodiny jsou však překvapivě nevýznamné, zejména pokud jde o čas věnovaný péči o děti a hraní si s dětmi, jedině v případě času věnovaného chodu domácnosti jsou rozdíly mezi ženami a muži o něco málo menší v případě těch, kteří preferují egalitární model (Sirovátka, Hora, 2008, s. 77).

3 Žena na trhu práce

„V současné době jsou ženy nedílnou součástí trhu práce a podílejí se na něm téměř stejnou měrou jako muži a lze říci, že národní hospodářství by se už fakticky bez ženské práce neobešlo“ (Šnýdrová, 2006, s. 25). Protože většina žen zajišťuje životní standard českých rodin a bez nich by to nešlo, řada rodin by se propadla do kategorie domácností s nízkým sociálním statutem, případně do závislosti na sociální podpoře (Maříková, 1999, s. 55).

3.1 Současná situace na trhu práce

„České ženy se podílejí na pracovním trhu téměř stejně jako muži, představují skoro polovinu pracovní síly v České republice. Podobně je to i v ostatních evropských státech. Míra zaměstnanosti žen je průběžná a neukazuje výrazné poklesy či nárůsty“ (Šnýdrová, 2006, s. 38).

Přestože polovinu pracujících v České republice tvoří ženy, na řídicích pozicích pracuje pouze necelá třetina všech zaměstnaných žen. Na nejvyšších pozicích pracují pouze 4 % žen. Zato z populace pracujících mužů se jich na nejvyšších pozicích ocitá 8 % (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006, s. 28).

Od roku 2001 se začal používat termín rodičovská dovolená, aby nahradil termín „další mateřská dovolená“². Za touto změnou stálo zpřístupnění jejího čerpání i mužům, praxe se ale ve skutečnosti takřka nezměnila a nástup otce na rodičovskou dovolenou je zatím velmi ojedinělý jev (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006, s. 62).

Dne 23. 04. 2009 byl schválen antidiskriminační zákon, který je platný od 26. 09. 2009. Tento zákon vymezuje právo na rovné zacházení a zakazuje diskriminaci například v přístupu k zaměstnání, podnikání, vzdělání či zdravotní péči (Masopustová, Maňour, 2009).

² Zaměstnankyním náleží mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, na kterou se nastupuje 6 týdnů před porodem. Mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, maximálně do doby dosažení věku tří let dítěte (Výplata.cz, 2011).

V celé Evropě přetrvává genderová segregace zaměstnání a v čase nedochází k jejímu výraznému snižování. Naopak v posledních letech je pozorován spíše trend zesilování genderové segregace. Česká republika je navíc v evropském srovnání mezi zeměmi s nejsilněji segregovanými trhy práce. Ženy jsou koncentrovány do méně kategorií zaměstnání než muži a kategorie zaměstnání, kde je pracovní síla žen a mužů nejvíce zastoupena, se zpravidla nepřekrývají (Křížková, Sloboda, 2009, s. 17, s. 69).

3.2 Segregace pracovního trhu dle pohlaví

„Genderová segregace trhu práce je globálně a dlouhodobě přetrvávajícím jevem. Segregace představuje genderovou dělbu placené práce a v důsledku toho také rozdělení sektorů, zaměstnání a pracovních pozic na ty, kde dominují muži, na ty, kde dominují ženy, nebo na tzv. integrované oblasti, kde je podíl žen a mužů zhruba vyrovnaný“.

Segregace je jednou z hlavních forem genderových nerovností v práci. Rozlišujeme segregaci sektorů, zaměstnání a horizontální versus vertikální segregaci. V sektorové segregaci a segregaci zaměstnání jde o zastoupení žen a mužů v jednotlivých sektorech trhu práce (průmysl, zemědělství, služby) či jednotlivých zaměstnání (Křížková, Sloboda, 2009, s. 13).

Vertikální segregace znamená výraznou koncentraci mužů na vyšších pozicích a na rozhodovacích úrovních, a to včetně odvětví s převahou ženské pracovní síly. Horizontální segregace spočívá v koncentraci žen v odvětvích s obecně nižšími platy. Trh je tedy poměrně zřetelně rozdělen na „mužská“ a „ženská“ povolání; feminizace určitých odvětví způsobuje, že klesá jejich prestiž a finanční ohodnocení (Valdrová, 2006, s. 141).

Jedním z vážných důsledků pracovní segregace podle pohlaví je to, že omezuje pracovní možnosti. Tato skutečnost se týká obou pohlaví, ale pro ženy přináší více nevýhod, neboť pojem ženská práce vyvolává negativní asociace. Tyto práce jsou pokládány za nudné a jednotvárné. Dále se předpokládá, že pro ženské práce není nutná příliš vysoká kvalifikace či inteligence a že vyžadují mnohem méně samostatnosti než práce mužské. Důležité je také zmínit, že ženská zaměstnání obvykle nabízejí mnohem nižší platové ohodnocení, mobilitu, méně výhod a prestiže (Šnýdrová, 2006, s. 40-41).

„V současné době pozorujeme určité posuny, neboť žen orientujících se na kariéru přibývá. Zatím dosahují úspěchů spíše jako jednotlivci než jako celá vzdělanostní či profesní skupina“ (Šnýdrová, 2006, s. 26).

3.3 Práce a rodina

„Spjatost pracovní sféry s rodinou je značná, lidé jí také tak vnímají a chovají se podle toho. Zejména u mladých lidí (mužů i žen) přestávají fungovat zaběhaná schémata jejich otců a matek. Bylo snazší být ochránkyní rodinného krbu (i u nás), když možnosti studovat, kariérově získat či prostě cestovat a konzumovat byly minimální. Je však třeba přesně definovat, že možnosti by měly být stejné pro obě pohlaví. Obviňovat ženy, že ruší tradiční rodinu a odklánějí se od rodinných pout, je nespravedlivé, pokud se ze stejného hlediska nehodnotí i muži“ (Maříková, 1999, s. 55).

Práce pro většinu žen není pouhým prostředkem k získání či doplnění rodinného příjmu, ale má i svůj výrazný sociální rozměr. Umožňuje navazovat důležité osobní i pracovní kontakty, výrazně zvyšuje podíl svých známých a přátel. Práce má pro většinu českých žen vysokou seberealizační hodnotu. Na druhé straně silná orientace žen na rodinu je může ovlivňovat při volbě zaměstnání (ženy s malými dětmi preferují ta zaměstnání, která jsou „blízko“, mnohdy i za cenu přijetí méně kvalifikované práce), to je znevýhodňuje na trhu práce. Z důvodu rodiny pak tyto ženy usilují méně často o kariérový postup než muži, spokojují se s hůře placeným zaměstnáním apod. Na problém skloubení pracovních a rodinných povinností je v naší společnosti obvykle nahlíženo jako na osobní problém ženy (Gjuričová, 1999, s. 66 - 67).

„Narození dítěte by pro ženu nemělo představovat handicap. Ve skutečnosti jím ale velmi často je, alespoň z hlediska jejího uplatnění na trhu práce. Ve srovnání s muži ztrácí ženy v tomto nejproduktivnějším věku s každým dítětem minimálně dva roky. A tento „deficit“ už nejsou prakticky do konce své kariéry schopné vyrovnat“ (Špidla, 2008, s. 19-20).

3.4 Oblasti diskriminace žen na trhu práce

„Diskriminace se projevuje ve formě přímé a nepřímé či skryté a zjevné. Diskriminace zjevná je snadno prokazatelná a postižitelná, to neplatí u diskriminace skryté, která je ve spojení s kategorií pohlaví bohužel mnohem častější. Zjevné diskriminační projevy se snad už ani tolik nevyskytují (např. diskriminační inzerce už byla zakázána), zatímco diskriminace skrytá je stále častá a potlačit ji bude vyžadovat dlouho dobu, než se změní předsudky a společenské stereotypy“ (Šnýdrová, 2006, s. 17).

Hlavními oblastmi diskriminace, na kterých se podle Valdové (2006, s. 139) shodují různé studijní materiály k metodice vytváření rovných příležitostí, jsou především výše platů, kde je více než čtvrtinový rozdíl mezi platy žen a mužů v neprospěch žen, jen z části vysvětlitelný „racionálně“. Ženy pobírají nižší platy ve všech odvětvích české ekonomiky. Druhou oblastí diskriminace je segregovaný trh práce, kde se feminizované profese vyznačují nízkými výdělky a malou prestiží. S tím souvisí i tzv. skleněný strop³ pro ženy a skleněný výtah pro muže⁴. Dalším problémem je sladění osobního života s prací, neboť na ženě je hlavní tíha péče o děti a domácnost a je brána především jako matka. Dalším nemalým problémem Valdová vidí sexuální obtěžování⁵.

S těmito oblastmi souhlasí i Šnýdrová (2006, s. 54), která uvádí další typy bariér, které brání ženám v pracovním postupu a to společenské bariéry, které představují rovnost příležitostí v přístupu ke vzdělání a profesi. Dále to jsou bariéry odlišnosti zdůrazňující skutečnost, že pracovníci, kteří přijímají nové zaměstnance, si vybírají spíše ty uchazeče, kteří se od nich nijak zvlášť neodlišují. To znamená, že pokud budou vyšší pozice zastávat muži, zákonitě budou dávat při výběru přednost opět mužům. Dalšími bariérami jsou institucionální bariéry, které znamenají nedostatečnou

³ Skleněný strop – neviditelné či neformální bariéry, které zabraňují ženám v postupu na vyšší pozice, vzniká v důsledku komplexního souboru struktur a pravidel postupu v organizacích dominovaných převážně muži

⁴ Skleněný výtah – Situace, kdy je mužům, převážně ve feminizovaných oborech a institucích, umožněn rychlejší kariéerní postup než ženám

⁵ Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jeho záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti (Valdová, 2006, s. 142).

informovanost o počtu žen na vedoucích a řídicích pozicích. Dalším problémem je tzv. „Old-boy network“, jedná se o označení sítě neformálních vztahů, které mezi sebou vytvářejí muži svými aktivitami na pracovišti i mimo ně. Tyto sítě neformálních vztahů jsou pak bohatě využívány v pracovních vztazích, to znevýhodňuje ženy, které do těchto sítí zapojeny nejsou (např. mimopracovní sportovní aktivity). Diskriminace na základě pohlaví znamená, že přístup k jakýmkoliv zdrojům, možnostem a příležitostem je jedinci zamezen na základě kategorizace podle pohlaví, aniž by se zjišťovaly či ověřovaly jeho individuální schopnosti či možnosti.

3.4.1 Nerovnost v odměňování

„I když byly v České republice přijaty zákony, které zaručují mužům i ženám stejnou odměnu za práci stejné hodnoty, výzkumy ukazují, že faktická rovnost v odměňování v praxi moc nefunguje. Pracuje-li muž a žena ve stejné profesi, ve stejném typu podniku a na stejném funkčním místě, je jejich odměna víceméně shodná. Rozdíly v neprospěch žen se objevují, pracují-li ženy v rozdílných typech podniku, a největší rozdíly v ohodnocování práce mužů a žen nastávají, pracují-li muži a ženy v rozdílných povoláních. Jedná se zejména o feminizované profese, ve kterých je úroveň mezd zřetelně nižší než v typicky „mužských profesích“, kde se zdůrazňuje, že mužská práce je namáhavější, zodpovědnější či náročnější.

Z hlediska věku je zajímavé, že největší rozdíly ve mzdách se vyskytují v kategorii středního věku, zatímco nejmenší mzdové rozdíly lze pozorovat u nejmladší věkové kategorie“. (Šnýdrová, 2006, s. 44 - 45). Nerovností ve výdělcích podle věku se zabývá i Vlach. Ve věkové skupině 20 - 29 let, tedy v období nástupu do pracovního života, vidí relativně vyrovnané mzdy a platy obou pohlaví. Následuje razantní prohloubení rozdílu 30 – 39 let, aby se s přibývajícím stářím nerovnost zmírňovala. Tyto rozdíly jsou důsledkem sladění pracovního a rodinného života u žen (2005, s. 24 - 26).

Na úroveň mezd žen mají však vliv i faktory neekonomické a společenské. Mezi neekonomické faktory můžeme zařadit převládající mužské rozhodovací prostředí, nižší úroveň profesní přípravy – v současné době se vzdělanostní úroveň mezi muži a ženami vyrovnává. Dále sem můžeme zařadit i již zmíněnou výraznější orientaci mužů na

pracovní kariéru a přerušovaný charakter profesního vývoje žen v důsledku mateřské dovolené a péče o rodinu. Společenské faktory jsou tvořeny zejména společenskými předsudky a stereotypy o jednotlivých pohlavích a lze sem zahrnout chápání ženy především jako matky, kdy se hlavně očekává splnění její mateřské role. Dále se předpokládá, že muž se stane živitelem rodiny a tedy jeho zaměstnání se stane prostředkem k naplnění jeho poslání. Oproti tomu zaměstnání ženy je chápáno jako určitá forma realizace. Mezi společenské faktory můžeme taktéž zařadit vzájemnou soudržnost mužů na pracovišti, která vede k jejich vzájemné podpoře a omezuje tak vstup žen do jejich prostředí (Šnýdrová, 2006, s. 45 – 46).

„Více než polovina pracujících žen v západních společnostech je zaměstnána na částečný pracovní úvazek – to znamená, že nemají jistou práci, pracují na termínované smlouvě, kdykoliv potřebuje zaměstnavatel omezit pracovní zdroje, jsou to ženy, které propouští. Navíc dostávají minimum odměn či prémie nebo příplatků. Vyhledky na rekvalifikace, zvýšení platu či povýšení jsou u zkrácených úvazků mizivé. Často je i průměrná hodinová mzda u zkráceného úvazku nižší než u identického pracovního zařazení vykonávaného na plný pracovní úvazek“ (Maříková, 1999, s. 53).

Aby došlo k odstranění nerovnosti v odměňování, Křížková s Pavlicou (2004, s. 45) zastávají názor nezbytnosti přijmout formální opatření zamezující doposud relativně běžné praxi, kdy ženy dostávají za stejný pracovní výkon nižší finanční ohodnocení než muži. Systémy hodnocení a odměňování budou muset být nastaveny rovněž tak, aby nedocházelo k finančnímu ani sociálnímu znevýhodňování pracovníků zaměstnaných některým z alternativních způsobů.

4 Gender v managementu

„Nízký podíl žen v řídicích a rozhodovacích pozicích v organizacích je statisticky průkazným a nezpochybnitelným faktem, a to ve všech oblastech a odvětvích lidské organizační činnosti. Přesto tomu není tak dávno, co tato nerovnováha začala být konceptualizována jako problematická a nesamozřejmá. Nižší zastoupení žen v managementu souvisí s celkovým uspořádáním pracovního trhu, který je lépe nastaven pro osoby bezdětné a primárně se věnující pracovní sféře, resp. se strukturou společnosti vůbec, což je zřetelné právě při pohledu na způsoby péče o děti a na rodinné politice. Tyto oblasti jsou komplexně provázané na základě genderových stereotypů, které vykazují muže spíše do oblasti veřejné a ženy do oblasti soukromé, a to na základě jejich předpokládaných vlastností i osobních motivací.

V obecném povědomí i ve většině odborné literatury o managementu je manažerská funkce pokládána za neutrální a o genderových vztazích se nehovoří. Teprve v posledních letech určitá část sociologické produkce poukazuje na to, že na vedoucích postech v organizacích převažují muži a že i muži mají svůj gender, který vstupuje do hry v manažerských a organizačních praktikách. Oblast managementu je ve skutečnosti protkána maskulinními ideologiemi a hodnotami, přičemž centrální je obraz racionálního, objektivního a výkonného muže zastupujícího v organizaci patriarchální hlavu rodiny. Součástí této maskulinní etiky práce je představa nepřerušované vzestupné dlouhodobé kariéry v rámci jedné organizace, podporující konstrukt „živitele rodiny“ a vyžadující dlouhou denní osobní přítomnost v zaměstnání“ (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006, s. 22).

4.1 Manažerská kariéra

„Výraz „kariéra“ získal v posledních desetiletích spíše negativní konotaci, zejména pokud byl používán v souvislosti s ženou a s ženskou pracovní dráhou. Jako takový se stal součástí obecně sdílených stereotypů o správném chování „správné“ ženy a muže. Manažerskou kariérou rozumíme pracovní dráhu manažera či manažerky ve smyslu

postupu z jedné pozice na další, přičemž tento postup nemusí být nutně vzestupný ani nepřerušovaný“ (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006, s. 34).

„Hlavní překážky, se kterými se ženy potýkají při budování manažerské kariéry, souvisejí s jejich rodinnými povinnostmi. Vzhledem k tomu, že se od nich očekává, že budou zvládat zároveň úkoly vyplývající ze zaměstnání i s jejich rolí matky a manželky, manažerky volí a rozhodují se podle svých životních priorit a hodnot, zda dají jednoznačně přednost práci, rodině nebo budou kombinovat obojí. Problém ale spočívá v tom, že tato volba není tak úplně svobodná. Vždy závisí na konkrétních okolnostech a na objektivních podmínkách, které k tomu mají. Překážkou, která je vede k tomu, aby daly prioritu rodině, může být nevstřícnost zaměstnavatele či znemožnění dalšího kariérního postupu. Svou roli hraje také společenský tlak odsuzující ženu za to, že je špatná matka, nezůstane-li s dítětem tři roky doma či nechá-li o své rodiče pečovat cizí osobu. Volba tedy zůstává, je ale otázkou, nakolik je skutečně svobodná“ (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006, s. 46 - 47).

„Hlavní rozdíl z hlediska toho, co pomáhá a podporuje muže a ženy v manažerské kariéře, spočívá v úloze soukromé sféry jejich života a jejího vlivu na život pracovní. Pro obě pohlaví je motivující podpora jejich partnera. Zatímco pro muže to znamená pečující manželku zajišťující spokojený chod domácnosti bez jejich účasti, pro ženy to znamená mít partnera, se kterým můžou hovořit o své práci, konzultovat s ním rozhodnutí a očekávají od něj podíl na domácích povinnostech“ (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006, s. 46).

4.2 Žena jako manažerka

„Z pohledu vývoje a stavu zaměstnanosti řídicích pracovníků (manažerů) lze konstatovat, že zde došlo jak u mužů, tak i u žen k největšímu navýšení počtu pracovních míst. Vzhledem k tomu, že v minulosti byla žena na řídicí pracovní pozici považována za poměrně velkou raritu, růst řídicích pracovních pozic u žen je citelně vyšší než u mužů. Kvantitativní změny v participaci žen na managementu jsou v porovnání se situací u mužů sice výrazně vyšší, podíl žen ovšem tvoří jenom o málo více než jednu čtvrtinu všech řídicích a vedoucích pracovníků. Lze tudíž konstatovat, že

ženy - manažerky svoje zastoupení v rámci řídicího podnikového aparátu na jedné straně kontinuálně dynamicky zvyšují, nadále zde ale nacházejí pracovní uplatnění cca dvakrát méně než muži a genderový rozdíl v zaměstnanosti této kvalifikační skupiny se v čase snižuje pouze velmi pozvolně“ (Krause, 2005, s. 34).

„Ženy jako manažerky nacházejí uplatnění ve větších podnicích spíše na nižším stupni řízení. Právě na této úrovni svým podílem citelněji "konkurují" mužům působícím na stejném stupni. Vyšší zaměstnanost žen v určitých odvětvích zvyšuje jejich šanci aktivně se podílet na podnikovém řízení; v typicky silně feminizovaných odvětvích vzdělávání a zdravotnictví participují ženy (v porovnání s jejich pouze čtvrtinovým podílem na celkovém firemním řízení) vysokým nadpolovičním zastoupením. Výrazné je i zastoupení žen - manažerek působících v odvětvích finančního zprostředkování a také v obchodu, ubytování a stravování“. „Věk manažerů je, vzhledem k náročnosti profese a nutným předchozím pracovním zkušenostem, posunut do pásma středního a vyššího věku (30 let a výše), přičemž věk žen je koncentrován do dvou věkových etap: 30 až 34 let a potom 45 až 54 let; věk mužů je rozložen více kontinuálně od 30 let s mírně vyšší koncentrací do období vysoce produktivních třicátých a čtyřicátých let života. Tyto rozdíly věkové skladby jsou způsobeny tím, že zatímco muži můžou o řídicí pracovní funkci usilovat a aktivně ji vykonávat prakticky v průběhu celého svého pracovního období, ženy vzhledem ke svému specifickému životnímu cyklu (založení rodiny, narození dítěte a péče o něj a rodinu) mají největší možnost sladění rodinného a profesního života řídicího pracovníka spíše ve vyšším středním věku“ (Krause, Fischlová, 2006).

4.3 Vnímání žen jako řídicích pracovníků

Podle výzkumu, který byl prováděn v rámci projektu Gender v managementu, byly jako atributy charakteristické pro ženy jako řídicí pracovnice uváděny intuitivnost, empatie, komunikační dovednosti, smysl pro pořádek, dodržování pravidel, emotivnost, trpělivost, praktičnost, orientace na výsledek, týmová práce. Kdežto mužům na řídicích pozicích byly nejčastěji prisuzovány charakteristiky jako rychlé rozhodování,

prosazování sebe, tendence riskovat, přehlížet detaily, racionalita, zaměření spíše na věci a problémy než na mezilidské vztahy, technické myšlení, nižší odolnost vůči zátěži. Většina respondentů se domnívá, že muži jsou spíše individualisté a ženy mají větší smysl pro týmovou práci. (Gazdagová, Fischlová, 2006, s. 21).

„Řídící pracovník musí mít u spolupracovníků či podřízených autoritu, která je založena jednak na jeho odborné kompetenci, ale i úrovni řídicích schopností. Muži jako řídicí pracovníci jsou většinou akceptováni muži i ženami, to je dáno stereotypem, že muž je lépe disponován pro vedení a řízení. Žena jako řídicí pracovnice se poměrně často setkává s podceňováním ze strany mužů. Pokud však prokáže svoji odbornou způsobilost, rozhodnost a důslednost, muži ji respektují. Muži nemusejí tolik usilovat o získání autority, protože se dle stereotypů nepředpokládá, že by mohl být v tomto aspektu nekompetentní“ (Gazdagová, Fischlová, 2006, s. 22).

4.4 Očekávané trendy z hlediska genderu

„Zastoupení žen v managementu se bude i nadále zvyšovat, což je podporováno zvýšeným zájmem, který je věnován rovným příležitostem a prosazováním žen v managementu, pozitivními zkušenostmi a publikovanými příklady úspěšných manažerek, ale i zkušenostmi firem s ženami v managementu. Pozornost věnovaná tématu prosazování žen v managementu a zvýšení počtu žen v řídicích pozicích je vzorem i motivátorem pro další ženy, že se mohou v managementu prosadit“ (Gazdagová, Fischlová, 2006, s. 33).

„Mění se i postoje a zaměření žen mladší generace na budování kariéry a seberealizaci. Na rozdíl od starší generace žen, je pro mnoho mladších žen budování kariéry prioritou, kvůli kariéře buď posouvají mateřství do pozdějšího věku, nebo zcela rezignují na roli mateřství“ (Gazdagová, Fischlová, 2006, s. 32).

5 Politika rovných příležitostí

Postavení ženy ve společnosti, respektive rovnoprávnost pohlaví, je v současné době velmi diskutovaným tématem. Otázky týkající se diskriminace a nerovného postavení žen v práci a v rodině se řeší dokonce na celosvětové úrovni. Avšak zatímco v rozvojových zemích se aktuálně jedná hlavně o dodržování základních lidských práv, vyspělé demokratické společnosti se zabývají zejména postavením ženy ve veřejné sféře (Šnýdrová, 2006, s. 9).

5.1 Právní úprava rovných příležitostí

„Rovné příležitosti jsou pevnou součástí mezinárodního i českého práva. V české legislativě jsou formálně ukotveny v Listině základních práv a svobod, dále pak v Zákoníku práce, Zákoně o zaměstnanosti, Zákoně o mzdě a Zákoně o platu. Jejich porušováním se zaměstnavatel vystavuje riziku soudních sporů a sankcí ze strany úřadů práce a inspektorátů práce až do výše 1 000 000 Kč“ (Trnková, 2006, s. 8).

V roce 2009 poslanecká sněmovna přijala antidiskriminační zákon, který zakazuje diskriminaci z důvodu pohlaví, věku, zdravotního postižení, rasy, etnického původu, národnosti, sexuální orientace, náboženského vyznání či víry a světového názoru. Diskriminace je zakázána v zaměstnání, v přístupu k zaměstnání, v přístupu ke vzdělávání, v přístupu ke zdravotní péči, při přiznání a poskytování sociálních výhod a při poskytování zboží a služeb, včetně bydlení (Gender Studies, 2009).

„Princip rovnosti příležitostí je rovněž zakotven v primárních pramenech práva EU – Římské (1957) a Amsterodamské smlouvě (1997). Primární právo je dále podpořeno právem sekundárním – více než 13 směrnicemi, které upravují rovné zacházení. Se vstupem ČR do Evropské unie je do českého práva postupně transponována řada těchto směrnic formou euronovel Zákoníku práce. Jedná se například o: zákaz jakékoliv diskriminace z důvodu pohlaví, zásada stejné odměny za stejnou práci (práci stejné hodnoty), zásada rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o odbornou přípravu, přístup k zaměstnání, služební povýšení, pracovní podmínky, bližší vymezení pojmů

pozitivní a negativní diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování“ (Trnková, 2006, s. 8).

5.2 Gender mainstreaming

Gender mainstreaming znamená systematickou integraci priorit a potřeb žen a mužů do všech organizačních postupů a opatření. To znamená, že možné genderové důsledky veškerých rozhodnutí a změn jsou brány v úvahu už ve stádiu jejich plánování. V návaznosti na to potom dochází k monitorování a vyhodnocování skutečných dopadů každého opatření na život žen a mužů (Křížková, Pavlica, 2004, s. 104).

„Gender mainstreaming není sám o sobě cílem, ale prostředkem k dosažení rovnosti. Nezabývá se pouze ženami, ale řeší vztah mezi ženami a muži ku prospěchu obou stran. Odstranění těch nerovností mezi ženami a muži, které byly vyjmenovány, si může vyžádat zavedení zvláštních opatření navíc“ (MPSV, 2008).

Existují různé, vzájemně příbuzné, metody genderového mainstreamingu. Důležitým východiskem jakékoliv akce pro dosažení rovnosti a genderové integrace je třídění všech statistik a údajů podle pohlaví, toto je prvním krokem k popsání aktuálního stavu a jeho zhodnocení. Další metodou je vyhodnocení genderových dopadů, jejímž cílem je zjistit či odhadnout, jaké budou mít daná rozhodnutí vliv na rovnost žen a mužů. Tato metoda je opět postavena na setřídění statistik, které umožňují odhadnout do jaké míry je zkoumaná oblast zatížena genderovými nerovnostmi a hledají pravděpodobné příčiny tohoto stavu. Na základě této analýzy lze připravit opatření, které zabrání prohlubování existujících nerovností a pomohou je postupně odstraňovat. Další metodou je metoda 3Z, která slouží k systematickému shromažďování faktů a informací o postavení žen a mužů ve společnosti či organizaci. Tyto 3Z znamenají zastoupení (kolik žen a mužů se v určité oblasti, pozici apod. vyskytuje), zdroje (jak jsou rozděleny zdroje organizace – peníze, prostor, rozvoj, technika, čas, atd. - mezi muže a ženy) a závěry, které shrnují zastoupení a zdroje a ptají se po příčinách zjištěných rozdílů a genderových nerovností (Křížková, Pavlica, 2004, s. 104 - 105).

Pro uskutečnění politiky gender mainstreamingu je nutné i politické stanovení významu prosazování rovných příležitostí. Bez odpovídající legislativy, vyškolených odborníků schopných předávat své znalosti, genderově zaměřených statistik a analýz, nelze provádět zásadní opatření a měnit tak dosavadní přístupy. V České republice vláda sice přijala politiku rovných příležitostí a její prosazování za jednu ze svých priorit, avšak její faktické naplňování není dostatečné. České společnosti by prospěla výraznější osvěta, zvyšování povědomí o genderové nerovnosti, snaha o pochopení a přijetí tohoto principu za samozřejmost, což znamená odbourání zažitých předsudků mezi lidmi (Šnýdrová, 2006, s. 90 a násl.).

5.3 Hlavní úkoly v politice rovných příležitostí

„Rovnost příležitostí pro ženy a muže je stavem, kdy obě pohlaví mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a stejným způsobem využívat příležitostí. Znamená stejnou viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života“ (Trnková, 2006, s. 4).

Podle Valdové (2006, s. 164 - 165) jsou hlavními úkoly politiky rovných příležitostí nutné změny v několika oblastech a to v oblastech:

- Pracovního trhu a finančního zabezpečení, kde se požaduje stejná mzda za stejnou práci stejné hodnoty, ukončení diskriminace žen při přijímání do zaměstnání, stejné šance na kariéerní postup, důstojná penze, jejíž výše se nebude snižovat o dobu strávenou péčí o malé děti a stejné podmínky v přístupu k úvěrům, pojištění a hypotékám, tj. stejné příležitosti pro muže i ženy při realizaci jejich životních plánů.
- Sladování rodinného a profesního života, kde se bojuje za zlepšení podmínek na rodičovské dovolené, zvýšení rodičovského příspěvku, dále za zlepšení podmínek pro rodiče samoživitele (z nichž ženy tvoří 70 %), lepší podmínky pro práci na částečný úvazek.
- Účasti žen v rozhodovacích procesech, zde se vyžaduje minimálně 40 % zastoupení obou pohlaví na všech úrovních rozhodovacích procesů ve funkcích volených i jmenovaných.

- Vzdělání, kde se chce docílit podpory žen a mužů v celoživotním rozvíjení osobnosti a tvůrčích schopností, včetně období mateřské a rodičovské dovolené, dále rovného přístupu ke vzdělání a revizi učebnic a školních osnov z hlediska zastaralých, často diskriminačních vzorů.

6 Cíl práce a hypotézy

6.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zjištění existujících bariér na trhu práce, které diskriminují ženy v různých aspektech, například mzdových, či obsazování žen do vedoucích pozic. Součástí práce bude také analýza mužských a ženských pozic v TOP managementu ve vybraných organizacích. Další součástí práce bude navržení možného odstranění genderových bariér na trhu práce.

6.2 Hypotézy

V souvislosti s cílem práce byly stanoveny tyto hypotézy:

Hypotéza č. 1:

Ženy mají menší zastoupení v TOP managementu.

Hypotéza č. 2:

Ženy jsou na různých úrovních řízení ohodnocovány nižší mzdou/platem než muži.

Hypotéza č. 3:

Na pracovním trhu existují bariéry, které ženy diskriminují a neumožňují jim tak dosáhnout stejných příležitostí, jež mají muži.

7 Metodika výzkumu

7.1 Použité metody a techniky

K zjištění nezbytných informací pro bakalářskou práci byl použit kvantitativní výzkum, kde došlo k využití sekundárního sběru dat a to z důvodu složitého získávání informací přímo od firem, neboť žádná společnost se veřejně nepřiznává k diskriminaci a znevýhodnění žen. Své interní údaje, jako jsou například manažerské smlouvy, mzdy a jejich výše, si firmy velmi dobře střeží. Data byla tedy již získána, shromážděna a vyhodnocena jinými firmami, institucemi a úřady. V rámci práce se čerpalo jak z odborných publikací, tak z elektronických zdrojů, ale především ze statistik zpracovaných Českým statistickým úřadem. Tyto údaje byly různě kombinovány a dávány do souvislostí, aby bylo možné potvrdit či vyvrátit stanovené hypotézy pro tuto práci. Použitá data jsou především z roku 2009, vzhledem k tomu, že statistické údaje za rok 2010 nejsou ještě zcela zpracovány a analýza údajů by se tak stala neúplnou a tedy i nevěrohodnou - zkreslením údajů.

V textu je uváděn souhrnný pojem mzda, který zahrnuje mzdy z podnikatelské sféry, platy z nepodnikatelské sféry a to vždy v hrubé částce před zdaněním, srážkami a odvody.

8 Prezentace výsledků

V roce 2009 v České republice žilo 10 506 813 obyvatel. Z toho 5 157 197 obyvatel bylo mužského pohlaví tj. 49,08 %. Ženské pohlaví bylo zastoupeno množstvím 5 349 616 tj. 50,92 %. I když je počet mužů a žen v naší zemi téměř srovnatelný, nemůžeme říci, že tyto dvě skupiny mají stejné příležitosti na trhu práce. Přestože zákon nedovoluje žádnou formu diskriminace, v určitých formách zde existuje skryté či zjevné znevýhodnění žen. Příčin je hned několik, způsobených některými jedinci, zaměstnavateli, veřejným míněním, ale i obavami, že žena není tak produktivní a schopná jako muž. Toto smýšlení má za následek různé nerovnosti na pracovním trhu.

8.1 Bariéry na pracovním trhu

Genderová rovnost neboli rovné zacházení s ženami a muži je předpokladem každé moderní společnosti. Tímto zacházením se rozumí právo nebýt diskriminován, které je upravováno hned několika zákony (Fialová, Spoustová, Havelková, 2007). Diskriminaci nalezneme ve všech fázích lidského života v různých oblastech, tedy i na pracovním trhu. Jedním z hlavních zákonů v ČR upravujících tuto oblast je, vedle listiny základních práv a svobod a zákoníku práce, antidiskriminační zákon, který upravuje všechny možné formy diskriminace a i zásadu rovného zacházení pro muže a ženy.

Ženy jsou na pracovním trhu znevýhodňovány hned v několika zónách, například v oblastech:

- odměňování,
- přijímání žen na pracovní místa - pohled na ženu především jako na „matku“,
- osobního ohodnocení,
- částečných úvazků,
- předpokladů zaměstnavatelů, že ženy jsou méně výkonné a schopné

Jak je uvedeno v publikaci *Gender v managementu* (2008, s. 14) mnoho studií se zabývá šetřením diferenciací ve výdělcích mužů a žen, kde se hodnotí nejrůznější hlediska, která mají svůj podíl na výši výdělku. Mezi hlavní kritéria patří především nejvyšší dosažené vzdělání, délka pracovních zkušeností, věk, velikost podniku. Dále je mzda ovlivněna odvětvím, zaměstnáním, kolektivním vyjednáváním, kolektivní smlouvou, velikostí města/obce, kde se zaměstnání nachází. Měřítek, kterými lze porovnávat, je nekonečně mnoho.

Všechna tato kritéria se dají porovnat v závislosti na pohlaví. Dle tohoto srovnání, snadno dopočteme ukazatel Gender Pay Gap říkající, kolika procent ženy dosahují výdělku mužů v různých kategoriích, neboli mezera mezi platem muže a ženy vyjádřená jako relativní podíl ženského výdělku vůči mužskému. V ČR průměrná mzda ženy dosahuje úrovně 74,8 % průměrného výdělku muže. Leč výděly žen na řídicích pozicích dosahují pouze na 61,1 % výdělků mužů. Žádná jiná zaměstnání nemají až takhle zřetelnou propast mezi výdělkem ženy a muže. Mediánová⁶ mzda žen je na úrovni 81,9 % mzdy mužů. Vysoká odchylka aritmetických průměrů od mediánových mezd je způsobena vcelku nepatrnou skupinou zaměstnanců s extrémními výděly – top managementem hospodářsky silných podniků, kde je zastoupení žen velmi malé (Český statistický úřad, 2011). Aby se žena dostala do top managementu, musí si být vědoma, čeho chce v životě dosáhnout a nepromarnit tak šanci, která ji posune výše.

Podle průzkumu Vlacha (2005) kariéra žen jako manažerek velmi úzce souvisí s životním cyklem ženy a především s jejím rodinným životem. Ve věku do 30 let mají ženy velmi vysoký potenciál se do managementu společnosti dostat, neboť jsou většinou bezdětné a naplno se věnují rozvoji své kariéry. S přibývajícím věkem se počet žen v managementu snižuje, kvůli péči o domácnost a děti. Ženy se do práce vrací znovu až po rodičovské dovolené. Mají tedy oproti mužům značnou nevýhodu a svoji kariéru začínají od počátku nebo hledají méně časově náročnou práci. Oproti mužům mají několikaleté zpoždění v dosažení vrcholu své pracovní dráhy. Jejich kariéru lze nazvat jako nespojitou a rozdělit do období po deseti letech, viz Tabulka 1.

⁶ Prostřední hodnota v rozdělení mezd se nazývá medián, ten dělí počet zaměstnanců na dvě stejné poloviny. Medián není na rozdíl od průměru zkreslen extrémními hodnotami (Český statistický úřad, 2011).

Tabulka 1. Kariérní schéma manažerky

věk	charakteristika
20- 29 let věku	relativně vysoký podíl žen v managementu, ženy nejsou v přístupu k řídicím funkcím znevýhodněny doma ani v zaměstnání;
30 - 39 let věku	podíl žen na managementu výrazně klesá, časové nároky péče o dítě omezují připravenost k výkonu práce a žena odchází do pracovní neaktivity, muži pokračují v kariérním růstu;
40 - 49 let věku	„samostatnost“ dětí, resp. přenos péče o ně na zejména školské instituce, zvyšuje u žen připravenost k výkonu práce, podíl žen na řídicích pozicích se zvyšuje, v rozpočtové sféře dosahuje vrcholu;
50 - 59 let věku	relativně vysokou účast žen v managementu tlumí v posledních letech věkové skupiny nižší hranice pro odchod do důchodu a sklon této možnosti využívat;
60 a více let	většina žen je v důchodu (podíl na zaměstnanosti nedosahuje ani 0,75 %), počet manažerek výrazně klesá.

Zdroj: Vlach, J.: Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu.

Stále častěji se setkáváme s ženami vracejícími se do pracovního procesu dříve, než za maximálně možnou dobu rodičovské dovolené, nebo alespoň tuto dobu využívají ke zvýšení kvalifikace a s firmou jsou i během tohoto období v kontaktu, aby se nesnížila jejich úroveň znalostí. Kratší rodičovská dovolená tak zvyšuje šance na trhu práce, a to také z důvodu toho, že doba tří let je pro většinu podniků poměrně dlouhá, nastává mnoho zvrátů a návrat zaměstnanců tak může působit problémy.

Ztráta kvalifikované pracovní síly v souvislosti s odchodem na mateřskou dovolenou či péčí o malé děti je pro zaměstnavatele značně nevýhodná a neperspektivní, a proto se někteří zaměstnavatelé snaží této ztrátě předejít různými způsoby (Haberlová, Kyzlinková, 2009). Některé podniky nechtějí přijímat mladé slečny ze strachu jejich odchodu na rodičovskou dovolenou nebo maminky s malými dětmi, kvůli častému onemocnění potomků. Proto se již při přijímacím pohovoru zajímají o situaci a plány ženy, avšak nepřímými otázkami, neboť je zákonem upraveno na co se zaměstnavatel nesmí zeptat, aby žena nebyla diskriminována. To potvrzuje i Eliška Dvořáková, která se zabývala ve své diplomové práci (2007) výzkumem ohledně diskriminace na trhu práce. Ve svém výzkumu zjistila, že 12 % osob (z toho 75 % žen) se setkalo při přijímacím pohovoru s otázkou na své plány v soukromém životě, 19,5 %

(zahrnuto 72 % žen) byla položena otázka ohledně dětí a 11,5 % (96% podíl žen) se bylo optáno na způsob řešení ohledně hlídání dětí v nemoci. Tuto formu diskriminace potvrdily i zaměstnankyně úřadu práce, v publikaci Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů (2006), prováděného Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, a to jejich výpověďmi:

Opravdu, tady ženské vypráví, že se jich ptali třeba, jestli mají babičky. A dokonce jsme tady měli jednu firmu, která měla ve smlouvě, podepisovaly, že v případě nemoci dítěte nebude chybět, což je úplně protizákonné.

... je fakt, že tady jsou matky, nebo otec, vím, že opravdu chce pracovat, ale tu práci nesežene. Protože je tam skrytá diskriminace, že má dítě, a ta jedna je prostě, že je samoživitelka, takže se stejně nemá, kdo o to dítě postarat. Takže v tady těch případech u těch samoživitelek si myslím, že to asi problém bude, najít zaměstnání, a aby ten zaměstnavatel potom ... ve zkušební době s nimi rozváží pracovní poměr. Ale to můžou říct nejenom ženě, která je doma s dítětem, ale i to se stává, žena nastoupí do zaměstnání a ve zkušební době se vrátí, protože onemocní. Takže nám tam skončil pracovní poměr ve zkušební době, takže tam nemůžu říct, takhle vím, že je to u žen i u mužů, takže to není jenom diskriminace žen v tomhle případě.

Ve výzkumu Drahomíry Fischlové (2005) bylo personálními agentury zmiňováno, že někteří zaměstnavatelé více či méně otevřeně uvedou, že nemají zájem o ženské kandidátky, jiní naopak personální agenturu informují o tom, že by upřednostnili ženu, pokud odpovídá požadovanému profilu. Vzhledem k tomu, že takové jednání je posuzováno jako diskriminační, zaměstnavatelé, ale ani personální agentury většinou nejsou příliš ochotny o této problematice otevřeně hovořit. Nicméně i přesto zde máme několik potvrzujících výpovědí:

„když jsem pracovala jako primárka jednoho ze dvou interních oddělení, došlo k jejich sloučení. Při té příležitosti mi bylo sděleno, že je bezpředmětné, abych se hlásila na místo primáře sloučeného oddělení, že přednost dostane kolega-muž“

Ředitelka malé obchodní společnosti uvedla své vlastní zkušenosti s diskriminací. Když pracovala na manažerské pozici v německé firmě, chtěla se ucházet o vyšší manažerskou pozici. Bylo jí sděleno, že je zbytečné, aby se jako žena o tuto pozici ucházela. Po druhé se s diskriminací setkala, když se prostřednictvím personální agentury ucházela o manažerskou pozici v rakouské firmě. Bylo jí sděleno, že majitel společnosti si nepřeje, aby na dané pozici pracovala žena, proto nebyla vybrána pro další kolo výběrového řízení.

Většina zaměstnavatelů nenabízí svým zaměstnancům vracejícím se z rodičovské dovolené možnost pracovat na částečný úvazek nebo na jinou formu pracovní smlouvy a tak spousta rodičů musí opustit stávající zaměstnání kvůli nevyhovující pracovní době a neochotě/nemožnosti upravení pracovní doby zaměstnavatelem, která nejde sladit s péčí o dítě. Je ale potřeba si uvědomit, že potomek má dva rodiče - ne jen matku, oba dva se o něj můžou střídavě starat, aniž by to ženu nějak omezovalo a musela tak řešit složité úpravy pracovní doby, které často způsobují nemožnost naleznout vyhovující pracovní místo. Avšak ve většině domácností stále platí rozdělení tradičních genderových rolí, kdy se žena věnuje spíše domácnosti a muž pracovním povinnostem (Kuchařová, 2006), to dokazují i údaje zpracované statistickým úřadem:

Ekonomicky neaktivních žen v roce 2009 bylo z důvodu rodičovské dovolené 184,4 tis. a žen pečujících o rodinu nebo v domácnosti 166,1 tis., kdežto muži na rodičovské dovolené byli zastoupeni počtem 1,1 tis. a muži pečující o rodinu nebo v domácnosti skupinou 2,6 tis. Tato čísla vypovídají o neustále přetrvávajících genderových stereotypech neboli tradičním modelu rodiny.

Ženy s nižším vzděláním (převážně základním) často po skončení rodičovské dovolené volí možnost setrvání na úřadu práce, který jim jakoby prodlužuje rodičovskou dovolenou, neboť mzda v jejich potencionálním zaměstnání není příliš vysoká a většinou zde nelze upravit pracovní doba (např. směnné provozy) ke skloubení pracovního a rodinného života. V zásadě platí, že ženy s vyšším vzděláním a kvalifikovanější prací nastupují do zaměstnání dříve než ženy nekvalifikované do manuálních a náročných povolání (Kuchařová, 2006).

Šetření Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí ukázalo, že práci na zkrácený úvazek nabízí svým zaměstnancům necelé dvě třetiny organizací působících v ČR. Možnost pracovat na tento typ úvazku umožňuje asi každý desátý podnik, 36 % firem práci na částečný úvazek nenabízí vůbec (Haberlová, Kyzlinková, 2009).

Podle statistik zpracovaných Českým statistickým úřadem na částečný úvazek v ČR pracuje pouze 5,5 % zaměstnanců (282,5 tis.), ve srovnání s EU to je velmi malé číslo, neboť v EU je 18,8% podíl pracujících na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti. Tento typ úvazku je volen především ženami. Na zkrácený úvazek pracuje 200,9 tis. žen, z toho 48,3 tis. žen současně pečuje o děti nebo postiženou osobu. Druhou příčinou u 34,8 tis. žen pracujících na částečný úvazek je složitost najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu. Skupina o 27,8 tis. žen tento typ úvazku zvolila ze zdravotních důvodů a 17,1 tis. z důvodu absolvování profesního či školního vzdělávání. U mužů jsou nejčastější důvody zdravotní (20,3 tis.), dále absolvování profesního či školního vzdělávání (16,1 tis.). U žen pracujících na zkrácený úvazek převládá středoškolské vzdělání s maturitou (43 %), následuje středoškolské vzdělání bez maturity (27,1 %), vysokoškolské (21 %) a na posledním místě základní (8,8 %). Haberlová a Kyzlinková (2009) uvádějí i nevýhody částečných úvazků, a to především nízké platy z důvodu snížené pracovní doby, zato většinou s neúměrným množstvím práce oproti práci na plný úvazek, nevýhodou je omezená možnost kariérního růstu.

Vhodným řešením pro ženy může být i pružná pracovní doba, ta je ovšem ještě méně užívána než zkrácené pracovní úvazky. Pouze 9 % podniků nabízí tuto formu svým zaměstnancům, a přitom se jeví jako velmi účinný nástroj pro harmonizaci pracovního a rodinného života.

Práce z domova je další formou, kterou některé podniky nabízejí. Zaměstnanci využívající tuto formu se člení na dvě zcela odlišné skupiny, podle náplně a charakteru vykonávané práce. Jednou skupinou jsou profesionálové a odborníci, kteří při své práci využívají moderní telekomunikační prostředky, druhou skupinou jsou pak pracovníci, jedná se často o ženy, kteří vykonávají nízko-kvalifikované manuální práce. Tato spolupráce je využívána především první skupinou (muži), ač o ní mají větší zájem ženy z druhé skupiny, kterým není tak často nabízena.

. Nejen ženy, které mají rodinu nebo ji v budoucnu založí, ale rovněž ženy ve věku nad 50 let jsou ohroženy diskriminací, kdy o nich zaměstnavatelé smýšlejí jako o neproduktivních, neflexibilních a nedynamických oproti mladším ženám. Pro ženu v tomto období ztráta zaměstnání znamená vynaložené zvýšené úsilí k nalezení nové práce, neboť je o ni na pracovním trhu velmi malý zájem.

Často je jako jednou z bariér vnímáno obsazování žen do managementů společností. Fischlová (2005) ve svém výzkumu uvádí, že pro ženu usilující o kariéru v managementu je nejobtížnější získat manažerskou pozici („žena musí být mnohem schopnější než muž, aby byla úspěšná, a musí to mnohem víc dokazovat“, „žena musí pracovat dvakrát víc, být dvakrát chytřejší, dvakrát diplomatictější než mužský“). Obecně je i hodnocení ženy - manažerky mnohem náročnější než je tomu u muže - manažera („pokud jsou ve finále výběrového řízení muž a žena, kteří jsou na stejné úrovni, málokdy se stane, že je přijata žena, jenom pokud je žena jednoznačně lepší, tak vyhrává“). U muže se často předpokládají atributy, které žena musí prokazovat („některý personalista si raději pozve na pohovor muže, protože u nich má jakousi kvazijistotu, že to bude vhodnější osobnost“). Pokud však je žena vybrána na pozici manažerky, dokáže ji velmi dobře naplnit. Prosazení se na pozici manažerky, nutnost překonávat překážky spojené s dosud převládajícími předsudky vůči ženám zřejmě přináší subjektivně mnohem silnější zážitek úspěchu („jakmile si tu pozici vydobudete, tak jí máte silnou a najednou se cítíte strašně dobře, protože jste to dokázala a muži vám dávají najevo svůj respekt a přitom si vás váží i jako ženy“).

Kvalitativním šetřením prováděným Gazdagovou a Fischlovou (2006), byly zjištěny obdobné výsledky - žena musí překonat určité předsudky, aby se prosadila. Zkrátka ukázat, že na danou pozici stačí. Pokud se žena osvědčí na řídicí pozici, zvyšuje tato pozitivní zkušenost ochotu zaměstnavatele obsadit i další řídicí pozice ženami. Ovšem pokud se ženy prosadily na manažerské pozici, je to spíše důsledek jejich individuálního úsilí než podporou ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatelé totiž nepovažují politiku rovných příležitostí za důležitou a nijak neprojevují zájem k podpoře žen a jejich prosazování na manažerské pozice.

Jak ukázal Kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR (Dudová et al., 2006), velká část managementu si nemyslí, že by byly ženy významně diskriminovány, neboť nerovnosti dokážou „přesvědčivě vysvětlit“, nejčastěji odlišnými preferencemi žen nebo nedostatečnou připraveností pro řídicí práci. Na druhou stranu si mnoho manažerů uvědomuje diskriminační chování vůči ženám. Významnou roli hraje představa o jiných schopnostech, nedostatečnosti v technickém a logickém myšlení a nedůvěra k ženám. Roli při diskriminačním jednání hrají genderové stereotypy, které způsobují statistickou diskriminaci, resp. paušalizaci ženské neschopnosti řídit tým lidí stejně (dobře nebo špatně) jako muž.

Další neméně významnou formou diskriminace u žen ve vedeních společností je osobní ohodnocení především u manažerských pozic, extrémní rozdíly a disproporce ve mzdách řídicích pracovníků v porovnání dle pohlaví. Jak uvádí Dudová s Křížkovou (2006), je známo, že manažeři uzavírají tzv. manažerské smlouvy, které se sjednávají zcela individuálně a jejich obsah není znám ostatním. Podmínky tedy velmi často souvisí nejen se schopnostmi kandidáta/ky, ale i na momentální situaci, ve které se firma nachází. Pak je firma schopna nabídnout více finančních prostředků nebo vyhovět požadavkům dravého kandidáta, který takovou situaci dokáže využít. Mzda manažerů/ek se skládá z fixní a pohyblivé složky, právě pohyblivou složku a bonusy tvoří až 50 % mzdy a je zde velká netransparentnost pravidel, kde se zakládá největší prostor a příležitost pro znevýhodňování žen a využívání jejich nejisté pozice na trhu práce zaměstnavateli.

Dudová et al. (2006) poukázala na povědomí o nerovnosti platových podmínek, jak z pohledu manažerů, tak z pohledu manažerek, kdy ženy jsou často v rámci mzdového ohodnocení jejich práce na manažerských pozicích znevýhodněny. Ženy však genderový mzdový rozdíl chápou mnohem častěji jako diskriminaci. Naprostá většina manažerů a manažerek si uvědomovala, že v managementu k rozdílům dochází, protože jde o zodpovědnost, vstupní schopnosti, délku praxe a další faktory. Jako velmi významné se ukázaly vyjednávací schopnosti o mzdě, kde je obrovský prostor pro diskriminaci a nerovnost vzhledem k netransparentnosti vyjednávacího procesu. Fakt, že ženy při přijímacích pohovorech žádají nižší mzdu a tak zvyšují své šance na přijetí,

a muži naopak svou hodnotu v podobě mzdy nadhodnocují, popisovala velká část manažerů a manažerek ze své vlastní zkušenosti. Nižší mzdové požadavky žen jsou především způsobené faktem, že ženy chtějí především zaměstnat, neboť své šance k získání řídicích pozic vyhodnocují a vnímají jako velmi malé. Toho využívají někteří pracovníci, kteří přijímají nové tváře do firmy a rozhodují o jejich mzdovém ohodnocení. Vydělávají tak na tom, že ženy samy pro sebe často žádají řádově nižší plat než muži. To dokazuje i následující výpověď:

„...běží nějaký výběr a ve finále tam mám třeba ženu a muže. Ta žena je jednoznačně lepší a já mám představu, kolik je nějaký rozpětí platu, kterou můžu na tu pozici dát, aby se mi ten člověk vyplatil. A zeptám se těch lidí, kolik si představují plat a ta žena mi řekne plat třeba o 20 % nižší než ten muž. Tak já přece nebudu brát buď toho chlapa, který je míň schopný a nebo když tu ženu pak vezmu, protože je lepší na tu pozici, tak já jí nebudu přesvědčovat, že já jí zaplatím víc. Proč bych to dělal. Já naopak toho můžu využít, že jí nedám o těch 20% míň než chlapovi, ale jen o 15 % a ještě ona je ráda, že si řekne já nevím o 25 tisíc a já řeknu dobře, já vás беру a dám vám 27 tisíc. A jsou všichni spokojený. Ale dál to jakoby upevňuje, že ty ženy jsou placený míň.“ (Podolský, ředitel organizace)

Podíváme-li se na nezaměstnanost v ČR, zjistíme počet nezaměstnaných osob, který v roce 2009 činil 352,2 tis. osob, z toho skupinu o 176,8 tis. tvořily ženy (50,2 %), míra registrované nezaměstnanosti⁷ celkem dosahovala 9,24 %, u mužů to bylo 8,44 % a u žen 10,33 %. I ukazatelé nezaměstnanosti nám potvrzují, že je o ženy na pracovním trhu o něco menší zájem než o muže. Podle názoru Boučkové et al. (2005) je to především z důvodu vnímání ženské pracovní síly jako méně stabilní a perspektivní, z pohledu zaměstnavatelů, v porovnání s mužskou silou. Musíme vzít v úvahu fakt, že některé ženy volí raději dočasný stav nezaměstnanosti s ohledem na rodinnou situaci a péči o děti, které dají přednost před nevyhovující pracovní dobou či náročnou prací. Nejvíce nezaměstnaných žen je ve věkové skupině 30 – 34 let (29,2 tis. – 8,2 %). Mezi

⁷ Míra registrované nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných registrovaných úřady práce na disponibilní pracovní síle (v procentech), (Český statistický úřad, 2011).

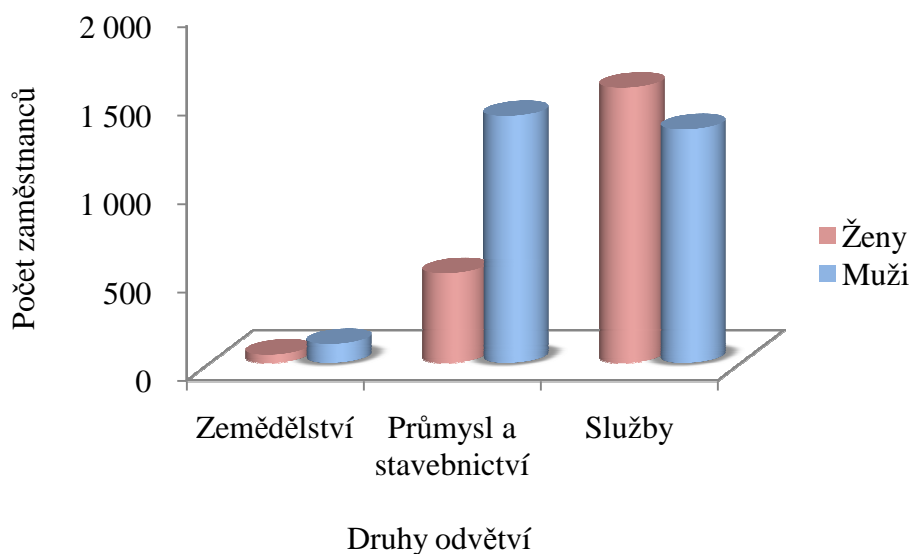
25 – 29 lety je nezaměstnáno 23,1 tis. žen – 6,6 %. Muži ve věkové skupině 20 – 24 let tvoří největší nezaměstnanost u mužů tj. 9,3 %, druhou největší nezaměstnanost u mužů (stejně jako u žen) nalezneme ve věkové skupině 25 – 29 let, tj. 7,8 %. Největší skupinu nezaměstnaných žen tvořily ženy se středním vzděláním bez maturity tj. 19,3 %. Naopak nejméně nezaměstnaných žen tvoří vysokoškolsky vzdělané ženy. U mužů je situace nezaměstnaných dle vzdělání obdobná jako u žen.

8.2 Analýza mzdové diference a analýza pozic mužů a žen na trhu práce

V národním hospodářství dle Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE⁸ bylo v roce 2009 celkem zaměstnáno 4 934,3 tis. osob, z toho 2 110,5 tis. (42,77 %) žen. Nejvíce obyvatel pracovalo v terciárním sektoru služeb a to 2 877,1 tis. ob., z toho 54 % žen. V sekundární oblasti mají ženy 26,7% zastoupení z celkového počtu 1903,1 tis. v něm pracujících obyvatel. V zemědělském odvětví pracuje pouze 153,8 tis. obyvatel, z toho 30,4 % žen. Srovnáme-li tyto sektory národního hospodářství, je patrné největší zastoupení žen v sektoru služeb, jak početně, tak i procentuálně vzhledem k ostatním sektorům, zaměstnání zde našlo o 8 % více žen než mužů. Oproti tomu nejméně žen je zaměstnáno v primárním sektoru. Ovšem v poměrovém vyjádření mužů a žen je nejméně žen zaměstnáno v oblasti průmyslu a stavebnictví (Obrázek č. 1). Tato rozložení zaměstnanosti mužů a žen kopíruje i výběr studijních oborů a vzdělání obou pohlaví a segreguje tím pracovní trh.

⁸ Údaje o odvětví činnosti jsou členěny podle sekcí Klasifikace ekonomických činností (CZNACE), která nahradila Odvětvovou klasifikaci ekonomických činností (OKEČ). Klasifikace CZ-NACE byla vypracována podle mezinárodní klasifikace ekonomických činností v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 ze dne 20. prosince 2006, kterým se zavádí statistická klasifikace ekonomických činností NACE Revize 2 (Český statistický úřad, 2011).

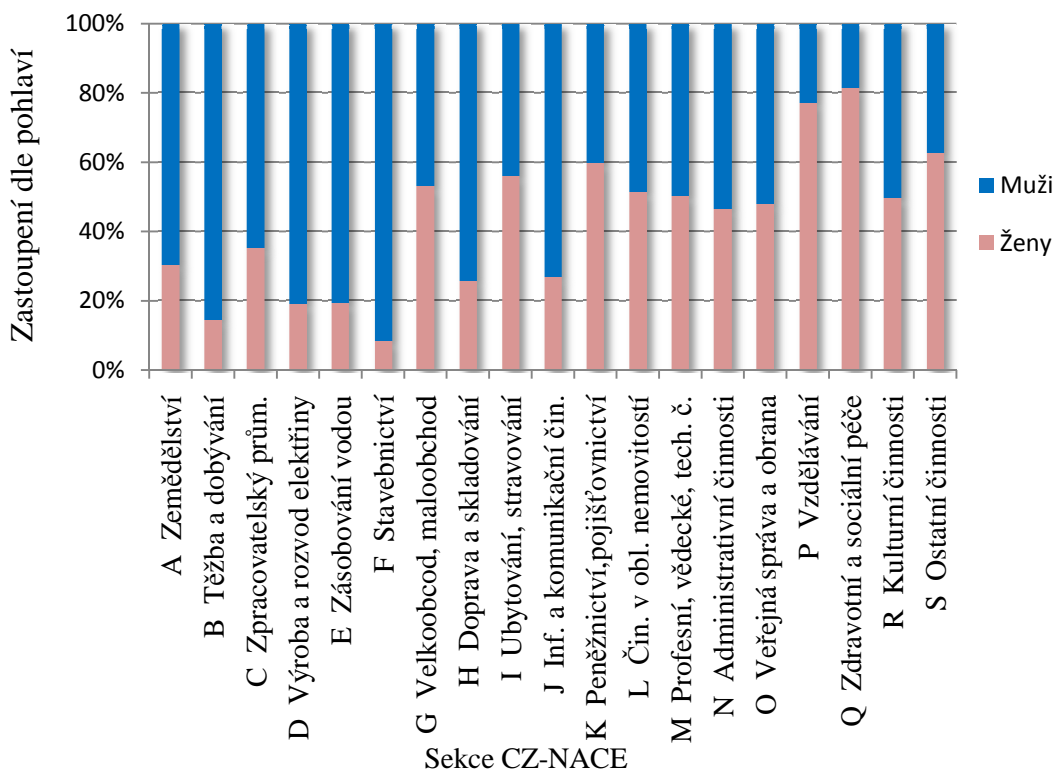
Obrázek č. 1 Zaměstnání mužů a žen dle sektorů



Zdroj: Český statistický úřad

V sekundárním sektoru z pohledu počtu zaměstnanců má největší podíl zpracovatelský průmysl - 804,9 tis. mužů a 437,8 tis. žen (tj. 35,2 %). V terciární sféře je nejvyšší podíl všech pracujících, a zároveň i žen, zaměstnán v sekci G (Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel), celkem 630,9 tis., z toho 53 % žen. Největší podíl žen v sektoru služeb nalezneme v sekci Q (Zdravotní a sociální péče) tj. 81,5 % ze všech zaměstnanců, následuje sekce P (Vzdělávání) se 77,2% zastoupením žen. Ale i v rámci všech tří sektorů dohromady je největší procentuální zastoupení žen právě v těchto sekcích terciárního sektoru, to lze odvodit i z největší koncentrace žen ve službách (Obrázek č. 2). I když mají ženy většinové zastoupení v určitých oborech, jsou převážně zaměstnány na nižších pozicích než minorita mužského pohlaví v těchto oblastech. Jedním z příkladů, který uvádí Eliška Dvořáková ve své diplomové práci (2007), můžou být textilní závody, kde jsou ženy převážně zaměstnány jako šičky, manažerské či technické funkce jsou obsazovány muži.

Obrázek č. 2 Zastoupení žen a mužů v národním hospodářství podle činností



Zdroj: Český statistický úřad

Ženy jsou dle KZAM⁹ nejčastěji zaměstnány v hlavní třídě 3 - techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech (29,6 %), dále v hlavní třídě 5 – provozní pracovníci ve službách a obchodě (18,1 %). Muži jsou ponejvíce koncentrováni v hlavní třídě 7 – řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (29,7 %). Následuje hlavní třída 8 – obsluha strojů a zařízení (17,4 %) a hlavní třída 3 – techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v

⁹ KZAM: Předmětem klasifikace je zaměstnání, tj. konkrétní činnost, kterou pracovník vykonává (i když není jeho povoláním) a která je zdrojem jeho hlavních pracovních příjmů. Klasifikace zaměstnání – KZAM byla vypracována na podkladě mezinárodního standardu ISCO-88 přijatého 14. mezinárodní konferencí statistiků práce v listopadu 1987 (Český statistický úřad, 2011). KZAM definuje 10 hlavních tříd (1. – 9. třída a třída 0). Hl. třída 1: zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci; hl. třída 2: vědeckí a odborní duševní pracovníci; hl. třída 3: techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech; hl. třída 4: nižší administrativní pracovníci (úředníci); hl. třída 5: provozní pracovníci ve službách a obchodě; hl. třída 6: kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a dalších příbuzných oborech; hl. třída 7: řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři; hl. třída 8: obsluha strojů a zařízení; hl. třída 9: pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (Krause, 2005).

příbuzných oborech (17,4 %). Hlavní třída 1 – zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci je u žen sedmým nejčetnějším povoláním, u mužů již pátým.

Průměrná mzda žen v zemědělském sektoru v roce 2009 činila 17 389 Kč, u mužů to bylo 21 328 Kč tj. o 3 939 Kč více. V oblasti průmyslu průměrná mzda u žen dosahovala výše 23 911 Kč a 29 668 Kč u mužů, v tomto úseku nalezneme odchylku v částce 5 757 Kč. V sektoru služeb je průměrná mzda žen 23 736 Kč a 32 951 Kč u mužů, tj. difference 9 215 Kč. Největších průměrných mezd ženy dosahovaly v sekundárním sektoru, ale největší mezera mezi mzdami mužů a žen byla v terciárním sektoru, kde je zaměstnán největší podíl žen. Celková průměrná mzda v hlavních třídách KZAM dosahovala 23 142 Kč u žen a 31 745 Kč u mužů, tj. odchylka 8 603 Kč na téměř shodný průměrný měsíční počet odpracovaných hodin (žena v průměru odpracovala 172,3 hodin; muž 174,1 hodin).

Zajímavé je srovnání doby strávené v zaměstnání v nejvíce kvalifikovaných profesích v prvních třech hlavních třídách KZAM, kde mají ženy vyšší počet placených hodin než muži, zároveň ale menší mzdy. Stejný obraz poskytuje i třídění podle stupně dosaženého vzdělání: vysokoškolačky mají v průměru 173,7 placených hodin měsíčně, muži jen 173,1 hodiny, přesto je tu mediánová mzda žen jen 74 % mužské mediánové mzdy v této kategorii (Český statistický úřad, 2011).

Průměrná hrubá měsíční mzda pro muže v hlavní v třídě I zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci byla 75 137 Kč. Dle stejného dělení ženy průměrně dostávaly ve třídě I 39 316 Kč. Diferencovanost v třídě I činila neuvěřitelných 35 821 Kč, propast mezi mzdami je tudíž větší než průměrná hrubá mzda mužů. Žena tedy dosahuje jen 52,3 % průměrné mzdy muže. Tato částka je ale ovlivněna některými vysokými či extrémními mzdami, a proto se používá pro vyhodnocení i medián mezd, který je v této třídě pro ženy pouhých 29 888 Kč, polovina žen má menší plat než je tato částka (u mužů medián činí 50 515 Kč). Ženy dosahují 59,2 % mediánové mzdy mužů. Dle tohoto porovnání lze shledat, že muži mají na řídicích pozicích celkově vyšší mzdy (často jsou ovlivněny markantními částkami), které si ženy pouze stěží vydělají, protože jejich mzdy nedosahují až tak extrémních hodnot jako mzdy mužů. Z hlediska tříd KZAM, ženy ani jednou nedosáhly vyšší průměrné mzdy než muži (Tabulka 2).

Tabulka 2. Distribuce hrubých měsíčních mezd zaměstnanců dle hl.tříd KZAM

Zaměstnání	kód KZAM	Průměrná mzda v Kč - ženy	Průměrná mzda v Kč - muži
Celkem:		23 142	31 745
příslušníci armády	0	25 421	26 624
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	1	39 316	75 137
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2	31 568	44 863
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	3	25 803	34 408
nižší administrativní pracovníci	4	20 238	24 161
provozní pracovníci ve službách a obchodě	5	15 344	20 222
kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a ryb.	6	15 784	18 592
řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	7	16 958	23 990
obsluha strojů a zařízení	8	17 757	23 306
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	13 401	17 192

Zdroj: Český statistický úřad

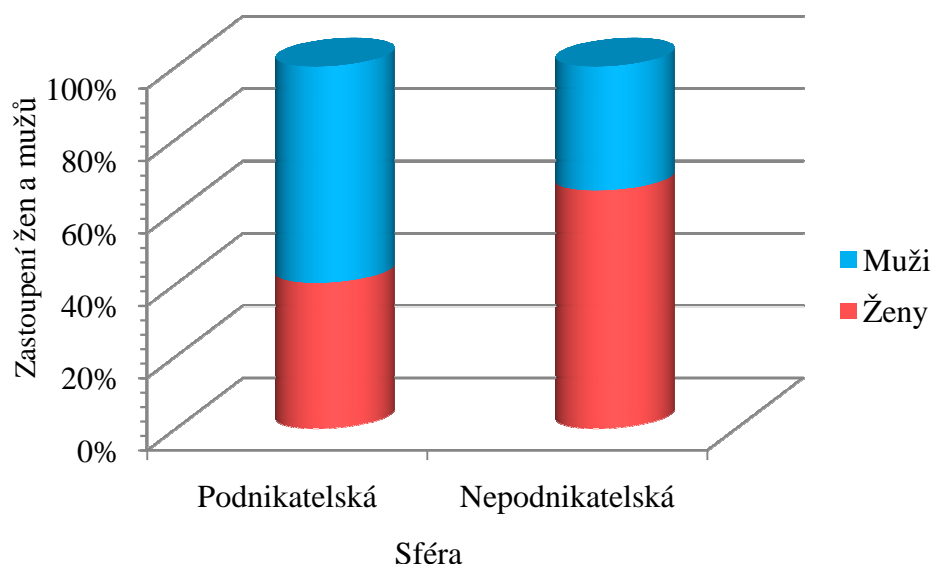
Zaměstnanost a výši výdělků dle pohlaví můžeme srovnat také v rámci podnikatelské¹⁰ a nepodnikatelské sféry (Obrázek č. 3). V roce 2010 ve 3. čtvrtletí bylo v podnikatelské sféře zaměstnáno 59,8 % mužů a 40,2 % žen. Průměrný hodinový výdělek mužů činí 163,69 Kč, kdežto u žen pouze 123,50 Kč. Ženy jsou v této sféře oceněny v průměru o 40,19 Kč na hodinu méně než muži.

Oproti tomu v nepodnikatelské sféře ve stejném období bylo zaměstnáno 34,3 % mužů a 65,7 % žen. Průměrné hodinové výdělky v této sféře jsou 161,29 Kč pro muže a 129,62 Kč pro ženy. I přestože zde nalézají zaměstnání více žen než mužů, jejich průměrný hodinový výdělek je nižší o 31,67 Kč. Velká zaměstnanost žen je v této sféře převážně ovlivněna působením žen ve zdravotnictví, vzdělávacích složkách a jiných sekcích, které jsou ženám bližší než mužům. Tyto obory můžeme označovat jako

¹⁰ Utváření mezd v podnikatelské sféře se řídil zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděleku, ve znění pozdějších předpisů, utváření platů v nepodnikatelské sféře vycházelo ze zákona č. 143/1992 Sb., o platu, odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů. Oba zákony dnes slučuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Kozelský, Prušvic, 2007).

feminizované, z důvodu většinové zaměstnanosti žen. Větší mzda u mužů je způsobena převážně tím, že se častěji vyskytují na vyšších řídicích pozicích, a to právě i ve feminizovaných oborech.

Obrázek č. 3 Podíl mužů a žen v podnikatelské a nepodnikatelské sféře



Zdroj: Český statistický úřad

Dle šetření Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, prováděného Oleksandrem Stupnytskyym (2006), byl zjištěn významný vliv na výdělků manažerů v podnikatelské sféře dle podílu žen ve firmě, zatímco v nepodnikatelské sféře tento vliv není statisticky významný. V podnicích, kde ženy tvoří většinu zaměstnanců, mají manažeři nižší výdělků než ve společnostech, ve kterých většinu zaměstnanců tvoří muži.

V roce 2008 byl management zastoupen 73 % muži a pouhými 27 % žen. Toto zastoupení v České republice koresponduje i s celkovým zastoupením žen ve 27 státech Evropské unie, kde působí průměrně o 1 % více žen na pozici vedoucích pracovníků. Nejvíce žen v managementu v rámci EU působí ve Francii a Lotyšsku (38 %), naopak nejméně jich nalezneme na Kypru (pouhých 13%). Tyto země jsou ale spíše extrémy, neboť ve většině zemí EU se počet žen v managementu pohybuje od

26 do 30 %. Za zmínění stojí Island, kde ženy mají podíl v managementu neuvěřitelných 82 %, viz Příloha 1.

V managementech společností je dohromady zaměstnáno 7, 22 % obyvatel ČR dle dělení KZAM. Na vedoucích a řídicích pozicích tudíž celkem pracuje 109 281 zaměstnanců, z toho 45 029 žen (Tabulka 3).

Tabulka 3. Schéma členění hlavní třídy KZAM 1

hlavní třída 1	zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci		
v tom třídy			
	11 zákonodárci	12 vedoucí a řídicí pracovníci velkých organizací, společností, podniků apod. vč. Jejich organizačních jednotek (manažeři)	13 vedoucí, ředitelé, kteří řídí malý podnik, organizaci, společnost (za pomoci nejvýše jednoho dalšího řídicího pracovníka)
v tom skupiny			
	111 zákonodárci	121 ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků, společností (řídí za pomoci alespoň dvou dalších řídicích pracovníků)	131 vedoucí, ředitelé malých podniků, organizací
	112 vyšší státní úředníci	122 vedoucí pracovníci výrobních a provozních dílčích celků velkých organizací, podniků apod. (organizačních jednotek, seskupení, útvarů apod.)	
	114 vedoucí pracovníci politických, zájmových a odborových organizací	123 vedoucí pracovníci univerzálních dílčích celků (organizačních jednotek, seskupení, útvarů apod.)	
	115 přednostové, tajemníci a vedoucí pracovníci okresních a obecních úřadů		

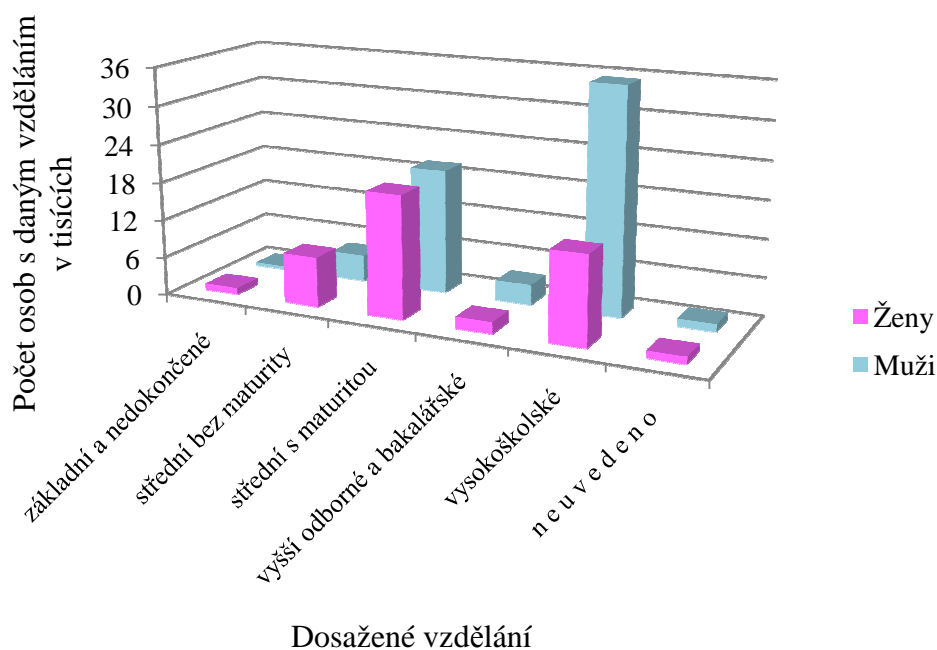
Zdroj: Krause, D.: Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu.

Nejčastější vzdělání žen na řídicích pozicích je středoškolské s maturitou (19 260 žen – necelá polovina) s průměrnou mzdou 34 040 Kč, následuje vysokoškolské

vzdělání, kde funguje 13 948 žen s výplatou v průměru 63 507 Kč. Žen s bakalářským či s vyšším odborným vzděláním na této pozici nalezneme 1 822 a jejich průměrná mzda dosahuje 44 280 Kč.

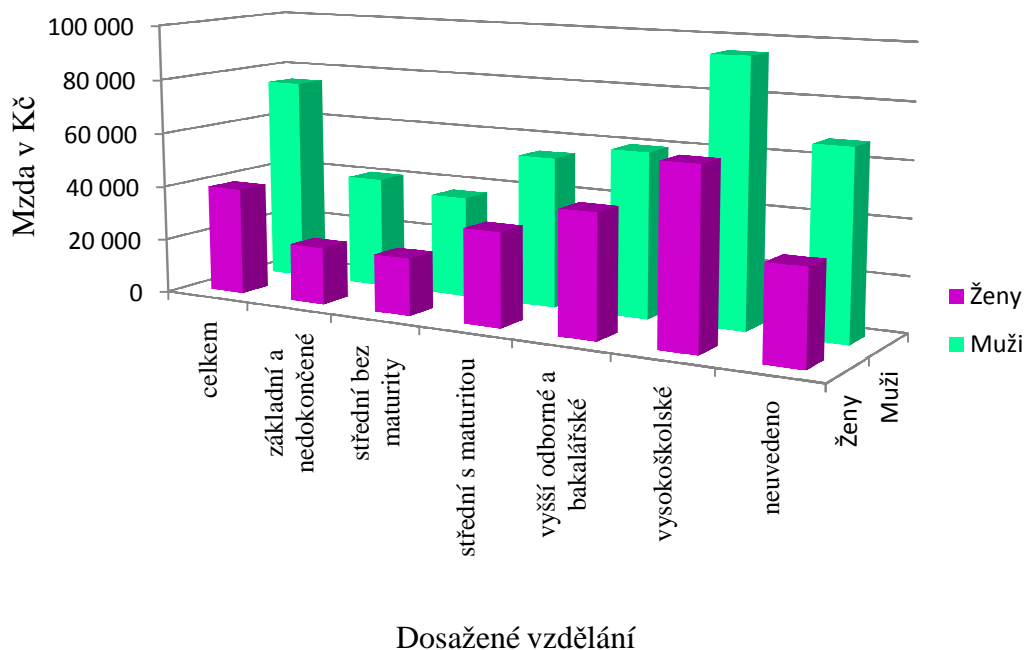
Na rozdíl od žen u mužů nejvíce převládá vysokoškolské vzdělání (35 362 mužů), kde jsou v průměru ohodnoceni 95 179 Kč. Na druhém místě se nachází muži se středoškolským vzděláním (19 693 mužů), kteří jsou přibližně oceněni 54 638 Kč. S bakalářským či vyšším odborným vzděláním jsou muži zastoupeni v počtu 3 235 s průměrnou mzdou 59 699 Kč. Je zřejmé, že vzdělání má významný vliv na ocenění žen i mužů (Obrázek č. 4, č. 5).

Obrázek č. 4 Vzdělání mužů a žen v managementu



Zdroj: Český statistický úřad

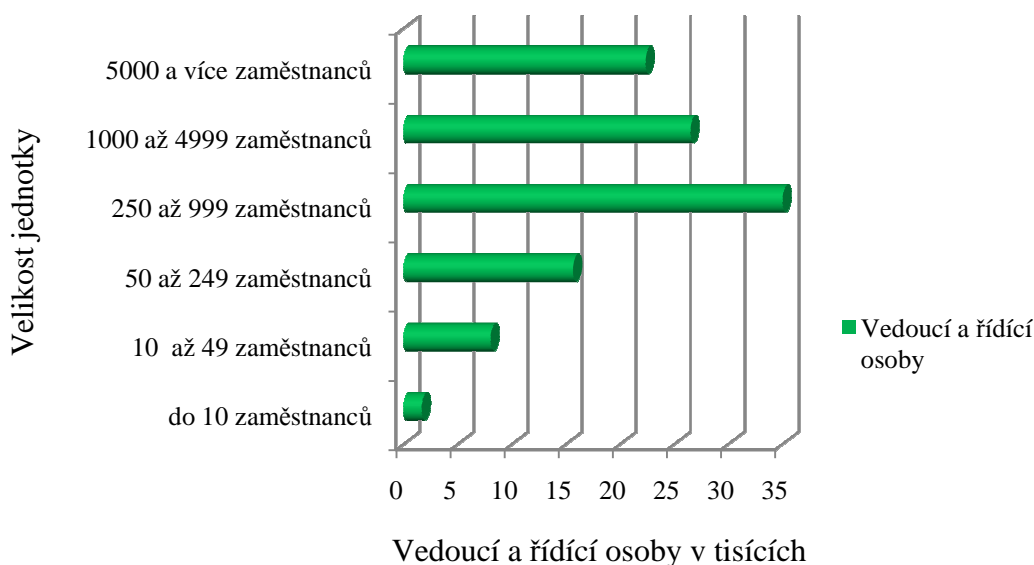
Obrázek č. 5 Mzda manažerů v závislosti na vzdělání a pohlaví



Zdroj: Český statistický úřad

Nejvíce manažerů zastupuje společnosti o velikosti s 250 až 999 zaměstnanci, kde jsou schopni si přijít k průměrné mzdě 65 156 Kč. Na firmy s 1 000 až 4 999 pracovníky připadá 26 488 manažerů s průměrným výdělkem 67 131 Kč. Třetí největší počet manažerů působí ve společnostech s více než 5 000 zaměstnanci, kde mají v průměru 52 584 Kč, tj. o 9 442 Kč méně než v podnicích s 50 až 249 zaměstnanci (Obrázek č. 6). Nemůžeme proto říci čím větší společnost, tím větší mzda pro vedoucí a řídicí pracovníky. Je to především způsobeno větší členitostí řídicích úrovní velkých společností, kde je potřeba většího množství manažerů pro jednu společnost na různé úrovně řízení a ne jen do TOP managementu.

Obrázek č. 6 Počet vedoucích a řídicích osob dle velikosti jednotky



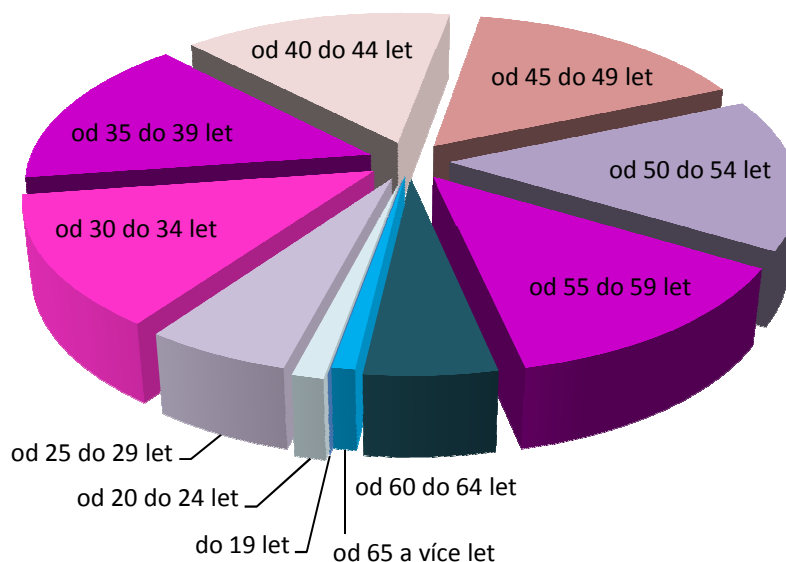
Zdroj: Český statistický úřad

Největší zastoupení manažerů spadá do věkové kategorie 45 - 49 let ve skupině o velikosti 17 199 manažerů s průměrnou mzdou 64 724 Kč, v těsném zástupu jsou manažeři ve věku 35 - 39 let tj. 16 534 vedoucích s průměrným výdělkem 68 078 Kč. Manažeři mezi 40 a 44 roky života jsou ve vedení zastoupeni počtem 16 310 a dostávají v průměru 69 682 Kč. Ve věkovém rozmezí 50 - 54 let je na manažerských pozicích zaměstnáno 16 501 osob, kteří jsou v průměru dle výplatní pásky ohodnoceni 59 817 Kč. Shrňme-li všechny věkové skupiny, můžeme s jistotou říci, že nejvíce manažerů je ve věku od 35 do 54 let (necelých 61 %), ale nemůžeme říci, že osoby patřící do této rozsáhlé skupiny vydělávají nejvíce, neboť nejvyšší průměrnou mzdu dostávají manažeři ve věku 65 let a více, kde jsou oceněny obrovské zkušenosti získané mnohaletou praxí, a to průměrnou částkou 74 687 Kč (Obrázek č. 7).

Průměrný věk manažera/ky je v ČR 43,7 let. To koresponduje jednak se zpožděním rozvoje kariéry žen manažerek a jejich pozdním návratem z rodičovské dovolené. Dále také s pozvolným rozvojem kariéry mladých lidí či absolventů vysokých škol a jejich obsazením na vyšší pozice, kteří nejdříve musí získat adekvátní pracovní zkušenosti a vzdělání, aby tyto pozice mohli vykonávat. Proto je věk manažerů posunut do středního

či vyššího věku. Ve věkovém rozmezí do 29 let v ČR vykonává funkci manažera pouze 7 624 lidí tj. necelých 7 % z celkového počtu vedení společností. Ženy na řídicích pozicích vykonávají svou profesi většinou jen do věkové hranice 60 let a poté odchází do ekonomické neaktivity, oproti tomu muži na svých pozicích setrvávají mnohem déle - i po dosažení této hranice.

Obrázek č. 7 Počet manažerů dle věku



Zdroj: Český statistický úřad

V ČR působí 7 461 ředitelů a prezidentů velkých organizací a podniků, z toho tuto funkci vykonává pouze 2 601 žen (35 %) s průměrným výdělkem 58 751 Kč, oproti mzdě mužů (152 448 Kč) je to zhruba jen třetina výdělků. Medián mezd zde dosahuje rozdílu 33 633 Kč, o který mají ženy nižší mzdu. Vedoucích pracovníků v průmyslu (výrobě) nalezneme 9 274, z toho 865 žen (9 %) s průměrným platem o 19 368 Kč menším než je toho u mužů. Ve stavebnictví a zeměměřičství je ve vedení pouze 126 žen (5,5 %) z celkových 2 307 osob. Velkoobchod a maloobchod zaměstnává 11 932 manažerů, kde 62 % míst je obsazeno ženami s průměrnou mzdou 25 052 Kč

oproti menšině mužů, kteří dosahují vyšší mzdy rovné 46 046 Kč, odchylka tak činí 20 994 Kč a medián rozlišením mezd se odlišuje o 11 572 Kč. V restauracích a hotelích vykonává manažerskou pozici 88 % žen (1977) s průměrnou mzdou o 20 125 Kč nižší než mají muži a mediánovou diferenciací 15 110 Kč, kdy polovina žen bere mzdu menší než 21 091 Kč. Nápodobně je tomu i na ostatních vedoucích pozicích, viz Příloha 2.

Ženy mají vyšší průměrnou mzdu než muži pouze při vykonávání funkce vedoucí, ředitelé v zemědělství, lesnictví, rybářství a to jen o 1 478 Kč, tuto funkci však zastávají v menšině, vedle 94 % mužů. Ženy mají jednoznačně na řídicích pozicích obecně nižší platy, a to jak ve srovnání průměrné mzdy, tak ve srovnání mediánů. I ve feminizovaných oborech jsou ženy ohodnoceny nižšími platy, ač je tam žen mnohdy až několikrát více. Jedinou výjimku tvoří pozice vedoucí, ředitelé v zemědělství, lesnictví, rybářství, kde oba srovnávací ukazatele jsou příznivější pro ženy, ale to jen s velmi malou, téměř zanedbatelnou odlišností.

Dle výzkumu Krause (2005) ženy svoje zastoupení v této hlavní třídě 1 kontinuálně a dynamicky zvyšují, ale pořád zde nachází 2,5x méně uplatnění než muži a genderový rozdíl se snižuje jen velmi pozvolna a to především v profesích spojených se sekundárním sektorem. Lze konstatovat, že výkon manažerských funkcí je pro ženy méně typický než pro muže.

Pro vykonávání funkce manažera je předpoklad kvalitního vzdělání a nabytí zkušeností několikaletou praxí. Proto je pro tuto analýzu důležité podívat se i na počet vysokoškoláků a jejich rozvrstvení do různých studijních oborů. Vysokou školu v roce 2009 navštěvovalo 216 267 dívek, mužů 172 964. Již sedm let po sobě je studujících dívek na vysokých školách více než chlapců a jejich počet se od roku 1993 zvyšuje s výjimkou roku 2006, kde nastal mírný pokles. Nejvíce dívek studovalo ekonomické vědy a nauky (59 543), humanitní a společenské vědy (43 672), pedagogiku, učitelství a sociální péče (38 401). Chlapci se zajímají nejvíce o studium technických věd a nauk (63 015), dále o ekonomické vědy a nauky (63 015), viz Obrázek č. 8. Studium těchto vědních disciplín koresponduje i s pozdější volbou povolání, která ve většině případů souvisí s předmětem studia a jen výjimečně se odchyluje.

Obrázek č. 8 Osoby s terciárním vzděláním podle oboru studia



Zdroj: Český statistický úřad

V šetření na personálních agenturách prováděné Fischlovou (2005), bylo zjištěno rozmístění aspirujících mužů a žen na manažerské pozice, které se shoduje s výzkumem Krause (2005). Výsledky výzkumů ukázaly:

- ❖ O manažerské pozice v oblasti ekonomiky, financí, medicíny či farmacie a také v obchodní činnosti pro rychloobrátkové netechnické komodity se obecně uchází stejný podíl mužů i žen, často dokonce převažuje počet uchazeček nad muži.
- ❖ Doménou mužů jsou odborné technické a výrobní manažerské pozice, např. výrobní ředitel, ale i celá oblast informačních technologií. V těchto oblastech převažuje mužská kultura, která se projevuje požadavky na moc založenou zejména na odborných znalostech, ale také nutností prokazovat svoji odbornost, tvrdší a otevřenější způsob řešení konfliktů. V těchto manažerských pozicích je zastoupení žen minimální. To je dáno i předchozí výchovou a zájmovým zaměřením dívek, odrážejícím se i v podílu žen, které studují technické obory včetně informačních technologií. Jako mužské obory, kde se ženy obtížně prosadí, byly většinou uváděny především automobilový

průmysl, strojírenství, ale zmiňováno bylo i stavebnictví, doprava a logistika.

- ❖ Ženy mají v současné době srovnatelnou pravděpodobnost akceptace na pozicích manažerek v oblasti ekonomiky a financí – okolo 42 % žen, obchodní sféry a marketinku, a zejména v oblasti řízení lidských zdrojů.
- ❖ Ženy se uplatňují především v oborech farmacie, medicíny, kosmetiky, tj. v oborech, které korespondují s jejich zájmovým zaměřením, ale i v rychlo-obrátkovém zboží. V těchto oborech jsou ženy minimálně diskriminovány. Zřejmě je to i dlouhodobou zkušeností s ženami na manažerských pozicích v těchto oblastech.

Dalším neopomenutelným ukazatelem, který nám poukazuje na samostatnost a ambicióznost některých žen, je podíl podnikajících žen na trhu. V roce 2009 v ČR měly podnikající ženy 10,1% podíl na celkové zaměstnanosti. Pořád je to ovšem poloviční podíl oproti mužům podnikatelům (20,2 %). Ve srovnání s průměrem EU, náš stát dosahuje o něco většího podílu podnikajících žen, neboť v EU je podíl podnikajících žen pouze 9,6 %. Naše země je dle tohoto hlediska umístěna v první polovině. Na prvním místě stojí Řecko s 20,8 % žen podnikatelek a nejméně žen nalezneme v Estonsku (4,9 %). Stejně tak se můžeme pyšnit vyšším podílem podnikajících mužů na celkové zaměstnanosti, která v EU dosahuje 18,2 %.

8.3 Opatření k odstranění nerovností na trhu práce z pohledu genderu

Hlavním problémem v českých firmách je malá znalost problematiky rovných příležitostí, kdy majitelé/personalisté mají jen povrchní znalosti o této problematice - neorientují se v jejím rozsahu a praktických důsledcích. Problematiku rovných příležitostí nevnímají tyto osoby jako důležitou. Zaměření na postavení žen není součástí jejich firemní kultury a zástupci firem nejsou připraveni přijímat specifická opatření týkající se rovných příležitostí žen a mužů. Zodpovědnost za problematiku sladování profesního a rodinného, resp. osobního, života tak většinou přenášejí na stát –

na úroveň centrálních orgánů a legislativy. Sami nepocitují společenskou spoluodpovědnost za uplatňování rovných příležitostí žen a mužů (Gender Studies, 2006).

K odstranění bariér je nutné, aby byla veřejnost mnohem více informována o bariérách na trhu práce z pohledu genderu a začala je řešit, pouhé zákony bez následné realizace jsou nedostačující a nevedou k žádnému řešení. Machovcová (Jurajda et al., 2006) zastává názor, že firmy musejí s politikou rovných příležitostí začít od sebepřesvědčení, že je to něco, co potřebují, co je pro ně obecně prospěšnou záležitostí.

Firmám, které nevědí, jak s politikou rovných příležitostí začít, lze doporučit, aby najaly konzultanty, kteří jsou schopni nastartovat základní program rovnosti příležitostí. Tento program může útvar pro rozvoj lidských zdrojů nadále nejenom rozvíjet, ale na jeho základě provádět i audit a statistiky pro top management a veřejnost. V některých organizacích se ujal nastavení kvót, kdy si management společnosti určí, kolik žen bude zahrnuto do řízení podniku. Kvóty pro společnosti neznamenají pouze čísla, ale především i konzistentní politiku při náboru, rozvoji, kariérním postupu, politice nástupnictví a hodnocení zaměstnanců (Trnková, 2006). Kvóty zajišťují diverzifikované týmy, které jsou podle průzkumů mnohem úspěšnější než týmy složené ze stejného pohlaví. Podle organizace Gender Studies (2007) má smíšený tým pozitivní vliv na celkový pracovní výkon a atmosféru, která v něm panuje. Jurajda et al. (2006) přišel na zjištění vhodnosti alespoň třetinového zastoupení jednoho pohlaví, které umožní pokrýt dostatečnou škálu pohledů a kdy je opravdu přínosem pro zaměstnavatele, neboť umožňuje vyvázat se z jednoduchého a šablonovitého pohledu ovlivněného paušalizujícími genderovými stereotypy. Prostředí, kde zaměstnanci vnímají, že mají rovné šance, zlepšuje i celkovou zpětnou vazbu a hodnocení pracoviště. Identifikujeme souvislost nediskriminačního prostředí s optimální produktivitou i kvalitou práce, zvyšuje se loajalita zaměstnaných a tím pádem klesá jejich fluktuace. To je vnímáno jako významný faktor pro mnohé zaměstnavatele, kteří si uvědomují výši nákladů na vyhledání a proškolení nových zaměstnanců a zaměstnankyň. Firmy, které dbají na sladování osobního a pracovního života, to dělají i s ohledem na zdravotní stav zaměstnaných, a snižují tak absence z důvodu nemoci, zejména v případě chorob způsobených či významně ovlivňovaných stresem. Zároveň se zmenšuje i riziko

presentismu, kdy jsou zaměstnaní sice přítomni, ale výkon neodpovídá jejich možnostem.

Jak vyplývá z výše uvedeného, je důležitá publicita rovných příležitostí mužů a žen. Podle Gazdagové a Fischlové (2006) především v oblastech

- prezentace úspěšných manažerek ale i zaměstnavatelů podporujících prosazení žen v managementu
- publicita problémů souvisejících s diskriminací žen
- oceňování zaměstnavatelů implementujících rovné příležitosti

Výborný nápad jak zviditelnit problematiku nerovností na trhu práce z pohledu genderu a především jak motivovat firmy k odstranění genderových bariér v jejich společnosti, je možno vidět v soutěži o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi nazvanou FIRMA ROKU: ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, pořádané organizací Gender Studies.

V zahraničí obdobné soutěže dokazují, že takovéto projekty pomáhají rozvíjet personální politiku v oblasti rovných příležitostí a jejich pozitivní vnímání ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů. Účast v této soutěži umožňuje publicitu firem, které se tak zviditelní a dostanou se do povědomosti veřejnosti jako prestižní zaměstnavatelé, kterým jde o blaho jejich zaměstnanců (utváří si tzv. social label). Ale také získají zpětnou vazbu a možnosti dalších konzultací a doporučení. Gender Studies tak nejen oceňuje, ale i nabízí know-how v oblasti rovných příležitostí na trhu práce a sladování pracovního a soukromého života. V roce 2010 si ocenění odnesla firma T-mobile, na druhém místě skončila společnost GE money bank a jako třetí se umístila Allianz pojišťovna (Rovné příležitosti, 2011).

K odstranění existujících bariér na trhu práce je kromě toho potřeba odstranění vnímání ženy pouze jako matky, aby žena mohla co nejjednodušeji sladit pracovní život s péčí o potomka. Jedním z možných řešení by mohlo být zavádění flexibilních forem organizace práce, které se na českém trhu práce vyskytují jen v malém rozsahu, a to v mnohem větší míře než je tomu doposud. Problémem je převážně nedostatečná nabídka ze strany zaměstnavatelů. Oproti tomu ve vyspělých státech Evropské unie se tento druh úvazků osvědčil a je ženami plně využíván, jak ukázaly statistiky Eurostatu.

Například v Nizozemsku více jak $\frac{3}{4}$ žen využívá práce na částečný úvazek a ve Velké Británii, Švédsku, Belgii, Rakousku, Německu a Dánsku se hranice využívání této formy úvazku pohybuje okolo 40 % celkové ženské zaměstnanosti (Český statistický úřad, 2011). Tyto formy úvazků přitom snižují nezaměstnanost a zvyšují šance na prosazení se na trhu práce, jsem přesvědčena, že by firmy měly nabídku částečných i jiných netradičních úvazků zvážit a přehodnotit. Dalším opatřením pro snazší sladění genderové rovnosti na pracovišti spatřuje Dudová et al. (2006) ve větším zapojení mužů do rodinných aktivit, které by odstranilo vnímání záležitosti rodiny jako ženskou starost a rodinné záležitosti by byly vnímány jako záležitost obou rodičů.

Jiným důležitým opatřením, které rovněž přispívá k odstraňování bariér, je neustálé zvyšování kvalifikace žen, nabídky rekvalifikací a dalšího vzdělávání a to nejenom během ekonomické aktivity, ale i během rodičovské dovolené, kdy by nedocházelo ke snížení pracovní kvalifikace a nástup po rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu by byl jednodušší jak pro zaměstnavatele, tak pro ženy (případně pro muže vracející se z rodičovské dovolené). Také tým organizace Gender Studies (2005) vidí jako důležité rozšiřování osobnostních schopností, kde jde o nejrůznější tréninkové aktivity, které buď přímo pomáhají ženám vstoupit do profesí a pozic, které nejsou považovány zcela automaticky za ženské, nebo obecně trénink, který zvyšuje asertivitu a podporuje ženy v tom, aby se na řídicí pozice hlásily a samy si o ně řekly. Velmi efektivní možností je mentoring, který představuje proces, v rámci něhož mentor poskytuje podporu a rady týkající se nejrůznějších oblastí kariérního rozvoje.

Aby se předešlo silné segregaci pracovního trhu, bylo by vhodné, aby se dívky nebály vybírat si i z oborů, které pro ně nejsou tak typické a jsou charakteristické spíše pro muže a naopak, jinak je téměř nemožné odstranit segregaci na pracovním trhu. Aby dívky začaly uvažovat nad vzděláváním pro ně v netradičních oborech, je zapotřebí, aby již na úrovních nižšího vzdělávání byly odstraněny genderové předsudky o budoucím vzorci chování a jednání, které jsou typické pro muže či ženy. Dívky by tak měly možnost výběru budoucího vzdělávání bez vlivu okolí, čímž by se předcházelo výrazné segregaci zaměstnání a pozic na trhu práce, která panuje na současném trhu. To by mělo za následek odstranění vnímání ženské práce (feminizovaných oborů) jako méně prestižní, a tím pádem by se snižovala i mzdová diferenciaci mezi pohlavími.

Dalším možným řešením, které může přispět k odstranění bariér, je zvýšení sebevědomí žen a odstranění strachu vyjednat si lepší pracovní podmínky než jsou ženám standardně nabízeny a nebát se potenciální mužské konkurence. To potvrzuje i tým organizace Gender Studies (2005), který poukazuje na nízké sebevědomí žen. Při přijímacích pohovorech dochází k tomu, že ženy požadují nižší platy než muži. A totéž platí i v případě řídicích pozic. Ženy obvykle nedisponují takovou sebedůvěrou jako muži, to je limituje při vstupu do vyšších pozic a v kariérním postupu. Ženy mnohem méně „riskují“. Pokud například inzerát vyžaduje tři roky praxe a přesně stanovenou kvalifikaci, ženy se do výběrového řízení nepřihlásí. Proto je důležité, aby ženy věděly, jak mají na pracovní pohovor přijít, na co se mají zeptat, jak vystupovat a o co si říct.

Dále je potřeba, větší zainteresovanost státu v této problematice a to především v

- preciznější právní úpravě diskriminace,
- podpoře jeslí, školek, služeb pro domácnost s využitím finančních pobídek pro zaměstnance i zaměstnavatele,
- možnosti určitého daňového zvýhodnění nákladů na zajištění péče o děti (Gazdagová, Fischlová, 2006).

Aby byla politika rovných příležitostí úspěšná, musí se o ní zajímat všechny složky a to nejen zaměstnavatelé, zaměstnanci, ale i stát, média a vzdělávací instituce. Přispěje-li každá komponenta nějakým opatřením a snahou o zlepšení stavu, zcela jistě se situace na trhu práce bude měnit a bude docházet k menším odlišnostem z hlediska genderu. Významné je nepodceňovat problematiku rovných příležitostí a neodsouvat ji tak do pozadí.

9 Závěr

Téma bakalářské práce se týká příležitostí mužů a žen na trhu práce, které nejsou vždy rovné pro obě pohlaví, ač to určují zákony, jak pro Českou republiku, tak zákony pro Evropskou unii. Tato práce ukázala, že jsou oblasti, kde je potřeba větší podpory rovných příležitostí, neboť v praxi není vše tak, jak je to určeno zákonem, i když to tak na první pohled může vypadat. Pouhá legislativa k rovnému zacházení nestačí. Aby byla politika rovných příležitostí účelná, musí se o ni zajímat všechny složky působící na trhu práce, začínající u zaměstnavatele, přes zaměstnance, stát, vzdělávací instituce, konče u médií.

Dnes je bohužel postoj většiny firem takový, že se o politiku rovných příležitostí nezajímají a nepřikládají jí takový význam. Nicméně toto je scestné mínění. Několik výzkumů ukázalo, že společnosti zabývající se rovnými příležitostmi mají mnohem lepší atmosféru na pracovišti, týmy heterogenních pracovníků jsou mnohem pružnější, živější, a dynamičtější než týmy homogenní. V první řadě přidávají na konkurenceschopnosti podniku. Minorita podniků si bariéry na trhu uvědomuje a zavádí různá řešení, některé podniky zřizují i oddělení, která se starají o rovné příležitosti, jako je například diversity management.

Jednou z hlavních nerovností v postavení žen a mužů na trhu práce je obsazování manažerských pozic ženami. Jsou-li ženy v managementu, pak je to především na nižších pozicích nebo ve feminizovaných oborech, kde jsou mzdy nižší než v typicky „mužských“ odvětvích. Tato segregace zapříčiňuje velké platové rozdíly mezi muži a ženami. Dalším problémem ohodnocování manažerů jsou tzv. manažerské smlouvy, které jsou netransparentní a zadávají prostor pro znevýhodnění žen.

Neméně důležitá bariéra, která omezuje ženy, je spojena s mateřstvím hned v několika oblastech. Počínaje u strachu personalistů/majitelů při obsazování žen do zaměstnání, aby žena v budoucnu neotěhotněla, či ze strachu častého čerpání volna z důvodu nemoci dítěte. Žena je rodičovstvím omezena, neboť po skončení rodičovské dovolené o ní není takový zájem (i když má místo u zaměstnavatele ze zákona zajištěné), protože po dobu rodičovské dovolené se jí snižovala kvalifikace. Proto mají výhodu ženy, které se vrací z rodičovské dovolené dříve než po maximální možné

době. Jiným problémem spojeným s mateřstvím je problematika sladění profesního a rodinného života, kdy je pro ženy obtížné věnovat se stoprocentně jak dítěti, tak zaměstnání. Vhodným řešením by bylo využití flexibilních forem úvazků, ale ty bohužel nejsou v dostatečné míře zaměstnavateli nabízeny.

Nerovnosti na pracovním trhu by se daly shrnout výrokem „Obecně je postavení žen na trhu práce spojeno s nižšími mzdami, nižší účastí na řízení a rozhodování, nižší prestiží a naopak vyšším ohrožením dosavadní pozice a vyšší nezaměstnaností.“ (Rovné příležitosti, 2011).

Záměr práce byl splněn, byly analyzovány existující bariéry na trhu práce diskriminující ženy, pozice v TOP managementech společností byly podrobeny rozboru z hlediska obsazenosti pozic ženami a z hlediska mzdového, poté byla navržena i možná řešení k odstranění nerovností na trhu práce. Rovněž byly potvrzeny všechny tři hypotézy související s cílem práce. Hypotéza č. 1 *„Ženy mají menší zastoupení v TOP managementu.“* byla potvrzena stoprocentně.

Hypotéza č. 2 *„Ženy jsou na různých úrovních řízení ohodnocovány nižší mzdou/platem než muži.“* se taktéž potvrdila. Lze říci, že na vedoucích pozicích na různých úrovních řízení jsou ženy v průměru ohodnoceny vždy menší mzdou. Pouze ve srovnání pozic jsou ženy na pozici vedoucích, ředitelů v zemědělství, lesnictví, rybářství ohodnoceny průměrně o 1 478 Kč více než muži. Zajímavostí je, že ženy v tomto oboru jsou zastoupeny jen 6 %.

Zamyslí-li se nad hypotézou č. 3 *„Na pracovním trhu existují bariéry, které ženy diskriminují a neumožňují jim tak dosáhnout stejných příležitostí, jež mají muži.“* Lze s jistotou říci, že bariér se na pracovním trhu vyskytuje hned několik, díky kterým jsou ženy omezovány v kariérním rozvoji a příležitostech, které nabízí pracovní trh. Hlavní problém je v předsudcích vůči ženám a v genderových stereotypch. Neboť jak ukázaly výzkumy, ženy zdaleka nejsou horšími pracovníkyněmi než muži, jen na ně není nahlíženo stejným měřítkem jako na muže. Chce-li žena něčeho dosáhnout, musí o to usilovat dvakrát více než muž a neustále dokazovat, že na danou pozici patří. Jejich úspěch je zapříčiněn spíše individuálním úsilím než politikou rovných příležitostí. Hypotéza byla rovněž potvrzena.

Tato práce by mohla být motivací žen na zlepšení jejich situace a hlavně o uvědomění si, že když budou chtít, je možné prosadit se i jako žena na vyšších pozicích, jde jen o to vynaložit mnohem větší úsilí a nespokojit se s nižší pozicí. Dále by mohla být užitečná pro studenty, kteří jsou do tohoto tématu zainteresováni nebo pro zaměstnavatele, kterým poslouží k uvědomění si existujících bariér a faktu, že ženy by často mohly být pro jejich firmu přínosem.

Na závěr úvah a doporučení lze pouze říci, že situace může být ovlivněna každým z nás. Ženy by se měly snažit dosáhnout vyšších cílů, zaměstnavatelé se odpoutat od předpojatosti a hlavně by neměli uvažovat o této problematice jako o zbytečné záležitosti, kterou není potřeba řešit. Situace na trhu práce se pro ženy sice neustále zlepšuje, ale jen pozvolna, proto je potřeba, aby každý z nás bral tento problém vážně, postavil se k němu čelem a každému dal šanci bez ohledu na pohlaví.

Práce tu vždy byla, je a bude, proto je podstatná, jak pro jednotlivce, tak pro celou společnost. Vzhledem k těmto okolnostem je více než důležité řešit genderovou diferenci na trhu práce.

10 Summary

The aim of this bachelory work is barrier-uncovering which are on the labour market in different ways. Women are disadvantaged in different areas firstly getting the job, secondly rewarding, being promoted to top positions and furthermore her double position as mother and employee.

The next part of the bachelory work is salary analysis on managing positions according to gender in comparison with age, reached education, enterprise size, branche. Another part is the analysis of female representation in different sectors, branches and management.

The work deals with possible solution proposals which lead to elimination of disadvantaging barriers against women. Firstly media should make these barriers visible to public, secondly there should be more precise legislativity, thirdly companies should start with management diversity, fourthly labour market segregation should be eleminated and fifthly gender stereotypes (which consider woman as mother) should be reduced.

11 Seznam použitých zdrojů

BOUČKOVÁ, Pavla; LINKOVÁ, Marcela; MARKSOVÁ – TOMINOVÁ, Michaela. *Stínová zpráva v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí žen a mužů*. Vyd. 1., Praha: Gender Studies, o.p.s., 2005, 120 s. ISBN 80-86520-04-8.

Český statistický úřad [online]. 2010, 25.02.2011 [cit. 2011-04-05]. Ročenka statistiky trhu práce 2010. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3111-10>>.

Český statistický úřad [online]. 2011, 4.4.2011 [cit. 2011-04-05]. Dostupné z WWW: <<http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>>.

DUDOVÁ, Radka; KRÍŽKOVÁ, Alena; FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR* [online]. Praha: VÚPSV, 2006 [cit. 2010-12-21]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_207.pdf>. ISBN 80-87007-32-8.

DVOŘÁKOVÁ, Eliška. *Aspekty ovlivňující získávání zaměstnání u mužů a žen v České republice* [online]. [s.l.], 2007. 95 s. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. Dostupné z WWW: <<http://wstag.jcu.cz/portal/prohlizeni/index.jsp>>.

FIALOVÁ, Eva; SPOUSTOVÁ, Ivana; HAVELKOVÁ, Barbara. *Diskriminace a právo: Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva* [online]. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007 [cit. 2011-03-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.feminismus.cz/download/diskriminace%20a%20pravo.pdf>>. ISBN 978-80-86520-20-9.

FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Možnosti a bariéry prosazení žen a mužů v managementu: Šetření na personálních agenturách* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005 [cit. 2011-03-26]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_179.pdf>.

Feminismus.cz [online]. 2003 [cit. 2011-04-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.feminismus.cz/>>.

GAZDAGOVÁ, Marie; FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušeností s nimi (kvalitativní šetření s vybranými reprezentanty zaměstnavatelů)* [online]. Praha: VÚPSV, 2006 [cit. 2010-12-22]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_206.pdf>. ISBN 80-87007-31-X.

Gender Management [online]. c2003-2004 [cit. 2010-12-01]. Slovníček. Dostupné z WWW: <<http://management.gendernora.cz/index.php?page=dictionary#top>>.

Gender studies [online]. 17.6.2009 [cit. 2010-12-29]. Česká republika má antidiskriminační zákon!. Dostupné z WWW: <<http://www.genderstudies.cz/tiskove-zpravy/tz.shtml?x=2187568>>.

Gender Studies o.s.p.: Náklady rovných příležitostí pro ženy a muže - sborník textů, Gender Studies, Praha, 2007, 61 str., ISBN 80-86520-14-05

GJUROVIČOVÁ, Šárka. *Proměna rolí muže a ženy v rodině*. In *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund Praha, 1999, 171 s.

HABERLOVÁ, Věra; KYZLINKOVÁ, Renáta. *Rodinné potřeby zaměstnanců* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2009 [cit. 2011-03-26]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_304.pdf>. ISBN 978-80-7416-053-0.

HÖHNE, Sylva, et al. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus* [online]. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2010 [cit. 2010-12-20]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_310.pdf>. ISBN 978-80-7416-059-2.

JURAJDA, Štěpán; KUCHAROVÁ, Věra; MACHOVCOVÁ, Kateřina, et al. *KARIÉRA / RODINA / ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI* [online]. Praha : Gender Studies, o.p.s., 2006 [cit. 2011-04-07]. Dostupné z WWW: <http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Kariera_rodina_rovne_prilezitosti_1.pdf>. ISBN 80-86520-12-9.

KARSTEN, Hartmut. *Ženy - muži : Genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha : Portál, s.r.o., 2006. 183 s. ISBN 80-7367-145-X.

KOZELSKÝ, Tomáš; PRUŠVIC, David. *Výdělky žen a mužů v podnikatelské a nepodnikatelské sféře (podle speciálního šetření ISPV v roce 2004)* [online]. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007 [cit. 2011-03-29]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_247.pdf>. ISBN 978-80-87007-79-2.

KRAUSE, Danica. *Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu* [online]. Praha: VÚPSV, 2005 [cit. 2010-12-05]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_178.pdf>.

KRAUSE, Danica; FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Ženy jako manažerky. Rovné příležitosti do firem* [online]. 31.3.2006, 04/2006, [cit. 2010-12-29]. Dostupný z WWW: <<http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1696659&als%5bnm%5d=1692636>>. ISSN 1802-7202.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, et al. *Práce a péče*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.

KŘÍŽKOVÁ, Alena; PAVLICA, Karel. *Management genderových vztahů: Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8.

KŘÍŽKOVÁ, Alena; SLOBODA, Zdeněk. *Genderová segregace českého trhu práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. 115 s. ISBN 978-80-7330-165-1.

KUCHAŘOVÁ, Věra, et al. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: Uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi* [online]. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006 [cit. 2011-03-26]. Dostupné z WWW: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/4ff7976071.pdf>>. ISBN 80-87007-18-2.

Manuál pro gender mainstreaming politik sociálního začleňování a sociální ochrany [online]. [s.l.]: [s.n.], [2008], 12.03.2008 [cit. 2010-12-29]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5204/manual_gender_CZ.pdf>.

MAŘÍKOVÁ, Hana. *Gender a pracovní trh*. In *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund Praha, 1999, 171 s.

MAŘÍKOVÁ, Hana; VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Trvalá nebo dočasná změna? Uspořádání genderových rolí v rodinách s pečujícími otci*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2007. 103 s. ISBN 978-80-7330-135-4.

MASOPUSTOVÁ, Věra; MAŇOUR, Igor. *Romové v České republice* [online]. 01-09-2009 [cit. 2010-12-01]. V Česku začal platit antidiskriminační zákon. Dostupné z WWW: <<http://romove.radio.cz/cz/clanek/22783>>.

Mateřská dovolená a rodičovská dovolená [online]. 2011 [cit. 2011-04-06]. Vyplata.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/matarskaarodicovska-dovolena.php>>.

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

Rovné příležitosti [online]. 2011 [cit. 2011-04-06]. Dostupné z WWW: <[http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als\[ROK\]=2011&als\[PHL\]=2749](http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz/rocnik.shtml?als[ROK]=2011&als[PHL]=2749)>.

SIROVÁTKA, Tomáš; HORA, Ondřej. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: František Šalé - ALBERT, 2008. 328 s. ISBN 978-80-7326-140-5.

Slovník základních pojmů. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. Květen 2000, roč. 1, č. 1/2000, [cit. 2010-12-01]. Dostupný z WWW:<http://www.genderonline.cz/download/Rocnik01_1_2000.pdf>. ISSN 1213-0028.

STUPNYTSKYY, Oleksandr. *Struktura rozdílů ve výdělcích mužů a žen v managementu* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2006 [cit. 2011-03-30]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_231.pdf>. ISBN 978-80-87007-58-7.

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

TRNKOVÁ, Jana. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem* [online]. Praha: Business Leaders Forum, 2006 [cit. 2010-12-29]. Dostupné z WWW: <http://www.feminismus.cz/download/rovne_prilezitosti_spolecenska_odpovednost_firem.pdf>.

VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, Pedagogická fakulta, 2006. 236 s. ISBN 80-7044-808-3.

VLACH, Jan. *Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu* [online]. Praha: VÚPSV, 2005 [cit. 2010-12-05]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_174.pdf>.

VLACH, Jan; ŠNAJDROVÁ, Zuzana; KOZELSKÝ, Tomáš; MUSIL, Jakub. *Gender v managementu: Vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. 1J046/05 - DP 1 realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní společnost a její proměny* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2008 [cit. 2011-03-30]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_268.pdf>. ISBN 978-807416-003-5.

Závěrečná zpráva: Rovné příležitosti mužů a žen v českých firmách pro Gender Studies, o.p.s [online]. Praha: [s.n.], 2006 [cit. 2011-04-05]. Dostupné z WWW: <http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/rp_muzu_a_zen_v_ceskych_firmach_o_rovnosti_s_firmami.pdf>.

Ženy v řídicích pozicích [online]. Linda Sokačová. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2005 [cit. 2011-04-08]. 33 s. Dostupné z WWW: <http://www.feminismus.cz/download/brozura_konference_05_zeny_v_ridicich_pozicich.pdf>. ISBN 80-86520-13-7.

12 Seznam Obrázků

Obrázek č. 1	Zaměstnání mužů a žen dle sektorů.....	40
Obrázek č. 2	Zastoupení žen a mužů v národním hospodářství podle činností....	41
Obrázek č. 3	Podíl mužů a žen v podnikatelské a nepodnikatelské sféře.....	44
Obrázek č. 4	Vzdělání mužů a žen v managementu	46
Obrázek č. 5	Mzda manažerů v závislosti na vzdělání a pohlaví.....	47
Obrázek č. 6	Počet vedoucích a řídicích osob dle velikosti jednotky.....	48
Obrázek č. 7	Počet manažerů dle věku	49
Obrázek č. 8	Osoby s terciárním vzděláním podle oboru studia.....	51

13 Seznam Tabulek

Tabulka 1. Kariérní schéma manažerky.....	32
Tabulka 2. Distribuce hrubých měsíčních mezd zaměstnanců dle hl.tříd KZAM.....	43
Tabulka 3. Schéma členění hlavní třídy KZAM 1	45

14 Přílohy

Příloha 1. Struktura managementu dle pohlaví v zemích Evropského hospodářského prostoru

Příloha 2. Počty zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy v jednotlivých zaměstnáních v hlavní třídě 1 dle KZAM

Příloha 1. Struktura managementu dle pohlaví v zemích Evropského hospodářského prostoru

	osoby na manažerských pozicích	
	ženy (%)	muži (%)
EU-27	28	72
Belgie	27	73
Bulharsko	29	71
Česká republika	27	73
Dánsko	26	74
Německo	29	71
Estonsko	26	74
Irsko	20	80
Řecko	27	73
Španělsko	34	66
Francie	38	62
Itálie	34	66
Kypr	13	87
Lotyšsko	38	62
Litva	33	67
Lucembursko	26	74
Maďarsko	32	68
Malta	14	86
Nizozemsko	28	72
Rakousko	33	67
Polsko	36	64
Portugalsko	32	68
Slovinsko	26	74
Slovensko	29	71
Finsko	20	80
Švédsko	27	73
Spojené království	34	66
Chorvatsko	24	76
Turecko	8	92
Island	83	17
Norsko	21	79
všechny země	29	71

Zdroj: VLACH, Jan, et al. *Gender v managementu : Vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. 1J046/05 - DP 1 realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní společnost a její proměny.*

Příloha 2. Počty zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy v jednotlivých zaměstnáních v hlavní třídě 1 dle KZAM

ZAMĚSTNÁNÍ	kód KZAM	Počty zaměstnanců			Placený čas v hod/měs.			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			variální koeficient mezd
		celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	
Vedoucí pracov. velvyslanectví, vyslanectví a konzulátů	1121	549	385	164	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Předsedové ústavního, nejvyšších a vrchních soudů	1123	20	6	14	174,3	*	174,1	43 799	*	39 407	38 811	*	36 902	0,36
Poradci prezidenta repub., ved.ústř.orgánů, tiskoví mluvčí	1124	74	44	31	174,6	174,6	174,6	50 193	51 879	47 793	48 251	48 251	49 035	0,41
Ved. pracovníci ústředních orgánů, které plní státní záležit.	1125	314	197	117	174,3	174,2	174,4	67 139	70 915	60 781	62 890	65 318	59 597	0,37
Vedoucí kanceláře, sekretariátu ministra,předsedy,vyslance	1126	30	9	21	174,5	*	174,3	50 897	*	41 819	39 980	*	38 303	0,57
Vedoucí pracovníci orgánů státní správy, správních úřadů	1127	7 472	3 681	3 790	173,5	173,1	173,8	44 691	49 425	40 093	40 585	45 510	36 604	0,39
Vyšší úředníci bezpečnosti a ochrany (policejní ředitel)	1128	4 742	4 117	625	169,2	168,9	170,7	48 483	48 884	45 842	44 874	45 127	42 195	0,30
Přednostové, tajemníci a ved.prac.okresních a obecních úř.	1150	6 136	2 790	3 346	174,7	174,7	174,7	39 579	41 484	37 991	36 437	37 786	35 278	0,33
Ředitelé a prezidenti velkých organizací, podniků	1210	7 461	4 860	2 601	172,1	171,5	173,7	126 102	152 448	58 751	54 063	75 830	42 197	1,38
Ved. pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybář. a mysliv.	1221	902	804	99	170,3	170,1	171,6	44 596	46 271	30 986	38 369	39 797	25 960	0,97
Vedoucí pracovníci v průmyslu (ve výrobě)	1222	9 274	8 409	865	168,1	168,0	168,9	71 193	72 999	53 631	54 417	55 645	42 925	0,94
Vedoucí pracovníci ve stavebnictví a zeměměřictví	1223	2 307	2 181	126	174,4	174,4	174,6	75 892	76 639	61 897	57 026	57 701	46 504	0,92
Vedoucí pracovníci ve velkoobchodě a v maloobchodě	1224	11 932	4 555	7 377	174,1	174,8	173,7	33 068	46 046	25 052	24 041	33 086	21 514	0,97
Vedoucí pracovníci v restauracích a hotelích	1225	2 258	281	1 977	174,3	174,1	174,4	27 427	43 877	23 725	21 802	36 201	21 091	0,69
Ved. pracovníci v dopr., skladování, telekom. a na pošt. úř.	1226	5 797	2 928	2 868	164,9	166,3	163,5	44 904	59 775	30 048	31 428	46 514	25 368	0,97
Ved. prac. v organ.zaměřených na poskytování obch.služ.	1227	4 216	2 711	1 505	171,9	172,0	171,6	111 635	130 043	78 661	75 285	92 097	56 446	1,04
Ved.prac. v pečovatelsk., úklidových a podobných službách	1228	357	218	139	173,7	173,4	174,1	39 961	47 835	25 633	30 423	34 508	23 867	1,02
Ved. pracovníci dílčích celků jinde neuved. (kult.,zdrav.)	1229	4 014	2 600	1 414	173,7	174,1	173,0	56 719	62 268	45 694	44 026	48 470	37 559	0,87
Vedoucí pracovníci finančních a hospodářských útvarů	1231	6 230	3 616	2 613	170,3	170,1	170,6	83 279	97 008	62 929	55 403	65 813	45 491	1,06
Ved. prac. personálních útvarů a útvarů průmysl. vztahů	1232	1 553	625	929	170,0	169,3	170,5	79 708	96 918	67 724	57 822	68 865	51 453	0,88
Vedoucí pracovníci odbytových útvarů (vč. průzkumu trhu)	1233	4 531	3 483	1 047	169,9	169,8	170,1	89 280	97 236	62 715	61 851	67 342	47 621	1,09
Ved. prac. reklamních útvarů a útvarů pro styk s veřejností	1234	933	652	281	170,6	170,6	170,7	69 652	73 754	59 792	50 019	54 260	38 612	0,96
Vedoucí pracovníci zásobovacích útvarů	1235	1 875	1 445	430	169,9	169,7	170,3	60 311	62 539	52 752	47 035	49 009	38 135	0,79
Vedoucí pracovníci výpočetních útvarů	1236	1 560	1 365	195	170,4	170,6	169,3	85 202	87 866	66 176	63 912	66 309	48 462	0,77
Vedoucí pracovníci výzkumných a vývojových útvarů	1237	2 065	1 847	218	167,8	167,8	167,2	69 438	71 372	52 320	55 690	57 311	43 660	0,76
Vedoucí pracovníci ostatních útvarů jinde neuvedeni	1239	4 238	2 611	1 626	169,4	168,8	170,3	60 010	69 273	44 524	46 379	53 772	35 594	0,84
Vedoucí, ředitelé v zemědělství, lesnictví, rybářství	1311	296	277	19	173,5	173,5	173,0	41 901	41 811	43 289	40 546	40 312	45 170	0,38
Vedoucí, ředitelé v průmyslu (ve výrobě)	1312	1 980	1 724	255	171,1	171,0	171,8	52 639	54 311	41 323	40 108	41 813	29 249	1,21
Vedoucí, ředitelé ve stavebnictví a zeměměřictví	1313	767	712	55	174,1	174,1	174,5	82 376	85 530	41 816	53 380	55 636	41 353	1,33
Vedoucí, ředitelé ve velkoobchodu a maloobchodu	1314	7 316	2 257	5 059	174,1	174,1	174,2	28 476	43 971	21 562	21 352	33 624	18 428	0,99
Vedoucí, ředitelé v restauracích a hotelích	1315	886	295	592	173,8	173,9	173,7	28 414	34 630	25 114	24 180	27 520	22 842	0,58
Vedoucí v dopravě, sklad., telekomun. a na pošt. úřadech	1316	1 443	661	783	167,9	171,1	165,1	41 505	45 582	38 077	35 953	38 162	34 918	0,72
Ved., ředitelé v podnicích poskytujících obchodní služby	1317	1 460	659	801	174,3	174,0	174,5	68 888	79 249	60 359	55 293	65 101	50 219	0,86
Vedoucí, ředitelé pečovatelských, úklidových a pod. služ.	1318	371	179	193	174,0	173,9	174,2	30 822	35 711	25 721	25 935	30 465	23 885	0,51
Vedoucí, ředitelé malých organizací ostatní (kult.,zdrav.)	1319	3 910	1 060	2 850	174,3	174,2	174,3	39 866	50 431	34 706	34 529	40 794	32 936	0,74

Zdroj: Český statistický úřad