

Mendelova univerzita v Brně
Fakulta regionálního rozvoje a mezinárodních studií

Rovné příležitosti na trhu práce z pohledu žen

Bakalářská práce

Autor: Pavlína Navrátilová

Vedoucí práce: Ing. Mgr. Jiří Čeněk

BRNO 2014

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucímu práce Ing. Mgr. Jiřímu Čěnkovi za odborné vedení a přínosné rady, které umožnily zpracovat tuto Bakalářskou práci.

Dále bych chtěla poděkovat respondentkám, bez kterých by nemohla vzniknout výzkumná část této práce.

Tímto bych také chtěla poděkovat mé rodině, která mně nejen po čas psaní této práce, ale i při celém studiu podporovala a pomáhala.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem práci: *Rovné příležitosti na trhu práce z pohledu žen*

vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace uvádím v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a v souladu s platnou Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne: 20.12.2014

.....

podpis

Abstrakt

NAVRÁTILOVÁ, P. *Rovné příležitosti na trhu práce z pohledu žen.*

Bakalářská práce. Brno, 2014.

Bakalářská práce se zabývá hodnocením vnímání žen rovnosti jejich příležitostí na trhu práce. Cílem teoretické části je prostřednictvím odborných prací, statistických údajů a jiných zdrojů popsat problematiku rovnoprávnosti žen a mužů na trhu práce. Jsou zde definovány především pojmy spojené s genderovou problematikou, diskriminací, popsán vývoj postavení žen a rovnost jejich příležitostí na trhu práce. V praktické části byl proveden kvantitativní výzkum s cílem zjistit postoje, názory a zkušenosti žen na aktuální stav rovných příležitostí na trhu práce a poté bylo provedeno vyhodnocení pohledu žen na danou problematiku.

Klíčová slova: diskriminace, feminismus, rovné zacházení, genderová role, rovné příležitosti

Abstract

NAVRÁTILOVÁ, P. *The equality at labor market from the perspective of women.*

Bachelor's thesis. Brno, 2014.

The bachelor thesis deals with the evaluation of the perception of women about equality of opportunity in the labour market. The theoretical part aims to describe the problems of gender equality in the labour market using scientific publications, statistics and other sources. It defines concepts related to gender issues, discrimination, the development of the status of women and equal opportunities in the labour market. The practical part used quantitative research to determine attitudes, opinions and experiences of women with the current state of equality of opportunities in the labour market, then the women's perspective on the issue was evaluated.

Key words: discrimination, feminism, gender equality, gender status, equal opportunity

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| ÚVOD | 8 |
| 1 TEORETICKÁ ČÁST | 10 |
| 1.1 DISKRIMINACE | 10 |
| 1.1.1 Dělení diskriminace | 10 |
| 1.1.2 Diskriminace na trhu práce | 11 |
| 1.1.3 Diskriminace v zaměstnání | 12 |
| 1.2 GENDER | 13 |
| 1.2.1 Gender role | 13 |
| 1.2.2 Gender stereotypy | 13 |
| 1.2.3 Rovné příležitosti žen a mužů..... | 15 |
| 1.3 VÝVOJ POSTAVENÍ ŽENY VE SPOLEČNOSTI | 16 |
| 1.3.1 Úvod..... | 16 |
| 1.3.2 19. století..... | 17 |
| 1.3.3 20. století a současnost..... | 21 |
| 1.4 POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE..... | 23 |
| 1.4.1 Odměňování žen | 23 |
| 1.4.2 Ženy ve vedoucích místech..... | 26 |
| 1.4.3 Rozdíly v postavení žen z hlediska věku | 31 |
| 1.4.4 Sladění osobního a pracovního života | 33 |
| 2 PRAKTICKÁ ČÁST | 38 |
| 2.1 CÍL VÝZKUMU | 38 |
| 2.2 METODOLOGICKÁ ČÁST | 39 |
| 2.2.1 Výzkumná jednotka | 39 |
| 2.2.2 Výzkumná metoda | 39 |
| 2.2.3 Výběr výzkumného vzorku..... | 40 |
| 2.2.4 Operacionalizace..... | 40 |

| | | |
|-------|---|-----------|
| 2.3 | VLASTNÍ VÝZKUM | 41 |
| 2.3.1 | Popis, interpretace a syntéza získaných dat | 41 |
| | ZÁVĚR | 65 |
| | SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY..... | 67 |
| | PŘÍLOHY | 74 |

ÚVOD

„Žena musí vždy pracovat důkladněji, než muž, aby byli muži ochotni uznat, že něco dělá.“

(Indíra Gándhí)

Téma rovných příležitostí žen na trhu práce je v současné době velmi diskutované a zároveň kontroverzní. Počátky snah o dosažení rovnocennosti žen sahají do 19. století, kdy se různá feministická hnutí snažila narušit tradiční model rodiny, kde muž je živitel a žena se stará o domácnost a děti. Výrazný posun v této problematice však nastal až v druhé polovině 20. století, kdy se zásada rovnosti stala v roce 1957 součástí Římské smlouvy, základního dokumentu vznikajícího Evropského společenství. V současné době je rovnost příležitostí na trhu práce jedním z hlavních politických cílů Evropské unie a Organizace spojených národů a promítá se přirozeně i do legislativních předpisů, přijímaných v ČR. Požadavek genderové rovnosti byl původně prvkem demokratizačních snah. Řada výzkumů však dokazuje, že má i ekonomický aspekt. Ukazuje se, že společnost s vysokou mírou genderové rovnosti dokáže lépe využívat lidské zdroje, dosahuje lepších hospodářských výsledků a důsledkem toho je vyšší kvalita života (Holter, Svare, Egeland 2009).

Současně se však stále vyskytují názory, že postavení žen ve společnosti, a tedy i na trhu práce, by nemělo být řešeno politiky formou právních úprav, nařízení a kvót, ale vývoji jejich postavení by se měl nechat volný průběh, který přirozeným způsobem vyplyne z požadavků a chování žen na trhu práce.

Cílem bakalářské práce je zjistit postoje, názory a zkušenosti žen na problematiku rovných příležitostí na trhu práce. Tedy jak ony vnímají rovnost postavení na trhu práce, zda se cítí být znevýhodňovány platově či služebním zařazením. Zda mají pocit, že jejich šance na získání zaměstnání jsou menší než u mužů, a jak se jim daří sladit svůj profesní a rodinný život.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou základních částí a to teoretické a praktické. Teoretická část obsahuje 4 kapitoly. V první kapitole bude popsán pojem diskriminace, její

dělení a některé formy. Rovněž zde bude zmíněno feministické hnutí, jako reakce na některé formy diskriminace žen. Ve druhé kapitole budou vysvětleny pojmy spojené s gendrem. Třetí kapitola shrne historický vývoj postavení žen ve společnosti a jejich postupné začleňování do pracovního procesu. Poslední kapitola bude věnována postavení žen v ČR na trhu práce. Tato kapitola bude těžištěm teoretické části a z ní pak bude vycházet praktická část bakalářské práce. Ve čtyřech podkapitolách zde bude popsáno postavení žen z hlediska jejich odměňování, zapojení ve vedoucích funkcích, jednotlivých věkových skupin a sladění osobního a pracovního života.

V praktické části bude nejprve definován cíl výzkumu, vyplývající z teoretické části, hlavní a dílčí výzkumné otázky a metodika výzkumu. K nalezení odpovědí na tyto otázky bude zvolena metoda kvantitativního výzkumu formou dotazníku. Výzkum bude zaměřen na zaměstnankyně Mendelovy univerzity v Brně. Část otázek bude zaměřena na problematiku jedné z nejvíce ohrožených skupiny žen na trhu práce, žen nad 50 let.

Těžištěm praktické části práce bude popis a interpretace názorů a pohledů oslovených žen na popisovanou problematiku. Vzhledem k tomu, že rovnost žen na trhu práce bývá většinou posuzována na základě statistik a "tvrdých" čísel, myslím, že subjektivní pohled žen na jejich postavení na trhu práce může být užitečný nejen pro zvolené pracoviště. Znalost názorů žen, jejich problémů a potřeb mohou využít i jiní zaměstnavatelé, státní i nestátní organizace, zabývající se genderovou rovností při formulaci a prosazování rovných příležitostí.

1 TEORETICKÁ ČÁST

1.1 DISKRIMINACE

Podle Pleskové (2005, str. 17) je diskriminace „rozlišování, omezení nebo odnětí práv určité kategorii obyvatel pro její pohlaví, rasu, národnost, náboženství, třídní nebo politickou příslušnost.

= rozlišování, které někoho poškozuje

= neuznávání rovnosti jednoho člověka s druhými

= omezování nebo popírání práv určitých kategorií obyvatelstva.“

1.1.1 Dělení diskriminace

1) Diskriminace přímá

Přímá diskriminace je takové zacházení s jedincem či více osobami, které méně výhodné v porovnání s jinou osobou či více osobami. Důvodem takového chování je určitá charakteristika, kterou se diskriminovaná osoba vyznačuje. Mezi takové charakteristiky patří například (Štěpánková, 2005):

- Pohlaví
- Věk
- Rasa
- Zdravotní postižení
- Sexuální orientace
- Jazyk
- Náboženství
- Rodinný stav aj.

Pokud je například při ucházení se o práci diskriminována žena, kvůli těhotenství je toto chování klasifikováno jako diskriminace z důvodu pohlaví. Diskriminace přímou lze velmi snadno rozpoznat, jelikož si diskriminovaní lidé uvědomují, že je s nimi zacháze-

no jinak, než s jinými lidmi, a to například z nějakého výše uvedeného důvodu (Štěpánková, 2005).

2) Diskriminace nepřímá

Jak uvádí Čížinský (2006, str. 18) „*nepřímá diskriminace je takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je (z 8 hlavních diskriminačních důvodů – pozn. autora) osoba znevýhodněna oproti ostatním*“.

Nepřímá diskriminace může tedy nastat užitím navenek neutrálního ustanovení či praxe, které má za následek znevýhodnění určité skupiny kvůli některému z diskriminačních důvodů oproti jiné skupině. Nepřímá diskriminace na rozdíl od přímé velmi špatně rozpoznatelná a tím pádem i téměř nedokazatelná a oběti diskriminaci si svou znevýhodněnou pozici často ani neuvědomují (Štěpánková, 2005).

1.1.2 Diskriminace na trhu práce

Podle antidiskriminačního zákona (č. 198/2009 Sb., část 1. §6) se za diskriminaci nepovažuje situace, kdy je

„a) vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo

b) pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona.“

Antidiskriminační zákon (č. 198/2009 Sb., část 1., §8) dále uvádí zásady rovného zacházení s muži a ženami na pracovišti, a to zejména

„a) stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků,

b) stejný nárok na poskytování plnění,

c) stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,

- d) stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému,*
- e) stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání nebo dobu účasti v systému,*
- f) stejné podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,*
- g) nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek,*
- h) stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,*
- i) stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby,*
- j) stejné podmínky pro vrácení příspěvků zaměstnanci, pokud se zaměstnanec odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky,*
- k) stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků. “*

1.1.3 Diskriminace v zaměstnání

Za diskriminaci se nepovažuje pouze rozdíl mezi finančním ohodnocením žen a mužů, ale i nerovné přidělování zaměstnaneckých výhod (např. služební telefon, služební auto, příspěvky na spoření atd.).

Diskriminací v zaměstnání jsou i rozdílné pracovní podmínky, které jsou mužům a ženám poskytnuty. Za pracovní podmínky jsou považovány: pracovní doba, práce přesčas, pracovní režim, pracovní pohotovost, dovolená, právo na informace, pracovní podmínky pro vykonání dané práce. Jako porušení pracovním podmíněk se pokládá například absence dámských toalet na pracovišti.

Podle Zákoníku práce, (262/2006 Sb., § 16, odstavec 1.) „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“

1.2 GENDER

Pohlaví určují biologické rozdíly mezi mužem a ženou. Jsou to fyzické odlišnosti týkající se především pohlavních a reprodukčních orgánů.

Gender je podle českého statistického úřadu, na rozdíl od pojmu pohlaví, chápán jako souhrn kulturních charakteristik a modelů, které jsou spojovány s muži či ženami a odkazuje na sociální rozdíly mezi nimi. Tyto modely se vyvíjí a mění, jsou různé podle kultury a národa a jsou dané historickou etapou vývoje společnosti. Jsou tedy jen aktuálním a chvilkovým stupněm sociálních vztahů, proto nejsou přirozeným a původním rozdílem mezi ženami a muži (ČSÚ, 2013).

Podle Pleskové (2008, str. 5) *„Jedná se o rozlišování rozdílů sociálních a psychických (tedy toho, jak se kdo chová a projevuje), které se na rozdíl od biologických v čase proměňují a jsou také odlišné v různých kulturách (např. role žen a mužů v rodině, představy o ženské a mužské kráse, vlastnosti nebo profesní zaměření posuzované jako typické pro muže a ženy).“*

1.2.1 Gender role

Jde o společenské role, které jsou osobám předepisované společností na základě jejich pohlaví. Tyto role nejsou určeny stejně ve všech společnostech a kulturách světa, ani ve všech vrstvách a subkulturách jedné společnosti a mění se v čase. Genderové role jsou způsoby chování, kterými se projevujeme jako muž či žena (Plesková, 2008).

1.2.2 Gender stereotypy

Obecně lze říci, že jsou to předsudky, či stereotypní představy o tom, co je „správné a přirozené“, a na základě těchto představ posuzovat a hodnotit jedince na základě jejich pohlaví, přičemž se opomíjí vlastnosti a dovednost jim vrozené, či získané výchovou (Ženská práva, 2008).

V naší společnosti se dívky a chlapci již od dětství vychovávají odlišně, s ohledem na vědomé či nevědomé přejímání určitých rolí.

U dívek se podporují zejména vlastnosti a dovednosti zahrnující péči o rodinu (např. citlivost, starostlivost, umění naslouchat, péče o druhé, empatie, apod.). Role žen vychází z předpokladu, že jsou na základě schopnosti rodit děti nejlépe uzpůsobeny pro péči o domácnost a starání se a výchovu dětí. Z tohoto předpokladu ale nutně vyplývá, že ženy nemohou mít stejnou příležitost realizovat se v jiných oborech, jako muži, od kterých se péče o rodinu a domácnost v širším smyslu neočekává. Následkem toho je pak kriticky nízké zastoupení žen ve veřejném životě a mocenských strukturách, které mimo jiné určují podobu naší společnosti.

Chlapcům je na rozdíl od dívek od útlého věku přisuzován smysl pro soutěživost, dravost, průbojnost a racionalitu, nutný pro uplatnění se „ve světě“. Mají proto mnohem větší možnosti výběru své budoucí kariéry. Pokud je jim ale přirozenější být aktivní součástí rodiny a domácnosti, setkávají se muži často s nevlí či dokonce s posměšky ze strany společnosti.

Snaha vymanit se ze stereotypních představ je jedním ze základních cílů feministek. Na základě těchto představ sestavují feministky obraz maskulinity a femininity (Novák, 2001):

Tab. 1: Obraz maskulinity a feministy
(zdroj: Beckman, D'Amico, 1994, str. 4)

| Muž (Maskulinita) | Žena (femininita) |
|--------------------------------|------------------------------|
| <i>racionální</i> | <i>emocionální</i> |
| <i>rozhodný</i> | <i>vrtkavá</i> |
| <i>soutěživý</i> | <i>spolupracující</i> |
| <i>asertivní/průbojný</i> | <i>přizpůsobivá</i> |
| <i>orientovaný na nadvládu</i> | <i>orientovaná na vztahy</i> |
| <i>vypočítavý</i> | <i>instinktivní</i> |
| <i>zdrženlivý</i> | <i>expresivní</i> |
| <i>fyzický</i> | <i>verbální</i> |
| <i>lhostejný</i> | <i>pečovatelská</i> |
| <i>agresivní</i> | <i>pasivní</i> |

I přesto, že se společnost od striktně daných gender rolí již částečně vymanila a muži a (zejména) ženy již mají širší výběr realizovat se podle svých tužeb, musí stále překonávat překážky, které jim generacemi ustálený pohled na ženskou a mužskou roli přináší (Plesková, 2008).

1.2.3 Rovné příležitosti žen a mužů

Podle feministek a feministů jsou rovné příležitosti pro muže a ženy ideálním stavem, kde neexistují žádné překážky a bariery dané pohlavím pro zapojení se do sociálního, ekonomického a politického života (Ženská práva, 2008).

Sokačová (2006, str. 14) tvrdí, že *„odlišné postavení žen a mužů na trhu práce se projevuje jejich různou mírou zaměstnanosti, různým zastoupením v jednotlivých odvětvích, typech zaměstnání nebo pozic, a různou úrovní pracovních příjmů a platových podmínek.“*

1.3 VÝVOJ POSTAVENÍ ŽENY VE SPOLEČNOSTI

1.3.1 Úvod

Genderový problém vznikl, podle některých zdrojů, historicky, a to zaměstnáváním zejména mužské populace. Pracovní a pracovněprávní normy vznikaly převážně podle schopností mužů. Postupem času se ale ve vývoji ekonomik prosazuje zručnost, přesnost a jiné dovednosti, typické pro ženskou pracovní sílu. Ty se pak do norem a předpisů promítly dodatečně (Fischlová, 2002).

Postavení žen ve společnosti se proměňovalo v průběhu času. V době matriarchátu měly ženy ve společnosti nejsilnější pozici. Žena, jako symbol úrodnosti a plodnosti, měla jako matka rodu v rukou veškerou soudní i náboženskou moc (Padych, 2013).

Činnost mužů a žen nebyla v podstatě rozlišována do té doby, dokud byla výroba prostředků pro život na nízké úrovni a měla uspokojovat pouze skromné společenské požadavky. Spolu s růstem schopností a vědomostí společnosti, rostly i nároky na život a tím nutnost specializace (Šimáček, 2007).

Starověká společnost významným způsobem ovlivnila pohled na ženy a vycházela již z patriarchátu. Ženám byla odepřena práva na svobodu a možnost veřejného vystupování. Ve společenském životě měly ženy podřízenou pozici nejdříve vůči otci a poté manželovi. Dosahovaly nejvyššího postavení sňatkem (Formánková, Rytířová, 2004).

Později, v době renesanční ženy získávají zpět lidská práva a stávají se opět lidskou bytostí. Velmi významným posunem pro ženy je možnost realizovat se v umění. V této době vznikají první spolky žen, ve kterých debatují o svých dílech, o umění jako takovém, duchovnu a krásnu. Vznikají i první soukromé výstavy, které mají velký vliv na samotné umění (Šimáček, 2007).

Podle Šimáčka (2007, str. 14) se „*Vzdělanost žen velmi prohlubuje a je tak překonán po staletí panující představek, že žena není schopna intelektuální činnosti a že snaha vymknout se svému určení ji pouze poškozují a ničí její pravé kouzlo.*“

Emancipace ženy úspěšně pokračuje v podobném duchu i v 17. a 18. století.

1.3.2 19. století

Po celá staletí se mohly pouze starat o svého muže a rodit děti. Nemohly se svobodně rozhodovat, spravovat svůj majetek, ale ani se zapojovat do běžného společenského života. Není proto divu, že bylo jen otázkou času, kdy se objeví odvážné ženy, nespokojené se svou situací a s nimi emancipace. Ta přišla do Čech ve srovnání se západní Evropou o poznání později. První emancipační hnutí, které se k nám dostalo v první polovině 19. století, mělo humanistické a demokratické charakter. Mezi stěžejní rysy patřilo vlastenectví, podpora kultury a osvěty a zejména pak role matky, uvědomělé vlastenky, která v tomto duchu vychovává i své děti (Burešová, 2001).

Tradiční model rodiny se během 19. století velmi měnil. Vlivem průmyslové revoluce přestal být muž jediný živitel rodiny a počet žen podílejících se na finančním zabezpečení rodiny se zvýšil. Nadřazenost a „nepostradatelnost“ muže klesly a nerovnosti mezi muži a ženami se vyrovnávaly (Matoušek, 2003).

Nový způsob života velmi ovlivnil i venkovské rodiny, neboť i venkovské ženy musely pracovat pro zlepšení ekonomické situace rodiny. Tyto ženy musely zvládat jak práci v továrnách, tak starost o rodinu a domácnost, což je značně vyčerpávalo. Práce jim ale ulehčena nebyla, naopak, dostávaly za svou práci výrazně nižší mzdu než muži a pracovaly často ve špatných pracovních i hygienických podmínkách.

Vzhledem k těmto skutečnostem začaly ženy docházet k poznání, že jejich ocenění je nedostatečné a nespravedlivé, neboť se domnívaly, že mají stejné schopnosti a dovednosti jako muži. Zde se ženy poprvé snažily veřejně prosadit myšlenku rovnosti žen a mužů a v jejich snahách je podporovali i někteří muži. Jedním z nich byl i Karel Slavoj Amerling¹, který usiloval o povznesení ženy na intelektuální úrovni. Uvědomění si svých hodnot ženy povzbuzovalo v dalších aktivitách a v 19. století vznikají, pro toto období charakteristické, dobročinné spolky. Nutno dodat, že manželé zakladatele a členek těchto spolků nikterak neomezovaly své ženy v jejich aktivitách, naopak se domnívali, že ženy angažování v těchto spolcích naplní a uspokojí tak své emancipační tužby. Mezi zakladatelky ženských spolků patří mimo jiné takové osobnosti jako např.

¹Karel Slavoj Amerling, spisovatel, lékař, pedagog

Žofie Podlipská, Marie Riegrová, Karolína Světlá, či Eliška Krásnohorská (Skácelová, 2009).

O něco dříve se projevila ve Velké Británii důležitá postava ženského hnutí. Byla jí Mary Wollstonecraftová², která se zajímala o vzdělání a výchovu mladých dívek. Wollstonecraftová měla možnost dosáhnout pouze základního vzdělání, a proto se stala samoukem, stejně jako mnoho jiných žen té doby, toužících po vzdělání. Za svůj poměrně krátký život zvládla založit školu a publikovat literární kritiky, romány či eseje se zejména vzdělávací tematikou. V jejím nejvýznamnějším díle „Obrana ženských práv“ definovala hlavní cíle a složky emancipačního hnutí (Wasson Ellis, 2010).

Přestože tedy došlo v tomto období k jistému zlepšení situace žen ve společnosti, jejich právní postavení se stále nezlepšilo. I přesto se anglosaské země staly později kolébkou feminismu.

Jiná situace byla například ve Francii, kde změny po revoluci v roce 1789 přinesly také lepší postavení žen. Jednou z nejvýznamnějších změn bylo tehdy přijetí zákona o rozvodu, jenž umožňoval manžele rozvést, pokud se na tomto obě strany svazku shodly. Do konce 18. století se pak ve Francii rozvedlo každé třetí manželství, což poukazuje na nutnost tohoto zákona. Zákon o manželství patřil mezi řadu ostatních, které Francie v letech 1791-1794 přijala a které ženu osvobozovaly. Později, v roce 1799 však všechny tyto zákony zrušil Napoleon zároveň s direktoriem. Žena již nemohla požádat o rozvod z důvodu nevěry, muž však ano. V případě vraždy svého muže neměla žena nárok na jakoukoli obhajobu, manžel však mohl uvést polehčující okolnosti, kterými si zmírnil vyměření trestu. Po Napoleonovu pádu proti ženská politická linie zesílila a společnost se díky Bourbonovým tlakům vracela zpět k patriarchálnímu modelu 18. století (Femin blog, 2008).

Ve zbytku Evropy panuje podobná situace. Po období reforem, které napomáhaly zvýšit postavení ženy ve společnosti, nastal návrat k původním stereotypům a postavení ženy se opět zhoršilo. Ač se na první pohled mohlo dát, že výsledky Velké francouzské revoluce měly na ženu a její postavení negativní, či snad záporný dopad, přece jen měla re-

²Mary Wollstonecraft, *anglická spisovatelka, feministka a sociální reformátorka irského původu*

voluce jeden nemalý teoretický přínos. Tehdy se totiž začalo debatovat na téma ženské rovnoprávnosti a jejím postavením ve společnosti. Vznikalo mnoho děl navazujících právě na dílo Mary Wollstonecraftové „Obhajoba ženských práv“, ale také díla, která se až fanaticky stavěla proti emancipaci žen. Jedním z odpůrců byl Restif de la Bretonne, autor mnoha děl, ve kterých používal ty nejhorší předsudky. Další odpůrci pocházeli z řad romantiků a mezi nejvýznamnější patřili například Victor Hugo, lord Byron či Stendhal. Velkým zastáncem snahy o zrovnoprávnění žen byl naopak John Stuart Mill³, který otevřeně projevoval svůj nesouhlas s neustálým upíráním ženských práv, a vystupoval proti neschopnosti soudců, kteří podle něj záměrně nespravedlivě odsuzovali viníky násilí, páchané na ženách. Ve svém nejvýznamnějším díle „Poddanství žen“ silně kritizoval tehdejší vztah společnosti k ženám (Femin blog, 2008).

Koncem 19. století byla již emancipační situace žen příznivější. V Čechách vznikaly ženské spolky, už v roce 1890 například vznikl „Ženský výrobní spolek český“. I vyspělé evropské země zaznamenaly výrazný pozitivní posun v postavení žen, ženy získaly konečně první občanská práva, jedním z nich bylo například právo vlastnit majetek. Nejdůležitějším cílem emancipace v Čechách bylo získat volební právo pro ženy. Tento boj podporovali i muži, jelikož by tak měla vlastenecká volební základna v rámci Rakouska – Uherska silnější pozici.

Jedním z nejvýznamnějších výsledků výboru pro volební právo žen, bylo zvolení první ženské poslankyně v českém sněmu i ve střední Evropě. Stala se jí spisovatelka Božena Viková Kunětická. Alespoň teoreticky, neboť od místodržitele hraběte Thuna neobdržela povolení ke vstupu do sněmu. Podle Hrabánkové (2000, str. 47) „*Pro konzervativní kruhy tato událost znamenala opravdový šok a tisk v cizině přinesl o zvolení Vikové Kunětické řadu zpráv. Česká i zahraniční veřejnost ji braly jako zvolenou poslankyni a navzdory nejrozumnějším postojům k její postavě a názorům považovaly české ženy tento úspěch za své vítězství.*“

³John Stuart Mill (1806-1873) anglický filozof, empirik, politický ekonom a liberální politik byl významným myslitelem první vlny feminismu. Mezi jeho nejvýznamnější díla patří O svobodě, kde popisuje nutnost svobody.

Feminismus

Výrazným posunem ve vnímání postavení žen ve společnosti byl vznik feminismu, hnutí, které se začalo rozvíjet na konci 18. a začátku 19. století především v USA a Velké Británii. Feminismus (z latinského femina neboli žena) je ženské hnutí a ideologie, které je přesvědčeno o nevýhodném postavení žen ve společnosti, respektive o jejich horším postavení vůči mužům. Podle Nováka (2001, str. 1) *“cílem feminismu jako společenského hnutí je odstranění společenských vztahů, charakterizovaných převládající úlohou muže v hospodářství, společnosti a rodině“*.

Feminismus jako takový lze rozdělit do tří základních vln. **První vlnou feminismu** se rozumí období začínající poslední třetinou 18. století a spojuje se s přechodem od tradiční společnosti k moderní. Začátkem 19. století se nerovnost mezi mužem a ženou prohlubovala, a to zejména po finanční stránce. Ve vyšších vrstvách společnosti ženy žily pouze pro rodinu a v nižších, kde byla pomoc ženy ve smyslu zajištění rodiny potřeba, tyto pracovaly jako dělnice, služky a v neposlední řadě jako prostitutky. Ženy byly nemajetné, bez práva na vzdělání, na úřadech byly zastupovány otcem, případně manželem. Ženy se proto začaly domáhat svých práv a svobod, chtěly rozhodovat samy o sobě a o svém životě, chtěly se stát naprosto svéprávnými. Zejména mělo jít o právo volební, právo na vzdělání a právo na vlastnictví majetku. Poprvé se ženy masově ozvaly za Velké francouzské revoluce a poté, se stoletým zpožděním, v Anglii. Ženské hnutí v tehdejší Československu podporovala i Charlotte Garrigue Masaryk. První vlna feminismu skončila přibližně v roce 1930, kdy byly hlavní stanovené cíle jako možnost studia, odstranění legislativních překážek a vlastnění majetku, splněny.

Devatenácté století bylo obdobím velkého rozvoje občanských práv a svobod. Dokládá to i vznik časopisů a novin, které měly informovat občany o dění je jejich zemi a ve světě. Výsledkem těchto událostí byla změna dosavadního chápání veřejnosti, která dosud byla chápána jako společnost vedená převážně konzervativní hospodářskou elitou. Tehdy začala vznikat společnost moderní, která připravila příznivější podmínky pro dokonalou emancipaci ženy, ke které mělo dojít ve 20. století (Vítek, 1999).

1.3.3 20. Století a současnost

Významným milníkem 20. století byla Ústava ČR z roku 1920, která uzákonila rovnost mužů a žen. Tento posun byl sice významným krokem ve zvýšení postavení žen ve společnosti, ale skýtal mnohé nedostatky. Ženy pronikly téměř do všech profesí, bylo jim umožněno studovat a mohly svobodně pracovat. Pracovní podmínky pro ženy byly však v mnoha ohledech daleko horší, než pro muže. Nižší plat a horší hygienické podmínky byly pro ženy velmi demotivující, a po náročném pracovním dni se musely ještě starat o domácnost, děti a manžela. Příčinou dlouhodobé vyčerpanosti žen docházelo k partnerským konfliktům, což mělo za následek napětí v rodině a potažmo v celé společnosti. Tlak žen vyžadujících dokonalejší zrovnoprávnění v tomto období velmi zintenzivnil.

Ženy bojovaly za zrovnoprávnění partnerského vztahu, což by zahrnovalo i možnost vyslovení veřejně vlastního názoru a uplatnit svá práva ve všech sférách společenského života. Veřejně se za práva žen postavil první československý prezident Tomáš Garrigue Masaryk, který podporoval ženy v jejich úsilí o zrovnoprávnění. Touto problematikou se zabývá ve svém díle „Otázka sociální“ (Plesková, 2008).

Následující období socialismu nebylo pro ženy bojující o rovnoprávnost příliš pozitivní. Ženy, které se chtěly vymanit z ustálených stereotypů, studovaly, pracovaly a nezbývalo jim tak mnoho času na péči o domácnost a rodinu, a naopak ženy které se primárně staraly o správný chod domácnosti, neměly čas na seberealizaci a sebevzdělávání. Československé ženy mohly na rozdíl od žen západních států chodit do zaměstnání, zároveň to ale podle zákona byla jejich povinnost. Vzhledem k této skutečnosti a tomu, že stále přetrvával model – žena = matka a pečovatelka o domácnost, měly ženy v podstatě dvojí práci – zaměstnání a domácnost. Množství žen v politice bylo v této době velmi malé.

Doba poválečného období, konkrétně období po druhé světové válce, je tzv. **druhá vlna feminismu**. Ta začala v 60. letech 20. století a projevila se zejména v USA, kde se poji-la především s hippies. Feminismus se z velkého protestního hnutí vymanil a jeho podstatou byla opět vůle žen rozhodovat samy o sobě a dále například právo na ukončení těhotenství a přístup ke všem profesím. V této době se také hledaly původy nerovností mezi pohlavími a tyto nové studie vyústily ve vznik nového vědního oboru – gender

studies. Změny přístupu k ženám se bohužel projeví jen v západních státech a netýkaly se východních států, které byly pod nadvládou komunistického režimu, kde byla omezena svoboda projevu, což zabraňovalo vzniku jakéhokoliv podobného hnutí. (Soukup, 2004).

Současnost lze nazvat tzv. **třetí vlnou feminismu**, kde pro dnešní feministky hlavním cílem především péče a rozšiřování práv a výhod dříve těžce vybojovaných. Mezi hlavní rysy a požadavky novodobého feminismu jsou například stejné mzdy mužů a žen za stejnou práci, možnost antikoncepce a interrupce, zastoupení v politice, ukončení diskriminace lesbických žen a ochrana všech žen před jakýmkoli formami násilí (Plesková, 2008).

Současný feminismus

Základem současného feministického hnutí je snaha odstranit všechny formy diskriminace, které vychází mimo jiné z ustálených genderových stereotypů určujících pozici žen a mužů ve společnosti. Mezi základní požadavky feministek patří podle portálu ženská práva například (Ženská práva, 2008):

- Stejně mzdy mužů a žen za stejnou práci
- Stejně příležitosti mužů a žen při studiu a v zaměstnání
- Rovné zastoupení mužů a žen v politice
- Společné normy péče o děti
- Svobodná možnost užívání antikoncepce a možnost samostatného rozhodnutí při interrupci
- Právní i finanční nezávislost žen

V České republice je stále feminismus brán negativně, pojem feministka je vnímán jako hanlivé, pohrdavé označení fyzicky neatraktivní, vůči mužům nenávistné ženy. Dochází však k mírnému zlepšení situace formou pozitivních změn, na které má vliv snaha o splnění požadavků Evropské unie a i fakt, že lidé si uvědomují nutnost změnit nerovné uspořádání společnosti, které je takto nevýhodné a nepohodlné pro obě pohlaví (Nesehnutí, [b.r.]).

1.4 POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

Celosvětové výzkumy ukazují, že na poli práce ženy nemají ani zdaleka takové úspěchy jako muži. Tento fakt má za následek jejich vyšší nezaměstnanost, a to dokonce v zemích, ve kterých je působení žen na trhu práce dlouholetou tradicí. Neúspěchy žen se projevují nižšími mzdami, menším zastoupením žen ve vedoucích a řídicích funkcích či profesní prestiží. Existuje mnoho teorií, které se snaží objasnit tuto problematiku (Hašková, 2000).

Zaměstnanost českých žen (kolem 60 %) patří k průměru členských zemí EU, ale přesto k jedněm z nejvyšších na světě. Práce je pro ženy po rodině druhou nejvýznamnější životní hodnotou. Představuje pro ně prostředek finančního zajištění, zaručuje jim nezávislost, zabezpečení pro stáří a nemoc. Pro mnohé z nich se práce stává smyslem života a možností společenského uplatnění.

Se zaměstnaností žen souvisí řada otázek, které vyplývají z problémů při uplatňování principu rovných příležitostí a rovného odměňování žen a mužů. Přestože vyspělé země kladou velký důraz na jejich prosazování, nadále přetrvávají i v sociálně vyspělé Evropě citelné rozdíly mezi muži a ženami v účasti na trhu práce, zaměstnanosti, výdělcích a profesním postupu.

1.4.1 Odměňování žen

Podle evropského zákona mají být ženy i muži odměněni rovně, tzn. bez ohledu na pohlaví. Odměnou za vykonanou práci se rozumí jak peněžité prostředky, tak i jiné formy odměňování (například různé benefity) poskytované zaměstnavatelem. V dnešní době je žena obecně považována za nejistou a méně perspektivní pracovní sílu vzhledem k jejím rodinným povinnostem, které jsou stereotypně zachovávané od pradávna. Tato znevýhodněná pozice ženy se zhoršuje se zvyšujícím se věkem, kdy na trh práce nastupují mladé, rodinou neuvázané ženy. Z tohoto důvodu jsou ženy nuceny snížit své nároky na platební ohodnocení (Čermáková, 2002).

Značné odlišnosti jsou i mezi jednotlivými evropskými zeměmi. Česká republika patří mezi pěti členských zemí EU, kde jsou nejvyšší rozdíly ve výši mezd mezi muži a ženami.

Rozdíly v odměňování žen a mužů se uvádí buď jako procentuální poměr průměrných nebo mediánových mezd žen a mužů (jedná se o podíl odměny žen a 100 % odměny mužů). Stav v rovnosti ohodnocení žen a mužů za provedenou práci sleduje v ČR Český statistický úřad a také mezinárodní statistický úřad Evropské unie – Eurostat.

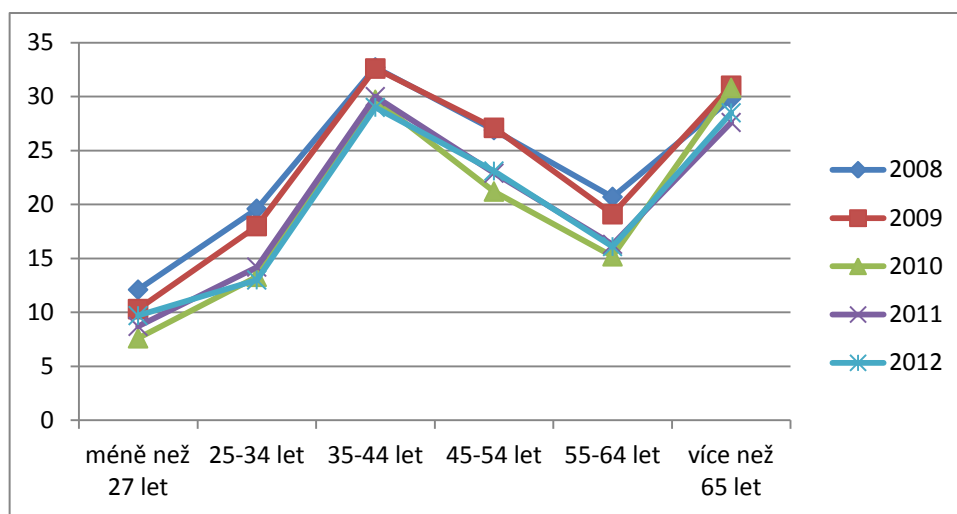
Na úrovni EU jsou rozdíly v odměňování žen a mužů definovány jako relativní diference průměrné hrubé hodinové odměny mezi muži a ženami v rámci celé ekonomiky. Odlišná metodika výpočtů průměrných mezd a mediánových mezd může vést k různým hodnotám téže veličiny, ale poměry a trendy zůstávají obdobné. Vzhledem k tomu, že průměrné mzdy jsou nadhodnoceny vysokými platy manažérů, kterými jsou především muži, je objektivnější používat k porovnávání medián mezd. Tento ukazatel se nazývá Gender Pay Gap (GPG). Je to tedy rozdíl v odměňování žen a mužů, počítaný jako relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen, vztažený k mediánu mzdy mužů. Uvádí se v procentech.

Český statistický úřad uvádí za rok 2011 rozdíl v odměňování žen a mužů v hodnotě 79,3 % v průměru a 84,4 % v mediánu. V porovnání s rokem 2009 došlo v hodnotě gender pay gap k pozitivnímu posunu, když rozdíl v odměňování žen a mužů se mírně snížil. V průměru to bylo o 4,5 % a v mediánu o 2,5 % (MPSV, 2012).

Údaj Eurostat týkající se výše gender pay gap v České republice za rok 2012 je 22 %. Oproti měření z roku 2010 zde došlo k poklesu z 25,5 %. Průměrná hodnota gender pay gap v celé EU je však nadále nižší, a to 16,4 %. Česká republika se však oproti předchozímu období posunula z druhého nejvyššího rozdílu v odměňování žen a mužů na místo čtvrté za Estonsko, Rakousko a Německo (Eurostat, 2012).

Vzhledem k zaměření praktické části práce na ženy ve věku nad 50 let, je zajímavé porovnat jejich mzdovou situaci ve srovnání s ostatními věkovými kategoriemi žen. Podle statistik Eurostatu z let 2008-2012 jsou mzdové rozdíly (GPG) v České republice v jed-

notlivých věkových kategoriích nejmenší pro mladé ženy a ženy mezi 50-60 lety. Ženy mezi 50-60 lety dosahují 80-85 procent mzdy mužů a pak se rozdíl opět zvětšuje.



Obr. 1: Rozdíl mezi platy mužů a žen podle věkových kategorií v procentech (zdroj: vlastní zpracování podle dat Eurostatu)

Největší rozdíl mezi mzdami žen a mužů ve středním věku (mezi 30 a 49 rokem) je způsobený především přerušением pracovní kariéry žen z důvodu mateřství a péče o děti v předškolním a školním věku. Poté, po padesátém roku věku, se začíná mzdový rozdíl opět zmenšovat.

Rozdíly v odměňování žen a mužů mají celou řadu důvodů (Evropská komise, 2007):

- Přímá diskriminace: ženy často vydělávají za stejnou práci méně než muži.
- Kompetence a dovednosti žen jsou podhodnocovány: Přestože ženy tvoří kolem 60 % všech absolventů vysokých škol, bývá jejich práce ve skutečnosti stále pokládána za méně hodnotnou, než práce vykonávaná muži. Mzdové tarify pro práce, které vykonávají převážně ženy, bývají často nižší.
- Segregace trhu práce: projevuje se sklon k tomu, aby ženy a muži vykonávali odlišná zaměstnání. Ženy často pracují v sektorech, kde jsou mzdy v průměru nižší. Zhruba 60 % žen pracuje asi v 10 zaměstnání (zdravotnictví, školství, veřejná správa, administrativa, obchod atd.). Tyto zaměstnání jsou převážně ženská povolání a jsou většinou hůře placeny.

- Tradice a stereotypy: tradice a stereotypy jsou jednak odrazem osobních preferencí, ale současně mohou odrazit ve volbě studijního oboru nebo typu zaměstnání.
- Sladění profesního a soukromého života: překážky zasahující do pracovního života především žen, se promítají rovněž do rozdílného odměňování. Mateřství a následné rodičovské starosti komplikují nejprve získání zaměstnání, ale později také kariérní postup žen a tím i jejich cestu k lépe placené pozici. Rovněž faktory jako práce na částečný úvazek, menší mobilita a flexibilita, plynoucí z péče o rodinu, vedou k nižším mzdám žen.

1.4.2 Ženy ve vedoucích funkcích

Všechny výzkumy a statistická šetření EWCS⁴, zaměřená na prosazování politiky rovných příležitostí ukazují na přetrvávající výrazný nepoměr v postavení žen ve vedoucích pozicích, volených politických orgánech a v top managementu.

Tento fakt je zapříčiněn mimo jiné i homogenní a neústupnou mužskou konkurencí. Obecně je od role manažera vyžadována zejména rozhodnost a autorita, což je považováno za spíše mužské vlastnosti (Šnýdrová, 2006).

Ze zmíněných výzkumů a srovnání žen a mužů ve vedoucích a manažerských funkcích však vyplývá, že ženy jsou stejně dobrými manažery jako muži. Firmy s rovnějším zastoupením pohlaví v dozorčích radách jsou schopny lépe předvídat krizové situace a čelit jim. Kladným prvkem žen je rovněž využívání interpersonálních dovedností a povahových vlastností při vedení lidí. Snaží se vytvářet vztahy s podřízenými tak, aby byly pozitivní pro obě strany.

⁴ EWCS je jedním z orgánů Evropské komise, který provádí průzkumy v oblasti pracovního trhu, zaměstnanosti a vlivu pracovních podmínek na rodinný život (www.eurofound.europa.eu/ewco/about.htm).

Důležitým předpokladem ke zlepšení tohoto stavu je především zájem žen a jejich snaha do vyšších pozic proniknout, ukazuje se však, že současně je potřeba vypracovat postupy a formy, podpořené legislativními ustanoveními, které by rovnost příležitostí pro ženy pomáhaly vytvářet a podporovaly ji.

Jedním z kontroverzních opatření je uplatnění pozitivní diskriminace, tedy systém kvót pro obsazování vedoucích míst. Na jednu stranu může sice vést k procentuálnímu zvýšení počtu žen ve vedoucích místech, ale nemusí být přínosem pro firmu ani pro samotné ženy. Mohou je vnímat jako nedůstojné a získat dojem, že tato místa nezískali pro svoje schopnosti a znalosti, ale na základě administrativních kvót (Kolářová, 2003).

Pozitivním způsobem zvyšování podílu žen na vedoucích místech je naopak změna myšlení a personální kultury na úrovni organizací a firem. Tedy vycházet z přesvědčení, že ženy ve vedoucích funkcích budou mít pozitivní vliv na řízení organizace. S tím souvisí proces získávání a výchovy talentovaných zaměstnanců bez ohledu na generovou příslušnost. Jde např. o podporu celoživotního vzdělávání, podpora profesního vývoje žen formou školení, konferencí a seminářů i moderní formy, jako koučování a mentoring (Sokačová, 2005).

Co se týče konkrétních údajů, je podíl manažerek ve vedení firem v České republice i dalších zemích Evropské unie stále výrazně menší, než podíl žen v celé společnosti. V celé Evropské unii působí podle nejnovějších statistik Deloitte Corporate Governance Centra⁵, v současné době ve vedení firem v průměru 13,7 % žen. V České republice je tento poměr ještě mnohem více nepříznivý - ve vedení firem pracuje pouze 8 % žen.

⁵ DCGC je nadnárodní společnost, poskytující specializované služby v oblasti auditu, daní, poradenství, řízení rizik, finančního poradenství a právních služeb (<http://www.corpgov.deloitte.com>).

Tab. 2: Ženy ve vedení firem v roce 2013
(zdroj: DCGC, 2013)

| | |
|-----------|--------------|
| ČR | 8,00% |
| Norsko | 36,30% |
| Španělsko | 10,20% |
| Nizozemí | 13,10% |
| Itálie | 4,50% |
| Německo | 12,30% |
| Francie | 22,50% |
| Kanada | 13,10% |
| Austrálie | 15,40% |
| Belgie | 9,40% |
| Čína | 8,50% |
| Hongkong | 9,40% |
| USA | 12,60% |
| Singapur | 7,00% |

Řešení tohoto nepoměru vidí EU v zavedení genderových kvót ve vedení největších firem, které v roce 2012 schválila Evropská komise. Návrh směrnice počítá zavedením 40 % podílu žen v nevykonných orgánech společností kótovaných na burze v horizontu tří až pěti let. Směrnice stanovila, že tuto hranici by měly státní podniky dosáhnout v roce 2018, soukromé pak o dva roky později. V praxi by to mělo vypadat tak, že pokud nebude mít společnost odpovídající procento žen (mužů) na vyšších pozicích a sejdou-li se při přijímacím pohovoru dva kandidáti stejné kvalifikace, mělo by se dát přednost ženě (muži).

Smyslem této nové právní úpravy je urychlit pokrok směrem k lepší rovnováze mezi muži a ženami ve správních radách firem evropských společností. Tento návrh nezvýhodňuje ženy, ale naopak platí pro obě pohlaví stejně. Evropská komise již dlouho uznává potřebu podporovat rovné zastoupení mužů a žen v rozhodovacích procesech a místech. Proto podporuje procesy různými způsoby (Evropská komise, 2012).

Reakce na navrhovaná opatření však není jednotná. Zatímco 40 % kvóty již platí v Norsku a ve Francii, celá řada států je odmítá s tím, že by výrazně zasahovaly do svobodného rozhodování firem.

Podle schválené strategie České vlády, která je přijata do roku 2020, by důsledným uplatňováním principu rovnosti žen a mužů a podporou vyššího zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve vedení státu a firem v Česku mělo být dosaženo aspoň 40 procent žen. Zavedení genderových kvót podle požadavků EU však česká vláda zatím nepodpořila.

Jak ukazuje následující tabulka, je ve zvyšování počtu žen na vedoucích pozicích v největších českých firmách v posledních letech přece jen patrný mírně rostoucí trend.

Tab. 3: Ženy ve vedení společností v ČR (Czech Top 100)
(zdroj: DCGC, 2013)

| Pozice | 2000 | 2013 |
|-----------------------|--------|--------|
| Členky představenstva | 4,1 % | 8,0 % |
| Jednatelky | 0 % | 11,3 % |
| Členky dozorčích rad | 8 % | 14,9 % |
| Prokuristky | 12,6 % | 22,1 % |

Také zastoupení žen v politice a volených orgánech je v ČR nízké. Ve volbách do zastupitelstev krajů to bylo v roce 2012 zvoleno 20 % zastoupení žen, a ani zastoupení žen v Senátu Parlamentu ČR za dobu jeho existence nikdy nepřesáhlo 20 %. Podobně je tomu i ve státní správě a justici (MPSV, 2013).

Vyššímu zapojení žen do politiky brání řada viditelných i neviditelných bariér, které lze rozdělit do tří základních skupin: institucionální, společenské a individuální bariéry.

Mezi hlavní institucionální bariéry patří volební systém a způsob sestavování kandidátek. Pokud neexistuje politická vůle pro podporu vyššího zapojení žen, ani silná poptávka ze strany voličů ke změně nestačí.

Společenské bariéry jsou výsledkem postoje české veřejnosti k rozdělení rolí žen a mužů ve společnosti. V naší společnosti přetrvávají předsudky a genderové stereotypy,

kteře se projevují v příklonu k tradičnímu rozdělení rolí žen a mužů. Na druhou stranu je podle výsledků výzkumu veřejného mínění 88 % občanů a občanek přesvědčeno o tom, že vyšší zapojení žen do politiky je užitečné, a 71 % považuje jejich současné zastoupení za nedostatečné. Tomu však stále neodpovídá nabídka ze strany politických stran.

Na úrovni individuálních bariér musí ženy překonávat několik zásadních překážek: model rodiny, kdy jsou za rodinu a domácnost primárně zodpovědné ženy a skloubení osobního života a politické kariéry je proto pro političky velmi náročné, odlišné hodnocení žen a mužů, kdy převažuje mužský princip a způsob vnímání a odlišné pojetí moci, kdy ženy vnímají politiku především jako veřejnou službu a přikládají méně důležitosti politickým funkcím a pozicím než muži.

Existence těchto bariér ženám ztěžuje možnost zapojit se do politického života. Žen není v politice nedostatek proto, že by o ni neměly zájem, ale protože jsou oproti mužům systémově znevýhodněny (Kafková, 2009).

Bariery postupu žen na vyšší pozice

Existují určité neviditelné bariery, které ženám zabraňují dosažení vyšších pozic, či jejich povýšení. Tyto bariery se někdy označují jako „skleněný strop“.

Skleněný strop je forma diskriminace na pracovišti spojená s dosahováním vyšší pozice u konkrétní osoby. Efekt skleněného stropu nastane, když dojde ke zvýšení diskriminace v souvislosti se snahou o postup výše v hierarchii společnosti. Výsledkem je nerovný profesní růst v průběhu kariéry jedné osoby, oproti osobě jiné. Skleněný strop se také projevuje při rasové a pohlavní nerovnosti, kdy předsudky vůči ženám a lidem odlišné barvy se nemusí projevit hned při vstupu na trh, ale až později při snaze o profesní růst (Smart, 2010).

Jak uvádí Renzetti (2003) je zajímavé, že se mužům dostává, při přijímání do pro ně atypických zaměstnání, přednostního zacházení a místo očekávaného narážení na skleněný strop se vezou „skleněným výtahem“ celou hierarchií takovýchto profesí. Skleně-

ný výťah zde označuje skutečnost, že muži jsou i v ženských odvětvích rychleji povyšováni a na vyšší pozice.

Další barierou, která může zabraňovat ženám dosáhnout vyšších pozic je přetrvávající názor, že ženy o vyšší pozice vůbec nestojí, neboť se především realizují v péči o domácnost a rodinu. S tím pak souvisí předpoklad, že žena nemůže vedoucí funkci zvládat a zaměstnavatel v domnění, že žena nebude kvůli svým rodinným preferencím práci zvládat, nabídne často vyšší pozici muži.

Další, ne příliš diskutovanou barierou, je takzvaný tokenismus. Tokenismus znamená situaci, kdy se žena ocitne v pracovní sféře, která není pro její pohlaví obvyklá je s ní zacházeno spíše jako s nějakým symbolem než jako s individualitou. Marginální pozice ženy - tokena (reprezentant skupiny), má ale vážné důsledky. Díky tomu, jak jsou jejich pohlaví pro danou profesi neobvyklá, jsou tokeni pod neustálým drobnohledem, je na ně vyvíjen velký sociální tlak, aby byli ve své práci úspěšní a v neposlední řadě jsou vylučováni z formálních i neformálních informačních sítí, které by jim mohly v jejich práci a pracovním postupu velmi pomoci (Šnýdrová, 2006).

1.4.3 Rozdíly v postavení žen z hlediska věku

Z hlediska znevýhodňování žen na trhu práce z hlediska věku je možné ženy rozdělit na několik skupin, jejichž diskriminace vykazuje určité společné znaky.

První skupinou jsou mladé ženy ve věku 18-30 let. Hledání zaměstnání pro tyto ženy bývá často problematické. Za prvé proto, že mají krátce po ukončení vzdělání, a jsou bez praxe a ve věku, kdy zaměstnavatel předpokládá jejich touhu po založení rodiny a je pro něj proto lepší zaměstnat muže, či starší ženu, čímž eliminuje riziko hledat kvůli otěhotnění novou pracovní sílu.

Druhou skupinou znevýhodněných žen jsou ženy s malým dítětem (ženy po mateřské dovolené). Tato skupina je považována za nejvíce rizikovou. Ženy jsou vzhledem k mateřské dovolené někdy i několik let mimo pracovní proces, takže je pro ně hledání práce už proto o něco obtížnější. Podle výzkumu realizovaného jako součást projektu progra-

mu iniciativy společenství EQUAL (Kuchařová, 2006), se do původní práce vrací polovina žen. Jako důvody proč se ženy do bývalého zaměstnání nevrátily, uváděly ženy mimo jiné i důvody naznačující diskriminaci a nedostatek podmínek pro uspokojivé sladění pracovního života a rodinných povinností. Obecně lze říci, že ženy s malými dětmi jsou zaměstnavateli brány jako méně produktivní pracovní síla, neboť je třeba brát ohled na to, že dětem se musí žena věnovat i na úkor svého zaměstnání (například když je dítě nemocné).

Třetí skupinou je skupina žen starších 50 let. V České republice je překvapivě častější diskriminace kvůli věku, než kvůli pohlaví. Tuzemští zaměstnavatelé berou zaměstnanec nad 50 let za méně flexibilní, neochotné učit se novým věcem a neschopné podávat srovnatelné výkony s mladšími zaměstnanci. Toto vnímání se negativně podepisuje na samotných uchazečích o práci 50+, kteří se cítí méněcenní, bez sebevědomí, nedocení a jejich negativní přístup se odráží v jejich snaze najít si práci. Zejména ženy nad 50 let jsou vyřazovány z pracovního procesu, přestože je to doba, kdy už mají většinou odrostlé děti a mohou se tak seberealizovat a vnést do firmy potřebné a lety nabrané zkušenosti a zodpovědnost. Na druhou stranu velká skupina ženy, neboť jich se to především týká, ve věku 50-60 let má často dva závazky: musí zvládnout péči o své stále ještě ne zcela samostatné děti a současně zaopatřit stárnoucí rodiče nebo prarodiče. Proto se někdy pro ně používá název "sendvičová" generace. V tomto období je často velmi těžké skloubit péči o rodinné příslušníky s pracovním úvazkem (Cimbálníková, 2012). Také proto je podle posledních statistik úřadu práce nezaměstnanost žen starších 50 let 12,5 %, přičemž celková nezaměstnanost žen činí 8,5 % (MPSV, 2014). Na druhou stranu, jak vyplynulo ze statistik uvedených v kapitole 1.4.1, v této věkové kategorii dochází k určitému sblížení platů žen a mužů.

Speciálně touto skupinou žen se zabývám v praktické části práce.

1.4.4 Sladění osobního a pracovního života

Rovné příležitosti žen na trhu práce jsou významně ovlivněny úrovní souladu pracovního, soukromého a rodinného života. V českých domácnostech přetrvává tradiční rozdělení rolí žen a mužů. Bez ohledu na úroveň příjmu a vzdělání stráví ženy práci v domácnosti a péčí o závislé osoby mnohem více času než muži. S tím a s péčí o děti pak souvisí přerušování pracovní kariéry a profesního růstu, což následně vede ke zhoršení jejich postavení po návratu do zaměstnání. Ženy se po mateřské dovolené se obtížněji vrací do své profese a zaměstnavatel u nich automaticky očekává zátěž rodinnými povinnostmi, a proto i nižší pracovní nasazení. Vytváření dobrého prostředí pro sladění rodiny a práce v zaměstnání je důležité nejen pro postavení žen na trhu práce, ale i pro zaměstnavatele, kteří tím dosahují efektivnějšího využití lidských zdrojů a rovněž pro stát pro který je to prostředek podpory propopulační politiky a rodičovství (Huňková, Rytířová, Navrátilová, 2003). Harmonizace rodiny a práce v zaměstnání zahrnuje právní předpisy a konkrétní opatření zaměstnavatelů, která umožní zaměstnancům věnovat se kariéře a zároveň rodině (MPSV, 2013).

Podle Huňkové, Rytířové a Navrátilové (2003) řadíme mezi opatření pro sladění rodinného a profesního života:

- Přeházení na jinou práci
- Mateřská dovolená
- Rodičovská dovolená
- Kratší pracovní doba (částečný pracovní úvazek)
- Sdílení pracovních míst
- Flexibilní pracovní doba
- Subdodavatelská práce, práce vykonávaná doma
- Asistence v péči o děti

Nyní podrobněji k jednotlivým opatřením, které jsou formou právních předpisů uvedeny v Zákoníku práce (Zákoník práce, 2006), jejich výhodám, nevýhodám a aplikaci v ČR.

Přeřazení na jinou práci

Týká se povinnosti přeřadit těhotnou ženu a ženu do devátého měsíce po porodu na její žádost na jinou vyhovující práci, pokud k přeložení existují zdravotní důvody nebo pokud dosavadní práci ze zákona (v rámci ochrany těhotných a kojících žen) vykonávat nesmí. Jestliže dojde v důsledku přeložení ke snížení platu, musí jej zaměstnavatel dovést rovnat formou vyrovnávacího příspěvku.

Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je pracovní volno, které čerpá žena v souvislosti s porodem a péčí o novorozence. Je poskytována po dobu 14-28 týdnů. Žena ji nastupuje obvykle 6 týdnů před porodem a nesmí skončit před uplynutím 6 týdnů od porodu. Rovnocenné rozdělení péče o dítě mezi matku a otce v době mateřské dovolené, které by ženě umožnilo větší možnost rozhodování o organizaci péče o dítě a o vlastní pracovní kariéře, je v České republice zatím omezena. Muž ji totiž může čerpat pouze v určitých vymezených případech.

Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená navazuje na mateřskou dovolenou a slouží k prohloubení péče o dítě v maximální délce tří let. Stejnou dobu trvá i ochranná doba, během které nesmí zaměstnavatel zaměstnanci, který čerpá rodičovskou dovolenou (může to být i muž), udělit výpověď a během níž má zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené nárok na stejné pracovní místo, na jakém pracoval před nástupem na rodičovskou dovolenou (nebo pozici odpovídající jeho pracovní smlouvě).

Rodičovská dovolená v ČR je doprovázená rodičovským příspěvkem, který je možné čerpat až čtyři roky (patří k nejdelším v Evropě), ovšem ochranná doba je pouze tři roky. To se může stát problémem při návratu žen, kterých se to převážně týká, do zaměstnání. Pokud se totiž osoba, která využívá rodičovskou dovolenou, nevrátí do zaměstnání po třech letech, zaměstnavatel nemá povinnost garantovat jí původní pracovní místo. S dlouhou rodičovskou dovolenou je navíc spojeno riziko snížení kvalifikace, menší sebedůvěra a návrat ženy na trh práce je pak obtížnější. Rodičovská dovolená sice vytváří optimální podmínky pro zajištění péče o nejmenší děti, ale na druhou stranu

často vyřazuje ženy, kterých se to především týká, z trhu práce. Řešením by mohlo být prostřídáním partnerů na rodičovské dovolené. Počet mužů, kteří pobírají v ČR rodičovský příspěvek, však zůstává zanedbatelný v poměru k počtu žen.

Kratší pracovní doba (částečný pracovní úvazek)

Zkrácený pracovní úvazek je jedna z nejběžnějších forem opatření pro sladění rodinného a profesního života. Umožňuje pracovat čtyři nebo šest hodin denně tak, aby se ve zbytku dne mohl zaměstnanec věnovat dětem a rodině. Česká republika kritizována za malé využívání této formy zaměstnávání, neboť v porovnání s ostatními státy Evropské unie je velmi málo časté. Zkrácený pracovní úvazek má však i své negativní stránky. Nižší mzda má dopad na výši důchodů a ve skutečnosti nemusí vést ke snížení požadavků zaměstnavatele na množství práce v takovém poměru jako je velikost úvazku (Jachanová Doleželová, 2007).

Sdílení pracovních míst

Podstatou této formy zaměstnávání je střídání dvou zaměstnanců na jedné pracovní pozici. Pro sdílené pracovní místo je typické, že oba zaměstnanci mají sjednan kratší úvazek, přičemž si sami určují, kdo z nich a kdy bude pracovat. Při této formě práce je vyžadována vzájemná důvěra mezi zaměstnanci, značná míra disciplinovanosti a odpovědnosti jednoho k druhému. Vzhledem k tomu, že sdílení pracovní pozice přináší zaměstnavateli zvýšené nároky na administrativu, není tento způsob zaměstnávání využíván (Jachanová Doleželová, 2007).

Výhodou sdílení pracovního místa je možnost snadnějšího zastoupení druhé osoby a také flexibilita, která umožňuje věnovat se rodině i práci. Žena neztrácí ani v době rodičovské dovolené kontakt s profesí a zaměstnavatel nemusí hledat novou pracovní sílu.

Nevýhody sdílení pracovního místa jsou podobné jako u částečného úvazku, tedy nižší výdělek a s ním také spojená nižší penze, absence zaměstnaneckých výhod a omezené možnosti na postup v kariéře. V ČR se tato forma sladění rodinného a pracovního života využívá velmi málo. V některých státech EU je sdílení pracovního místa se využíváno

nejen ke kombinování práce a rodiny, ale také jako pracovní poměr umožňující starším zaměstnancům plynulý přechod do důchodu.

Flexibilní pracovní doba

Pružná pracovní doba je často využívaná možnost, jak vyhovět individuálním potřebám zaměstnanců. Umožňuje jim rozhodovat o začátku a konci pracovní doby tak, aby mohli přizpůsobit výkon zaměstnání i dalším osobním a rodinným potřebám. U pružné pracovní doby zůstává zachována standardní délka pracovní doby, což je výhodou oproti zkrácené pracovní době.

Subdavatelská práce, práce vykonávaná doma

Také forma práce je v souvislosti se zaměstnaností žen považována za možné řešení skloubení pracovních a rodinných povinností. Zaměstnanec si může rozvrhnout pracovní dobu podle svých představ a věnovat se jak rodině, tak i práci, což by v běžném zaměstnání nebylo možné. V ČR se zatím práce doma využívá velmi málo, ale v Evropské unii pracuje v současné době téměř 5 % zaměstnané populace doma.

Negativním jevem práce z domova je nedostatečný sociální kontakt s ostatními lidmi a pracovní doba, která je často delší, než by byla přímo na pracovišti zaměstnavatele (Hašková, Křížková, 2002).

Asistence v péči o děti

Zajištění péče o děti patří k nejdůležitějším podmínkám návratu ženy na pracovní trh. Přestože důležitá je i role partnera a prarodičů, tedy jejich ochota a možnosti podílet se na péči o děti (např. doprava do a ze školy/školky, možnost alespoň občasného hlídání v době nemoci), rozhodující roli hraje možnost využití formální péče o děti, tedy dostupnost a možnost využití služeb jeslí a mateřských škol (Kuchařová, 2006). Vedle státem garantovaných zařízení péče o děti (jesle, mateřské školy), jsou to i nejrůznější soukromá (církvní, neformální a svépomocná sdružení) zařízení péče o děti jako dětské skupiny, lesní školky a různé zájmové aktivity pro děti. Také zaměstnavatelé mohou vytvářet lepší podmínky pro pracující ženy, které pečují o děti nebo jiné závislé osoby.

Kromě uvedených forem flexibilizace pracovního času a místa může zaměstnavatel napomáhat sladění pracovních a osobních povinností svých zaměstnanců poskytováním různých benefitů. Nejde o zákonnou povinnost zaměstnavatele, ale o motivační nástroje ke zvýšení produktivity a loajality pracujících. Mohou být zaměřeny na různé cílové skupiny. Mezi benefity, uspokojující především sendvičovou generaci, tedy ženy 50+ patří například (Novotný, 2013):

- hrazené psychologické poradenství a školení na témata jako je time-management, syndrom vyhoření, práva pečujících,
- hrazení nákladů spojených s péčí o závislého člena rodiny a asistence s hledáním domova pro seniory,
- přemístění na jiné, vhodnější místo za zachování mzdy,
- nabídka pobytu v lázních, masáží, vznik chráněných dílen,
- možnost postupného odchodu do důchodu,
- podpora skupin osob 50+, pečujících atd.

Chování žen ve vztahu k zaměstnání a vlastní rodině se odvíjí především na základě jejich osobních preferencí. Tímto problémem se zabývají tzv. preferenční teorie, které studují na základě čeho se ženy v této záležitosti rozhodují. Všeobecně přijímané kulturní hodnoty totiž nemusí odpovídat reálným preferencím jednotlivců, ačkoliv životní rozhodnutí významně ovlivňují. Podle životních strategií je možné rozdělit ženy na tři skupiny (Bartáková, Plasová, 2007):

- ženy orientované na práci – preferují kariéru před rodinným životem, jsou často bezdětné a investují do svého vzdělání a kvalifikace,
- ženy orientované na rodinu – pro tyto ženy je prioritou rodina, nemají kariérní ambice a často zůstávají v domácnosti,
- ženy adaptivní – snaží se kombinovat rodinu a zaměstnání, tvoří heterogenní skupinu co do vzdělání, sociální i příjmové skupiny.

V praktické části se v rámci dvou výzkumných otázek budu zabývat názorem respondentek na to, jak se jim daří sladit pracovní a rodinné povinnosti a jejich preferencemi ve vztahu zaměstnání – rodina.

2 PRAKTICKÁ ČÁST

2.1 CÍL VÝZKUMU

V praktické části práce hledám odpovědi na otázky, které vyplynuly z teoretické části práce. Prostřednictvím metody kvantitativního výzkumu zjišťuji, jak ženy určité věkové skupiny vnímají své postavení na trhu práce, zda se cítí být více znevýhodňované než muži či mají pocit, že mají menší šance na získání zaměstnání, než mladší uchazeči o práci. Dále se výzkum zabývá otázkou, zda se ženy v rámci svého zaměstnaneckého poměru setkaly s diskriminací (věkovou či genderovou), jaký mají vztah k práci a zda jsou schopny sladit svůj profesní a rodinný život a jak se rozhodovaly ve vztahu zaměstnání – rodina.

Hlavní výzkumná otázka vychází z cíle mé bakalářské práce: Jak ženy vnímají své postavení na trhu práce z hlediska rovných příležitostí?

Odpověď na tuto otázku jsem hledala pomocí dílčích výzkumných podotázek.

Dílčí výzkumné otázky:

1. Jsou muži a ženy odměňovány stejně?
2. Jsou ve vedoucích pozicích ženy zastoupeny rovnoměrně?
3. Jak ovlivňuje soulad rodinného a pracovního života postavení žen z hlediska trhu práce?
4. Jaké strategie ženy volí v souvislosti se vztahem zaměstnání a rodiny?
5. Je postavení žen 50+ na trhu práce v něčem specifické?

2.2 METODOLOGICKÁ ČÁST

2.2.1 Výzkumná jednotka

Jak bylo již výše zmíněno, za výzkumnou jednotku je zvolena skupina žen starších 50 let. Obecně je tato skupina považována za jednu ze dvou nejvíce znevýhodňovaných skupin na trhu práce z hlediska věku, proto si myslím, že by jí mělo být věnováno více pozornosti. U ostatních znevýhodňovaných skupin žen je hlavním důvodem diskriminace péče o dítě. Ženy nad 50 let již ale většinou mají své potomky odrostlé a není proto důvod považovat je z hlediska setrvání v zaměstnání za rizikové. I přesto je pro ženy nad 50 let velmi obtížné hledat si práci, protože jsou z pohledu zaměstnavatelů vnímány jako méně produktivní, a čím kratší doba jim zbývá do odchodu do důchodu, tím hůře se jim práce hledá. Druhým důvodem zvolení této věkové skupiny žen byly jejich zkušenosti. Působí na trhu práce již řadu let a to často ve vedoucích funkcích, prošly všemi předchozími etapami od mateřství přes výchovu dětí, takže jejich zkušenosti a názory mají značnou vypovídající hodnotu.

2.2.2 Výzkumná metoda

Jako výzkumnou metodu jsem zvolila dotazník, který je rozdělen do 5 okruhů, z nichž každý obsahuje otázky, vztahující se k určitému problému. Získané odpovědi respondentek pak slouží k nalezení odpovědí na stanovené výzkumné otázky.

Forma získávání dat, dotazník, byla vybrána zejména pro zajištění co nejpřesnějších informací, kdy ženy, vyplňující dotazník anonymně a bez přítomnosti jiné osoby, nemají z odpovědí na osobní otázky nepříjemný pocit a zamezí se tak případnému riziku nepravdivých odpovědí.

Dotazníky byly vyplněny v prostorách Mendelovy univerzity po předchozí domluvě s dotyčnými ženami v průběhu roku 2014. Použila jsem elektronickou formu dotazníku, kterou nabízí portál Google (<https://docs.google.com/forms>).

2.2.3 Výběr výzkumného vzorku

Výzkumným vzorkem jsou ženy nad 50 let zaměstnané na Mendlově univerzitě. Tento vzorek žen jsem si vybrala proto, že jsem si vědoma možnosti rozdílnosti názorů žen v různých pracovních odvětvích a proto má větší vypovídající hodnotu zaměřit se na konkrétní odvětví. Školství je obecně vnímáno jako obor s relativně vyrovnaným přístupem k oběma pohlavím a proto jsem očekávala, že se výsledky dotazníků, mohou od všeobecného pohledu na problematiku diskriminace žen 50+ na trhu práce, lišit. Vhodné respondentky jsem si před oslovením předem vyhledala pomocí univerzitního informačního systému, abych zamezila oslovování žen, které se neřadí mezi zkoumanou skupinu žen.

2.2.4 Operacionalizace

Operacionalizace je „*sled kroků od operační hypotézy k popisnému nebo měřicímu výzkumnému nástroji*“ (Hubík, 2006, str. 49). V mé práci se výzkumným nástrojem myslí dotazník. Provedla jsem operacionalizaci výzkumných otázek, abych na základě konkrétních otázek dotazníku našla odpověď na dílčí výzkumné otázky.

2.3 VLASTNÍ VÝZKUM

V této části práce popisují a interpretují data, která byla získána prostřednictvím dotazníku. Některé názory respondentek pak konfrontují se skutečnými hodnotami, získanými na Mendelově Univerzitě. Odpověď na výzkumné otázky, které jsem uvedla v cílech praktické části výzkumu, hledám na základě informací, zjištěných výzkumem.

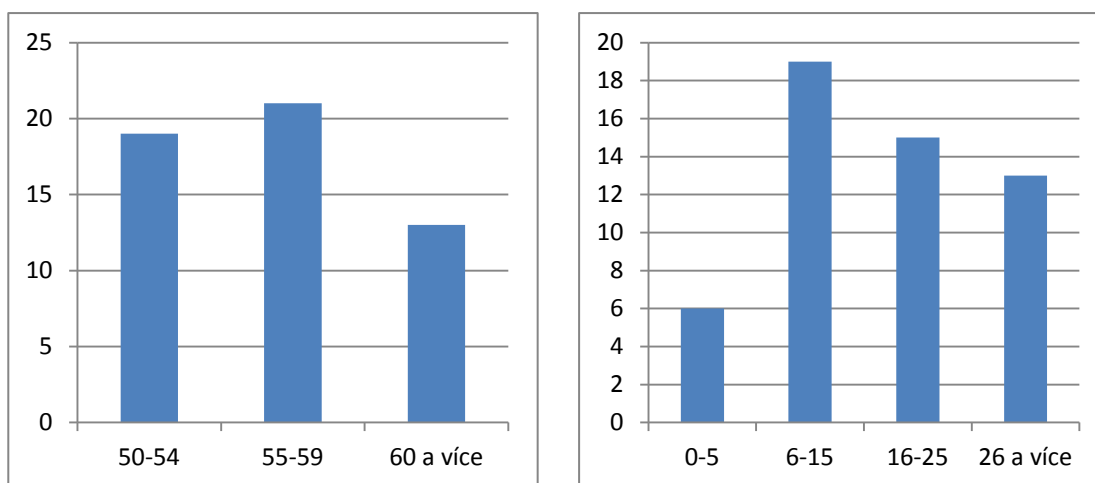
Předmětem zkoumání byly názory a postoje žen nad 50 let, pracujících ve vysokém školství, konkrétně na Mendelově Univerzitě v Brně. Dotazník se skládal z 21 otázek, rozdělených do 5 okruhů tak, aby odpovědi na otázky jednotlivých okruhů daly odpovědi na dílčí výzkumné otázky a jejich prostřednictvím pak na hlavní výzkumnou otázku, vycházející z cíle práce. Tedy jak ženy vnímají své postavení na trhu práce z hlediska rovných příležitostí.

2.3.1 Popis, interpretace a syntéza získaných dat

Věková struktura respondentů

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 53 žen starších 50 let, přičemž věkové rozložení dotazovaných žen je dle zvolených skupin rovnoměrné. Ženy jsem rozdělila podle věku do 3 skupin. Ve věkovém intervalu 50-54 let odpovídalo 19 žen, 21 dotazovaných žen má věk z intervalu 55-59 let a tázaných žen nad 60 let bylo 13.

Délka pracovního působení u aktuálního zaměstnavatele



Obr. 2: Věk a délka praxe respondentek na MENDELU

Z celkového počtu pracuje u svého aktuálního zaměstnavatele 0-5 let 6 žen, 6-15 let 19 žen, 16-25 let 15 žen a nejdéle, čili více než 26 let 13 žen. Většina dotazovaných žen tedy pracuje na Mendelově univerzitě více než 15 let, což dokazuje stálost a dlouhodobost pracovního místa.

Poznámka: Komentované výsledky dotazníkového šetření jsou uváděny v procentech, sloupcové grafy znázorňují počty odpovědí respondentek. Pokud bylo na některé otázky možné zvolit více odpovědí, je součet odpovědí pochopitelně větší než 53. Souhrn odpovědí na všechny otázky je součástí přílohy.

Nejvyšší dosažené vzdělání respondentek

Nejvyšší počet dotazovaných žen mělo vysokoškolské vzdělání, konkrétně šlo o 40 žen. Středoškolské vzdělání uvedlo 13 žen. Nižší vzdělání jsem více nerozdělovala (např. bez vzdělání, základní vzdělání, středoškolské vzdělání bez maturity) na základě předpokladu, že ženy s nižším vzděláním se do mého výzkumu ve větším počtu nezapojí, neboť nemají potřebnou kvalifikaci pro akademické, administrativní a technické pozice. Toto se potvrdilo a žádná z respondentek nevedla základní vzdělání jako nejvyšší dosažené.

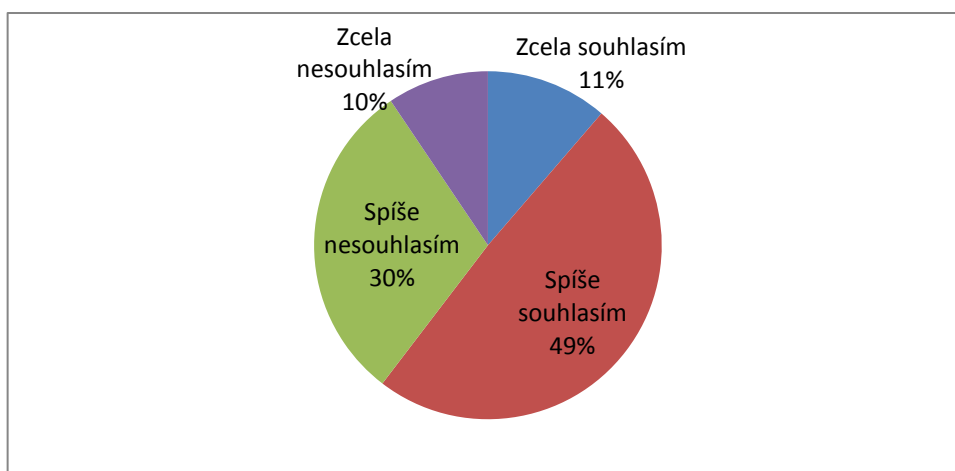
1. Okruh otázek: Jsou muži a ženy odměňováni stejně?

Kapitola 1.4.1 se zabývala rovností mužů a žen na trhu práce z hlediska odměňování. Porovnání konkrétních ukazatelů ukázalo, že mzdová diskriminace žen je stále realitou. Jak už bylo uvedeno, nastává ve věkové kategorii zaměstnanců starších než 50 let k postupnému snižování rozdílu mezi mzdami žen a mužů. Následující otázky by měly dát odpověď na to, jak se dívají na problém rovnosti odměňování oslovené ženy a v čem vidí příčiny případného rozporu s tímto principem.

Domníváte se, že Váš zaměstnavatel odměňuje muže a ženy stejně za tutéž práci?

Odpovědi na tuto otázkou ukazují, že podle největšího počtu žen (49 %) postupuje jejich zaměstnavatel spravedlivě a nezaznamenaly větší rozdíly mezi ohodnocení mužů a žen. 11 % žen pak vidí toto odměňování jako zcela spravedlivé. Přesto celkově 40 %

žen vyjadřuje názor, že u současného zaměstnavatele existuje jistá platová diskriminace (u 30 % z nich je tento pocit méně, u 10 % více výrazný).



Obr. 3: Odměňuje Váš zaměstnavatel muže a ženy stejně?

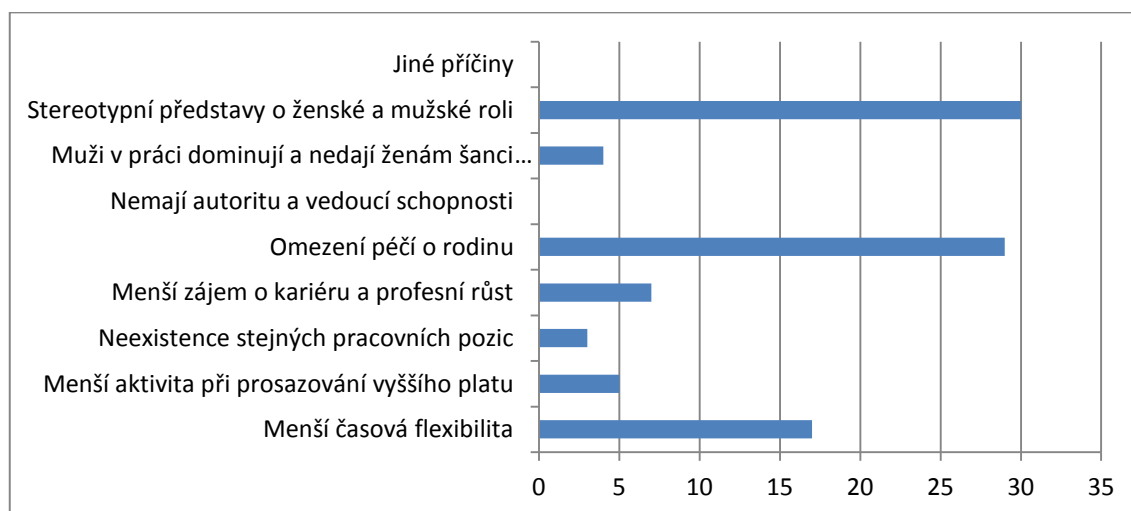
Z odpovědí vyplývá, že více než polovina dotázaných označuje postup zaměstnavatele při odměňování za spravedlivý a nezaznamenaly větší rozdíly mezi odměňováním žen a mužů. Zbytek respondentek však takový pocit nemá a domnívají se, že rozdíly v platech obou pohlaví existují. Z tohoto výsledku tedy usuzují, že oslovený vzorek žen starších 50 let, většinou akademických pracovnic, vnímá sice jistou nerovnost v odměňování žen a mužů, ale v daleko menším měřítku, než je tomu v jiných odvětvích a oborech. Tuto domněnku potvrzují i statistické údaje o relacích platů žen a mužů v jednotlivých věkových kategoriích a ve vysokém školství:

1. Podle statistik Eurostatu z let 2008-2012 jsou mzdové rozdíly jednotlivých věkových kategoriích nejmenší pro mladé ženy a ženy mezi 50-60 lety. Pro ženy mezi 50-60 lety dosahovala hodnota GPG asi 15 % (viz Obr. 1, kapitola 1.4.1).
2. V roce 2012 dosahovaly podle Statistické ročenky MŠMT průměrné mzdy akademických zaměstnanců – žen veřejných vysokých škol (s výjimkou výzkumných a vývojových pracovníků, podílejících se na pedagogické činnosti) 90-95 procent mzdy mužů. Tedy o 15 % více (viz kapitola 1.4.1), než je udávaný celorepublikový rozdíl průměrných platů (MŠMT, 2012).

Tab. 4: Průměrné měsíční mzdy akademických zaměstnanců vysokých škol
(zdroj: vlastní zpracování podle dat Statistické ročenky MŠMT pro rok 2012)

| Zaměstnanci celkem | Ženy | | | Muži | | | Mzdy ženy/muži v % |
|----------------------|---------------------------------------|-----------------------|--------------------|---------------------------------------|-----------------------|--------------------|--------------------|
| | Průměrný počet zaměstnanců přepočtený | Mzdy celkem v tis. Kč | Průměrná měs. mzda | Průměrný počet zaměstnanců přepočtený | Mzdy celkem v tis. Kč | Průměrná měs. mzda | |
| pedagog. prac. V a V | 100,7 | 44914,9 | 37187,0 | 212,8 | 117924,4 | 46181,0 | 80,5% |
| profesoři | 267,7 | 198440,9 | 61777,6 | 1527,6 | 1192696,5 | 65062,1 | 95,0% |
| docenti | 824,0 | 450608,5 | 45568,6 | 2385,8 | 1414714,4 | 49413,7 | 92,2% |
| odborní asistenti | 3443,2 | 1289734,9 | 31214,8 | 4836,7 | 1977901,2 | 34078,1 | 91,6% |
| asistenti | 632,5 | 187032,0 | 24641,6 | 670,1 | 208494,1 | 25929,0 | 95,0% |
| lektori | 329,3 | 103301,3 | 26139,2 | 218,9 | 76255,7 | 29033,2 | 90,0% |

Všeobecně se má za to, že muži a ženy nejsou odměňováni stejně. Jaké si myslíte, že jsou toho příčiny?



Obr. 4: Jaké jsou příčiny nerovného odměňování žen?

Při posuzování příčin, vedoucích k platové diskriminaci žen, uváděly respondentky nejčastěji dva důvody: stereotypní představy o roli muže a ženy ve společnosti (uvedlo 57 % žen) a ženy omezuje péče o rodinu (uvedlo 55 % žen). S názorem, že ženy znevýhodňuje jejich menší časová flexibilita a nemohou tak pracovat přesčas či jinak nad rámec pracovní doby nebo na směny, souhlasilo 32 % dotázaných. Všechny ostatní nabí-

zené možné příčiny nerovného odměňování uvedlo maximálně 13 % respondentek a nepovažují je tedy za podstatné. Ženy si tedy většinou nemyslí, že by měly menší zájem o kariéru a pracovní růst, že by byly málo aktivní při prosazování vyššího platu a žádná z nich se nedomnívá, že příčinou nerovného odměňování a horší pozice žen na trhu práce by byla menší autorita a nedostatek vedoucích schopností žen.

Nejčastější odpovědi na tuto otázku se v podstatě rozdělily do dvou skupin. Za nejvýznamnější příčinu považují ženy stereotypní představy o ženské a mužské roli, což je podle mého názoru zapříčiněno tím, že dotazované ženy byly starší 50 let a model „muž živitel, žena pečovatelka“ byl před 30 lety, v době kdy se vdávaly a měly děti, ještě mnohem více přirozený. Druhou nejčastěji označovanou příčinou bylo „omezení péčí o rodinu“. Tato varianta v podstatě souvisí s představou ženy v domácnosti, která musí většinu času věnovat péči o rodinu. Za třetí příčinu nerovného odměňování považují ženy menší časovou flexibilitu, která je ovšem opět spojená s péčí o rodinu.

Z těchto odpovědí vyplývá, že podle dotazovaných žen není bariérou nedostatečná cílevědomost a ambicióznost žen, ani jejich špatné vůdčí a organizační dovednosti, jako spíš stále přetrvávající tradiční model rodiny, který ženám znemožňuje realizovat se v profesním životě.

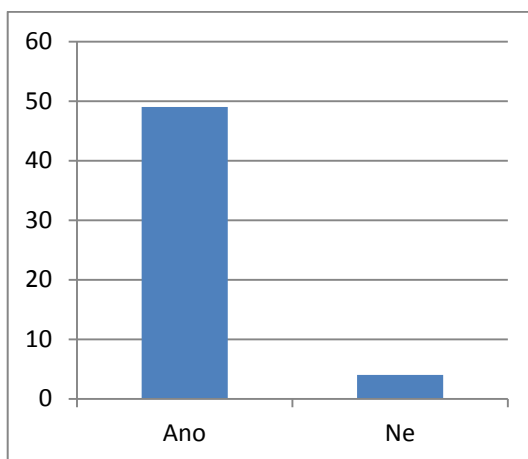
Ve věkové kategorii 50+ jsou tedy ženy především na pozicích akademických pracovníků veřejných vysokých škol na tom o něco lépe, než ženy stejného věku v jiném odvětví. Platovou nerovnost mužů a žen však značná část z nich přesto vnímá. Za nejpodstatnější příčiny nerovnosti v odměňování pak označují respondentky stereotypní představy o ženské a mužské roli a omezení ženy péčí o rodinu.

2. Okruh otázek: Jsou ve vedoucích pozicích ženy zastoupeny rovnoměrně?

V kapitole 1.4.2 byly uvedeny příčiny a některá východiska překonávání nerovnoměrného zastoupení žen v řídicích funkcích a pozicích. Následující otázky zjišťují, jaký mají respondentky názor na zastoupení žen ve vedoucích místech na svém pracovišti a na otázku kvót, které by pomohly toto zastoupení žen posílit.

Domníváte se, že Vaše vzdělání odpovídá pracovnímu zařazení?

Na otázku, zda si dotazované ženy myslí, že jejich vzdělání odpovídá pracovnímu zařazení, odpověděla naprostá většina respondentek (konkrétně 92 %), že ano, zbylých 8 % není spokojeno se svým pracovním zařazením vzhledem ke svému vzdělání.

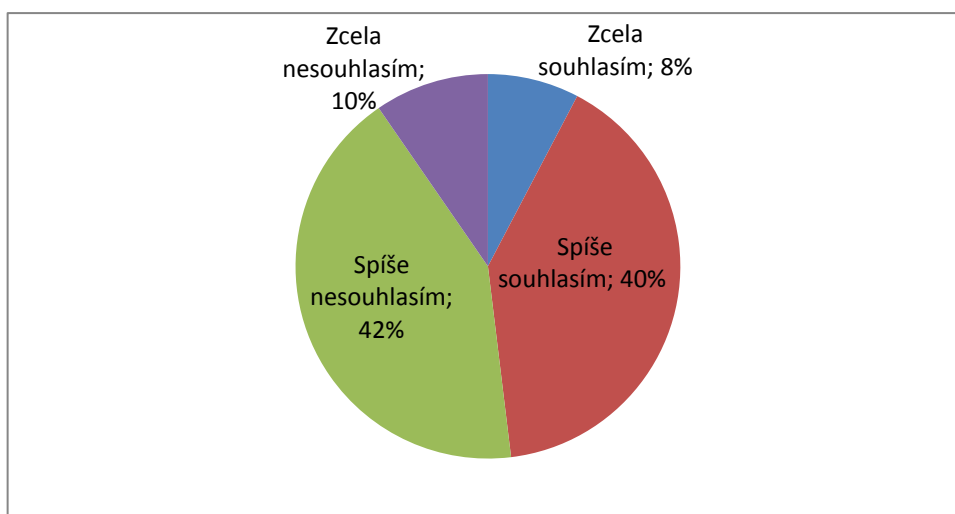


Obr. 5: Přiměřenost pracovního zařazení svému vzdělání.

Odpovědi respondentek ukázaly, že téměř všechny považují své pracovní zařazení odpovídající vzdělání a kvalifikaci. Výsledky této otázky však nejsou nijak překvapivé, vzhledem k vybranému vzorku žen, který se z velké části skládal z žen, pracujících v akademické sféře.

Domníváte se, že u Vašeho zaměstnavatele je zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích rovnoměrné?

Odpovědi na tuto otázku jsou velmi vyrovnané: to, že v jejich zaměstnání není zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích rovnoměrné, se domnívá 52 % dotazovaných žen (42 % má tento pocit částečně, 10 % má tento pocit velmi silný), zatímco 48 % žen (40 % má tento pocit částečně, 8 % má tento pocit velmi silný) si myslí, že na vedoucích pozicích u jejich zaměstnavatele působí odpovídající počet žen.



Obr. 6: Je zastoupení mužů a žen u Vašeho zaměstnavatele rovnoměrné?

V názoru na rovnoměrnost zastoupení žen ve vedoucích pozicích se dotazované ženy rozdělují na dvě stejně početné skupiny. Předpokládala jsem, že převaha žen, které budou se zastoupením ve vedoucích místech nespokojeny, bude výraznější. Proto jsem se snažila zjistit, zda je názor respondentek v souladu se skutečnou situací na MENDELU.

Pro posouzení skutečného zastoupení žen na vedoucích místech na MENDELU byly zvoleny pozice děkan, proděkan, vedoucí ústavů a orgán akademický senát (zde jsou ovšem kromě zaměstnanců třetinou členů zastoupeni i studenti).

Z veřejně dostupných informací, které jsou uvedeny v UIS MENDELU, byly zjištěny počty žen a mužů na uvedených pozicích a orgánech. Kromě 5 fakult sem byly zahrnuty i údaje o rektorátu MENDELU a celoškolském ústavu ICV, který má postavení samostatné fakulty.

Tab. 5: Počet mužů a žen na vedoucích místech MENDELU
(zdroj: vlastní šetření)

| MENDELU | ved.fakulty | | žen v % | ved.ústavu | | žen v % | AS | | žen v % | celkem ženy |
|----------|-------------|----|---------|------------|----|---------|----|----|---------|--------------|
| | M | Ž | | M | Ž | | M | Ž | | |
| rektorát | 4 | 1 | 20% | | | | 23 | 9 | 28,1% | 24,1% |
| AF | 4 | 1 | 20% | 13 | 1 | 7,1% | 18 | 3 | 14,3% | 13,8% |
| LDF | 6 | 0 | 0% | 11 | 3 | 21,4% | 12 | 5 | 29,4% | 16,9% |
| PEF | 3 | 1 | 25% | 3 | 6 | 66,7% | 8 | 7 | 46,7% | 46,1% |
| ZF | 4 | 1 | 20% | 10 | 0 | 0,0% | 12 | 3 | 20,0% | 13,3% |
| FRRMS | 3 | 3 | 50% | 5 | 3 | 37,5% | 5 | 4 | 44,4% | 44,0% |
| ICV | 0 | 3 | 100% | 1 | 4 | 80,0% | | | | 90,0% |
| celkem | 24 | 10 | 29,4% | 43 | 17 | 28,3% | 78 | 31 | 28,4% | 28,7% |

Tab. 6: Počet mužů a žen na jednotlivých fakultách MENDELU
(zdroj: vlastní šetření)

| akademičtí pracovníci MENDELU | | | |
|-------------------------------|-----|-----|--------------|
| | M | Ž | žen v % |
| AF | 178 | 157 | 46,9% |
| LDF | 149 | 38 | 20,3% |
| PEF | 93 | 54 | 36,7% |
| ZF | 55 | 25 | 31,3% |
| FRRMS | 35 | 31 | 47,0% |
| ICV | 6 | 9 | 60,0% |
| celkem | 516 | 314 | 37,8% |

Celkem na místech akademických pracovníků pracuje na MENDELU 37,8 % žen. Tato hodnota je v souladu s celkovým počtem žen na místech akademických pracovníků na veřejných vysokých školách v ČR, neboť v roce 2012 to podle materiálů MŠMT bylo 36,2 % žen.

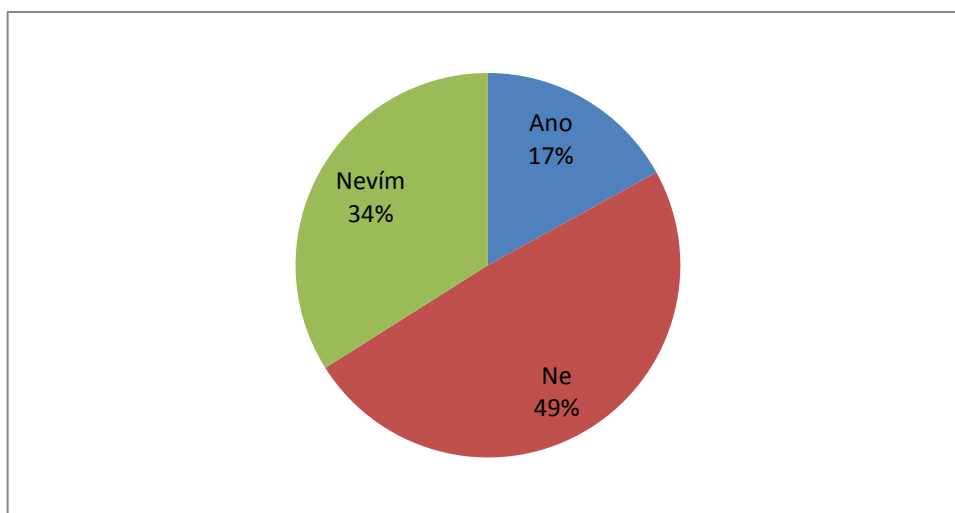
Zastoupení žen ve vedení fakult a univerzity je 27,7 %, tedy o něco menší, než by odpovídalo jejich podílu na celkovém počtu akademických pracovníků. Tento rozdíl, necelých 10 %, však není velký.

Při srovnání jednotlivých fakult je však zřejmé, že ani v rámci MENDELU není zastoupení žen všude stejně rovnoměrné. Zatímco na LDF (celkem 20 % žen / ve vedení je

jich 17 %) a FRRMS (47 % / 44 %) zastoupení žen přibližně odpovídá jejich počtu, na PEF (37 % / 40 %) a ICV (60 % / 90 %) je zastoupení žen ve vedení dokonce větší, než by odpovídalo jejich počtu. Naopak na ZF (31 % / 13 %) a zvláště AF (47 % / 14 %) je zastoupení žen ve vedení fakult výrazně menší, než by odpovídalo počtu žen pracujících na místech akademických pracovníků.

Souhlasíte se zavedením povinných kvót na účast žen na vedoucích místech a v politice?

Z odpovědi na otázku vyplývá, že pouze 17 % žen se staví pozitivně k návrhu zavedením kvót, 49 % žen toto opatření pro zrovnoprávnění žen a mužů na vedoucích pozicích neschvaluje a 34 % respondentek nedokáže jednoznačně odpovědět, či na toto nemají názor.



Obr. 7: Souhlasíte se zavedením kvót na účast žen ve vedoucích pozicích?

Zavedení kvót na účast žen ve vedoucích pozicích je velmi kontroverzní téma. S kvótami přišlo jako první Norsko, které v roce 2003 zavedlo pro ženy 40 % limit. I některé jiné evropské země již využívají předpisy pro podporu žen na řídicích funkcích a zdá se, že tam fungují. Česká republika však na toto opatření zatím nepřistoupila a ani se nezdá, že by o něj české ženy stály. Také dotazované ženy převážně hodnotí možnost zavedení kvót negativně, což je souladu s očekávaným hodnocením tohoto požadavku ze strany mužů, ale očekávala jsem, že samotné ženy v rozporu s obecným

míněním ho budou přijímat příznivěji. Potvrzují se však zřejmě některé z okolností, které byly uvedeny v teoretické části práce.

Zvláště ve srovnání s ostatními odvětvími a profesemi je zřejmé, že nerovnost žen po stránce mezd i zastoupení ve vedoucích pozicích je ve vysokém školství méně výrazná. Tato okolnost se projevila i ve výsledku dotazníku a je odpovědí na druhou výzkumnou otázku: přibližně polovina respondentek souhlasí s tím, že ženy a muži jsou na MENDELU stejně odměňováni a zastoupení ve vedoucích pozicích a skutečnost tomuto názoru odpovídá. Se zavedením povinných kvót souhlasí jen malá část oslovených žen.

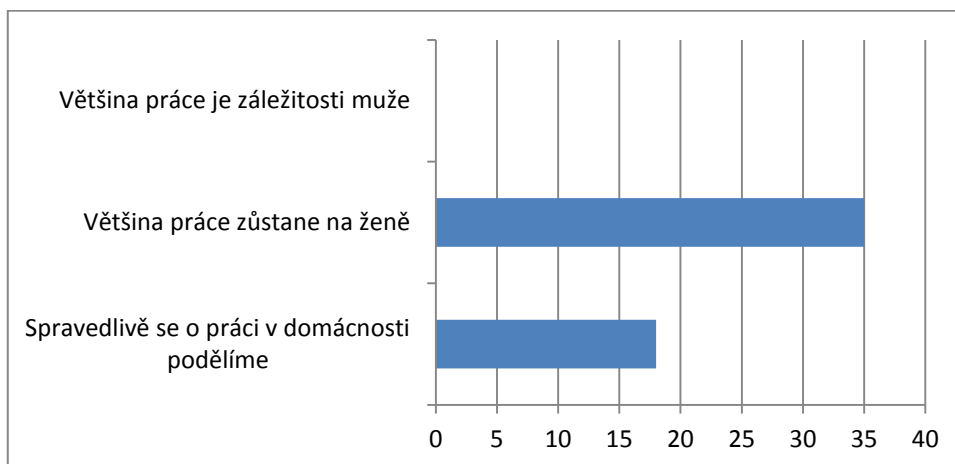
3. Okruh otázek: Jak ovlivňuje soulad rodinného a pracovního života postavení žen z hlediska trhu práce?

Sklobení pracovních a rodinných povinností je v životě žen velmi důležité. Muži častěji zanedbávají rodinu kvůli práci, zatímco ženy naopak ženy dávají přednost rodině a domácnosti před kariérou a prací. Podle věku se důvody horšího sklobení rodiny s prací u ženy mění. U mladé ženy s dítětem může být překážkou jeho častá nemoc a větší časová náročnost péče o ně, u ženy starší zase péče o člena rodiny, například matku či otce. Právě tyto důvody spolu s neochotou partnera podílet se na chodu domácnosti bývají příčinami špatné harmonizace práce a rodiny. Využívání „třetí“ osoby na výpomoc v domácnosti, jak je tomu běžné v zahraničí, totiž u nás není zatím příliš obvyklé. Cílem tohoto okruhu otázek bylo zjistit, jak na tuto problematiku pohlíží dotazované ženy a zda se jim harmonizace rodiny a kariery daří. Otázky se týkají hodnocení jednak rodiny dotazovaných a také podmínek, jaké jim vytváří zaměstnavatel například alternativními formami práce a různými benefity.

Jak si s partnerem rozděľujete práci v domácnosti?

Prostřednictvím otázky jsem zjišťovala, zda si partneři práci v domácnosti rozděľují rovnoměrně, či je stále zažitý stereotyp, že práce v domácnosti je zejména ženskou záležitostí. Z výsledků je patrné, že u většiny respondentek zůstává práce v domácnosti

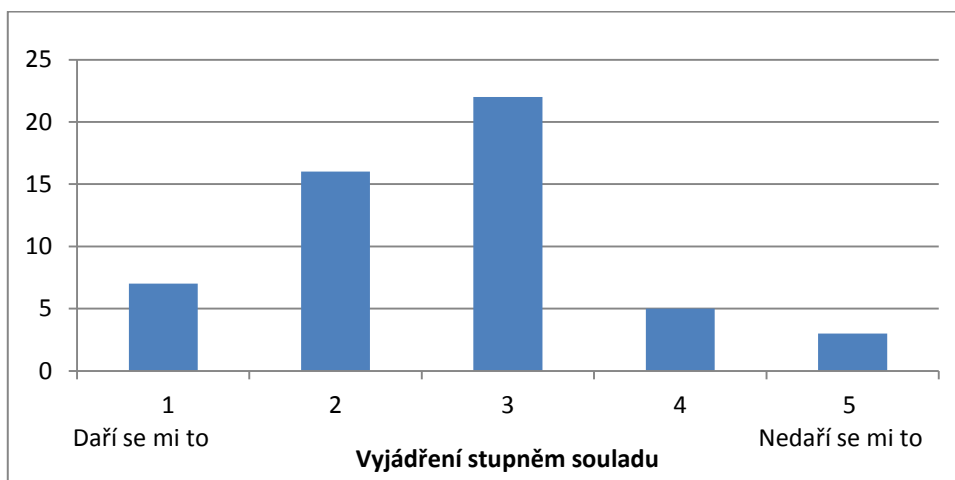
v rukou ženy (66 % z dotázaných), spravedlivě se s partnerem o práci dělí 34 % žen a ani jedna z dotazovaných žen neuvědla, že by práci v domácnosti obstaral zejména muž.



Obr. 8: Jak máte s partnerem rozdělenou práci v domácnosti?

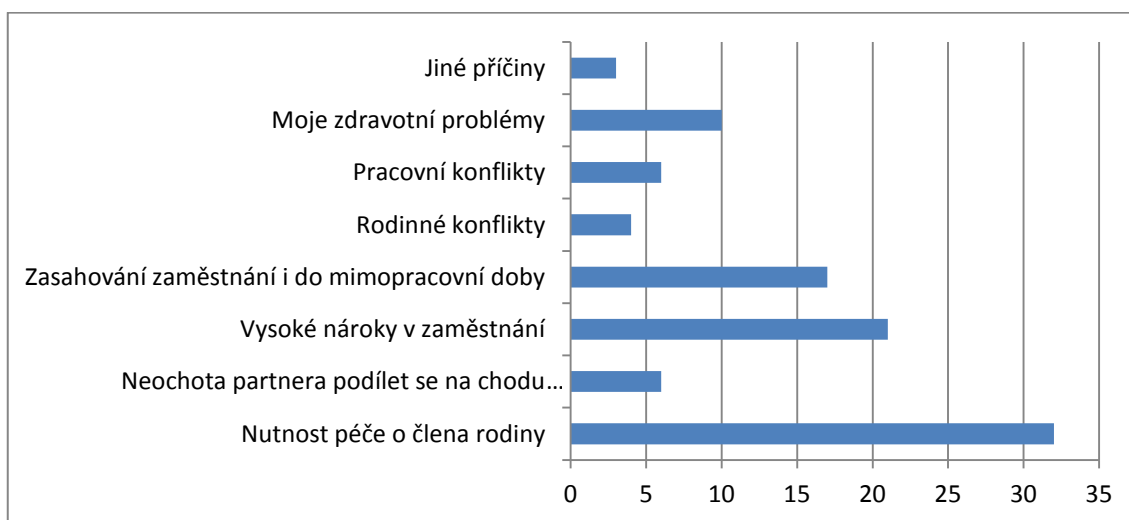
Jak se Vám daří sladit pracovní a rodinné záležitosti?

Cílem této otázky bylo zjistit, zda se osloveným ženám daří sladit pracovní a rodinný život, bez vzájemného negativního ovlivňování těchto činností. To, že velké procento žen zvolilo neutrální odpověď (42 %), znamená, že tyto ženy si uvědomují ne zcela optimální podmínky a přivítaly by některé nástroje, které by větší soulad pomohly spoluvytvářet. Přesto převažovala kladná odpověď, tedy že se ženám vcelku daří sladit pracovní a rodinné povinnosti. Pouze u 15 % žen převažuje negativní hodnocení tohoto souladu.



Obr. 9: Jak se Vám daří sladit pracovní a rodinné povinnosti?

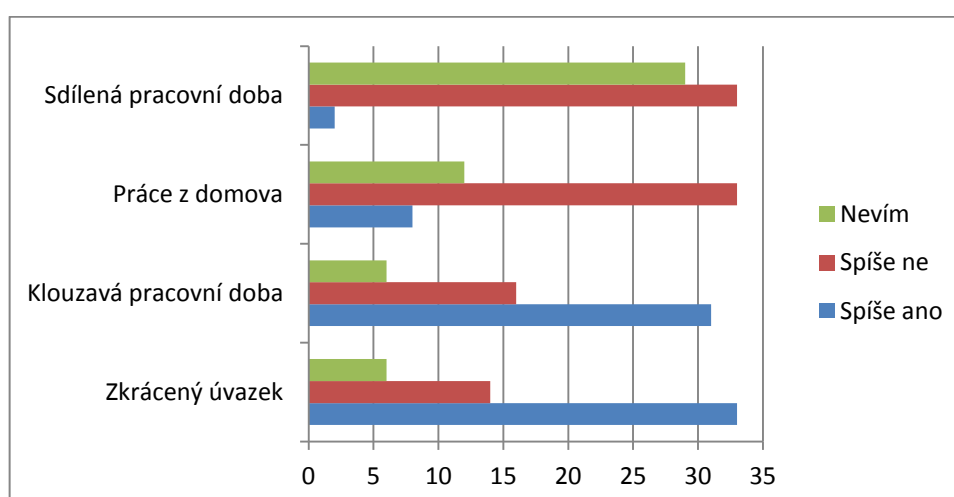
Která z následujících možností by mohla být ve Vašem případě příčinou, že se rodinné a pracovní povinnosti nedaří zcela sladit?



Obr. 10: Příčiny nesouladu pracovních a rodinných povinností

Nejčastější odpovědí na tuto otázku byla nutnost starat se o člena rodiny, tuto odpověď zvolilo 60 % žen. Významný počet žen (40 %) vidí jako překážku ve sladění rodiny s prací vysoké nároky v zaměstnání a 32 % v zasahování zaměstnání i do mimopracovní doby. Ostatní důvody, jako zdravotní problémy, neochota partnera, pracovní a rodinné konflikty, považují oslovené ženy za méně významné.

Umožňuje Vám zaměstnavatel některou z alternativních forem práce?



Obr. 11: Umožňuje Vám zaměstnavatel alternativní formy práce?

Zkrácený úvazek

62 % žen uvádí, že jim jejich zaměstnavatel umožňuje pracovat na zkrácený úvazek, 27 % žen tuto možnost alternativní formy práce nemá a 11 % nemohou jednoznačně říci, či o této možnosti neví nebo se o ni nezajímají.

Klouzavá pracovní doba

Klouzavá, neboli pružná pracovní doba je společně se zkráceným úvazkem nejčastější alternativní forma práce. Tuto formu práce může ve svém zaměstnání využívat 59 % dotazovaných, 30 % žen toto umožněno není a 11 % nedokáže říci, nebo se o tuto možnost nezajímaly.

Práce z domova

Možnost práci z domova poskytuje zaměstnavatel pouze 15 % žen, 62 % žen tuto alternativní formu práce využívat nemůže a 23 % žen neví, či se o toto nezajímaly.

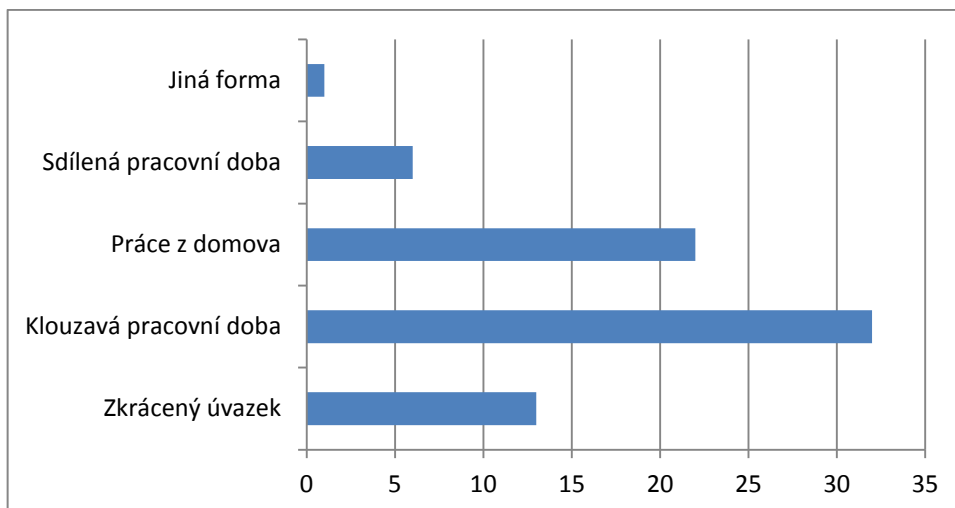
Sdílená pracovní pozice

Tuto formu poskytuje dotazovaným ženám zaměstnavatel nejméně často z uvedených alternativních forem práce, což ale není vzhledem k zaměstnání respondentek překvapivé. Možnost sdíleného pracovního místa uvedly pouze 4 % respondentek, 62 % žen uvedlo, že tato forma práce není zaměstnavatelem umožněna a 55 % nedokáže s jistotou říci, či se o tuto možnost nikdy nezajímaly.

Celkem tedy z názorů žen vyplynulo, že zaměstnavatel umožňuje zkrácený úvazek a klouzavou pracovní dobu, zatímco práce z domova a zvláště sdílená pracovní doba není zaměstnavatelem příliš umožňovaná.

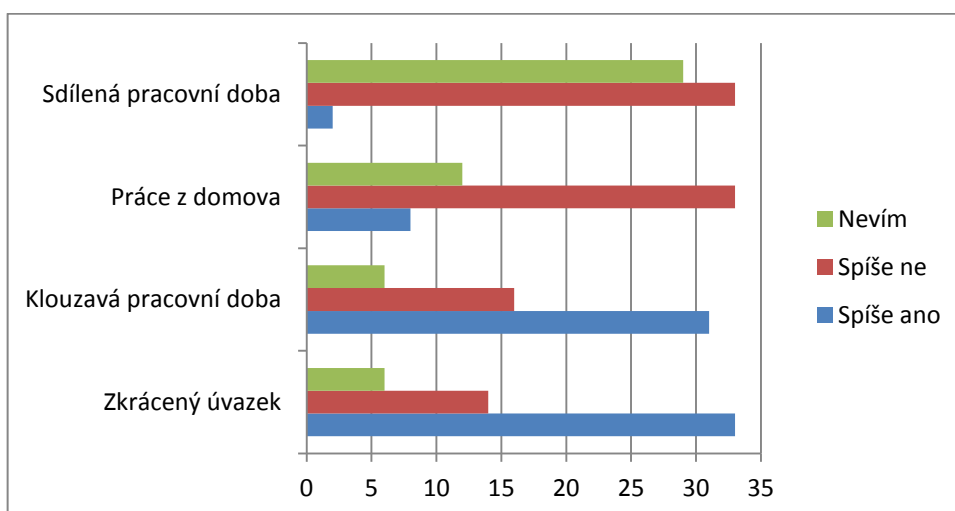
Kterou z alternativních forem práce byste přivítala Vy?

Alternativní formy práce by respondentky ocenily v následujícím pořadí: klouzavou pracovní dobu 60 % žen, práci z domova 52 % žen, zkrácený úvazek 25 % žen. Poměrně malý zájem je o sdílenou pracovní dobu, kterou by přivítalo 11 % žen. Srovnáním možností, nabízených zaměstnavatelem a požadovaných ženami je vidět, že rozpor nastává především u práce z doma. Tu by většina žen ve větší míře přivítala, ale zaměstnavatel ji příliš neumožňuje.



Obr. 12: Kterou z alternativních forem práce byste přivítala?

Poskytuje Váš zaměstnavatel speciální benefity zaměstnancům?



Obr. 13: Poskytuje Váš zaměstnavatel speciální benefity?

Příspěvek na zdravotní a relaxační pobyty

Na tuto otázku odpověděla kladně pouze 6 % žen, záporně, tedy že zaměstnavatel tento benefit neumožňuje, odpovědělo 62 % z dotázaných a nedokázalo či neumělo odpovědět 32 % žen.

Indispoziční volno

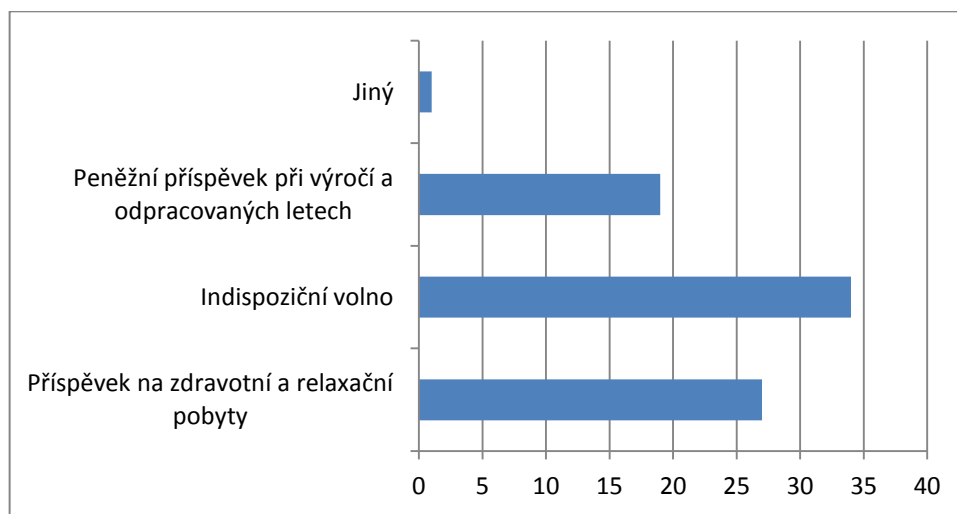
Indispoziční volno, tzv. „sick days“, je možnost čerpat den volna ze zdravotních důvodů bez nutnosti dodání potvrzení od lékaře. Možnost čerpání zdravotního volna dává zaměstnavatel u 8 % dotázaných, 64 % žen tuto výhodu u zaměstnavatele nemají a 28 % žen nedokáže jednoznačně říci, nebo se o tuto možnost nezajímaly.

Peněžní příspěvky při životním výročí nebo při odpracování určitého počtu let u zaměstnavatele

Tuto formu bonusu poskytuje zaměstnavatel u 51 % dotazovaných, 15 % žen tyto výhody u zaměstnavatele nemá a 34 % si není jista.

Které ze speciálních benefitů byste přivítala?

Nejvíce by dotazované ženy ocenily benefit indispoziční volno, tuto možnost zvolilo 64 % žen, dále by respondentky uvítaly příspěvky na zdravotní a relaxační pobyty, tento benefit označilo 51 % žen, a 36 % žen zvolilo peněžní příspěvek při výročí a odpracovaných letech.



Obr. 14: Které ze speciálních benefitů byste přivítala?

Otázky tohoto okruhu se zaměřovaly možnosti a schopnosti dotazovaných žen sladit svůj pracovní a rodinný život. Podle výsledků lze soudit, že u starší generace je stále hluboko zakotven stereotyp muže – živitele a ženy – pečovatelky. I vzhledem k této

představě jsou muži často před ženami upřednostňováni, protože je plat ženy brán pouze jako vedlejší, nikoliv hlavní příjem do rodinného rozpočtu.

Největší problém při snaze harmonizovat pracovní a rodinné povinnosti vidí ženy v nutnosti péče o rodiče či jiného člena rodiny, což je často stejně časově náročné, jako péče o dítě. Respondentky se také shodly na tom, že se většina domácích prací očekává od žen a ty proto nemají tolik času a především energie věnovat se vlastní seberealizaci. Je zajímavé, že přestože dvě třetiny žen tvrdí, že většina práce v domácnosti zůstane na nich, pouze 11 % uvádí, že příčinou nesouladu práce a rodiny je neochota partnera podílet se na chodu domácnosti. Ženy tedy automaticky na sebe berou zodpovědnost a přizpůsobují se tomu. Vnímají, že postavení žen a mužů není v tomto smyslu rovné, ale často to necítí jako diskriminaci, ale důsledek jejich zodpovědnosti za chod rodiny a péči o děti. Vzhledem k tomu, že se pak v rámci rodiny přenáší domácí práce především na ženu, dochází k generové asymetrii v podobě diskriminace žen.

Mezi příznivé okolnosti pro lepší harmonizaci patří (a vyplývá to i dotazníku, i když ženy si to někdy nepřiznávají) ochota partnera spolupodílet se na práci v domácnosti a péči o děti a účinnější využívání vhodných alternativních forem práce, které nejsou u nás nabízeny v takové míře, jakou by si zaměstnanci přáli.

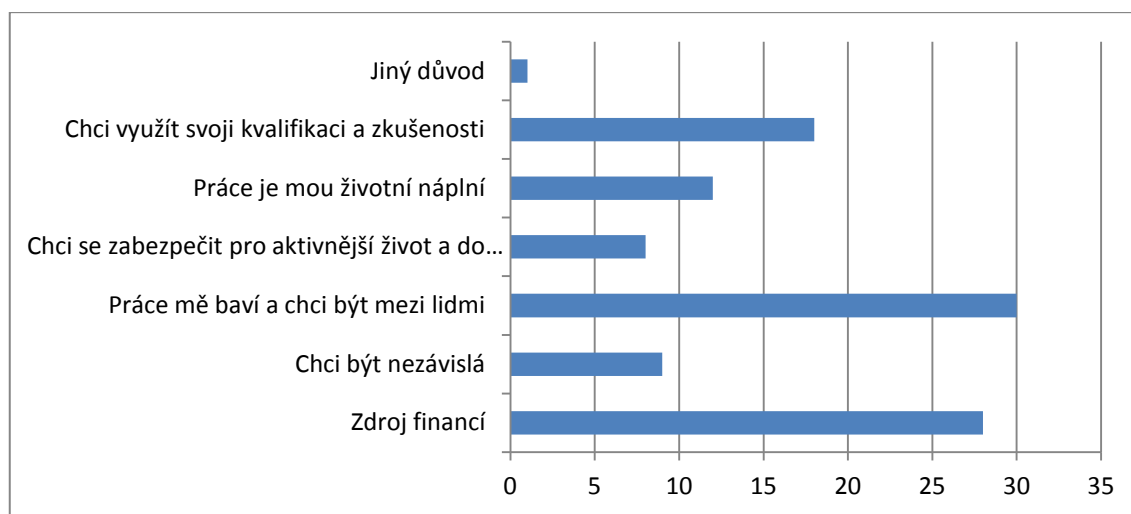
Veřejné mínění považuje harmonizaci práce a rodiny za problém každého jednotlivce a rodiny a role státu a zaměstnavatelů je považována za méně podstatnou. Ke zlepšení stavu a vyrovnání příležitostí je potřeba, aby muži přejali část zodpovědnosti za péči o rodinu a domácnost. Současně by se do tohoto procesu měli aktivněji zapojovat zaměstnavatelé a stát. Měli by vycházet z pozitivních zkušeností některých evropských států, kde se tento rozpor daří řešit lépe než u nás.

4. Okruh otázek: Jaké strategie ženy volí v souvislosti se vztahem zaměstnání a rodiny?

Ženská populace v naší zemi vykazuje vysoké procento zaměstnanosti. Dlouhodobě se podíl zaměstnaných žen na celkovém počtu zaměstnaných nemění, v posledních 10 letech tvoří zhruba 45 %. Pro 84 % žen je práce velmi důležitá, což ji řadí na žebříček životních hodnot na druhé místo, hned za hodnotu rodiny a je tedy před hodnotami jako přátelé, volný čas či politika (MPSV, 2003).

Práce tedy sehrává v životě žen důležitou roli. Proto jsem se snažila pomocí dotazníkového šetření zjistit, jaké jsou hlavní příčiny zájmu žen o práci. Předpokládám, že pro ženy představuje práce zejména prostředek finančního zajištění rodiny i samotné ženy, zabezpečení pro stáří a v případě nemoci, nezávislost a pocit bezpečí, ale také náplň života a potřeba seberealizace.

Co pro Vás znamená Vaše zaměstnání?



Obr. 15: Co pro Vás znamená zaměstnání?

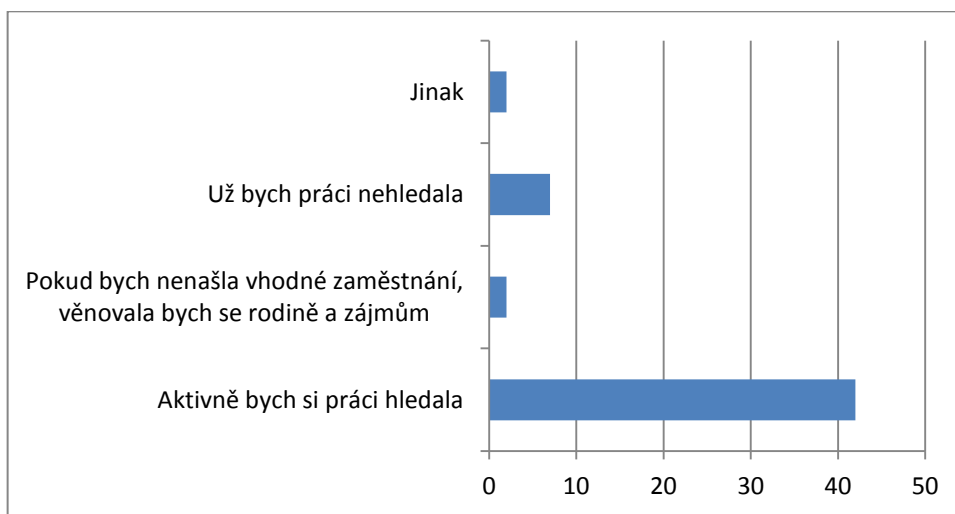
Největším osobním motivem pro zaměstnání je pro většinu dotázaných žen skutečnost, že je práce baví a mohou být mezi lidmi. Tuto variantu označilo 57 % žen. Druhý nejdůležitější význam má pro ženy práce jako zdroj financí (53 %). Po těchto dvou nejvýznamnějších hlediscích následují: snaha využít svoji kvalifikaci a zkušenosti (34 %),

práce jako životní náplň (23 %), pocit nezávislosti (17 %) a snaha zabezpečit se pro aktivnější život a do důchodu (15 %).

Co se týče motivace pro zaměstnání, uváděly respondentky celou škálu důvodů od snahy zabezpečit se pro aktivnější život, případně do důchodu a získání pocitu nezávislosti, přes snahu využít svoji kvalifikaci a zkušenosti až po vnímání práce jako životní náplně. Přestože pro polovinu z nich má práce význam především jako zdroj financí, ještě o něco více z nich uvádí jako hlavní motiv skutečnost, že je práce baví a mohou být mezi lidmi.

Vyplývá to jistě i ze skutečnosti, že důvody, proč je práce pro ženu důležitá, se mění s věkem. Zatímco pro mladou ženu by byly prioritní důvody zabezpečení rodiny, zajištění nezávislosti, zdroj financí a kariéerní postup, pro ženy starší 50 let je jistý předpoklad, že se již nemusí v takové míře finančně starat o rodinu (děti odrostly) a práce pro ni tedy znamená možnost trávit čas mezi lidmi, v práci, kterou si vybrala a která jí baví.

Jak byste řešila případnou ztrátu zaměstnání?



Obr. 16: Jak byste řešila případnou ztrátu zaměstnání?

Cílem této otázky bylo zjistit, jak by ženy reagovaly při případné ztrátě zaměstnání. Z odpovědí respondentek vyplývá, že více než $\frac{3}{4}$ žen by po ztrátě zaměstnání aktivně vyhledávaly práci novou (konkrétně 79 % žen), zbytek, tedy 21 % žen by se již nepo-

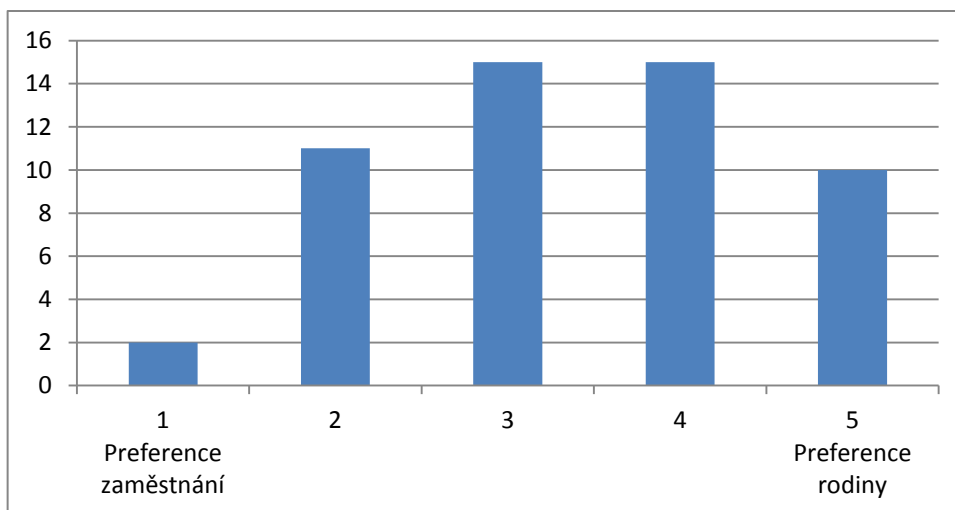
koušelo najít si další práci a věnovaly by se rodině, domácnosti či jiným aktivitám nebo by situaci řešily jiným způsobem.

V případě ztráty zaměstnání by se téměř všechny oslovené ženy aktivně pokoušely najít si nové zaměstnání. Přestože část z nich je již ve věku, kdy by mohly jít do předčasného důchodu (nebo již starobní důchod pobírají), a nebo by se mohly věnovat placené péči o staršího člena rodiny (rodiče, blízký příbuzný), kvůli pocitu seberealizace, kontaktu s lidmi a v neposlední řadě i z důvodu finančních na možnost být zaměstnány nerezignovaly.

Jak byste řešila rozhodování mezi zaměstnáním a rodinou?

V životě žen často nastává situace, kdy se ženy musí rozhodovat mezi rodinou a možností větší realizace v zaměstnání (přijmout náročnější místo, vedoucí funkci apod.). Cílem následující otázky je zjistit, jak by respondentky toto dilema řešily.

Jak ukazuje graf, rozhodování žen je podle očekávání vychýlené ve prospěch rodiny. Zaměstnání by při své volbě preferovalo 25 % žen (a z toho pouze 4 % žen výrazně), zatímco rodinu by preferovalo 47 % žen (a z toho 28 % žen výrazně).



Obr. 17: Jak byste se rozhodovala při volbě mezi rodinou a větší angažovaností v zaměstnání?

Ve vztahu k zaměstnání a rodině ženy volí strategii na základě racionálního posouzení situace. Nejčastěji přizpůsobují své zaměstnání potřebám rodiny. Více než tři čtvrtiny oslovených žen se řadí k adaptivním ženám (viz kapitola 1.4.4). Snaží se tedy kombino-

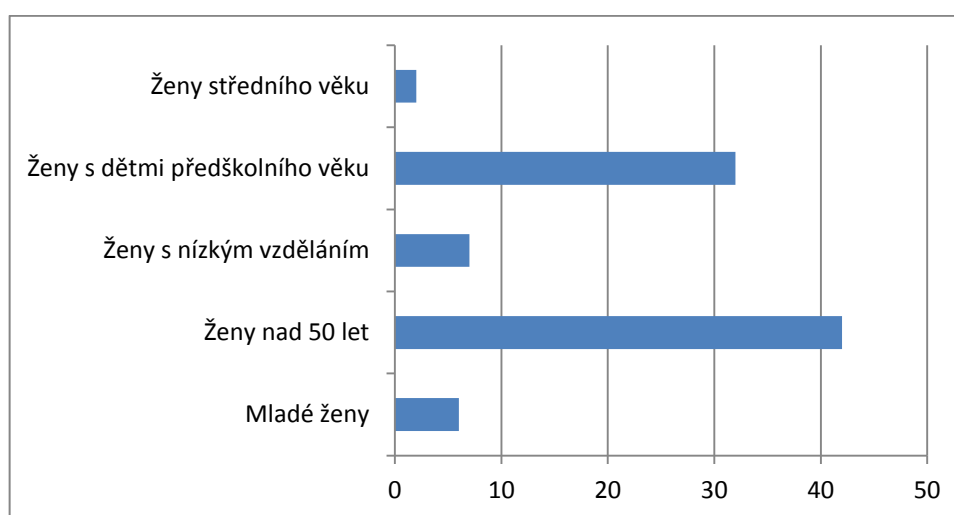
vat práci a rodinu. Především pro tyto ženy jsou důležitá opatření podporující rovnost příležitostí a harmonizující práci a rodinu. Pouze jedna ze žen by preferovala zaměstnání před rodinou, což je zajímavé, neboť právě vzdělané ženy mohou vidět maximalizaci zisku rodiny v co nejrychlejší návratu do zaměstnání a v dosažení vyššího postavení.

5. Okruh otázek: Je postavení žen 50+ na trhu práce v něčem specifické?

Ze statistik, výsledků a dostupných výzkumů je zřejmé, že postavení žen nad 50 let je vnímáno na trhu práce jako závažný problém. Vyšší věk žen je jedním z hlavních faktorů, které znesnadňují ženám uspět na trhu práce a případná ztráta zaměstnání v pokročilejším věku může znamenat pro ženy úplnou závislost na sociálním systému. Za konec ekonomické aktivity člověka se obecně považuje období mezi 45. až 55. rokem života. Předpokládá se totiž, že v této době klesá produktivita pracovníka a je tedy nahrazen mladším (Hasmanová, Marthánková, 2013).

Následující otázky zjišťují názory respondentek na věkovou kategorii žen 50+ na trhu práce z hlediska věkové diskriminace, jejich nedostatků a předností.

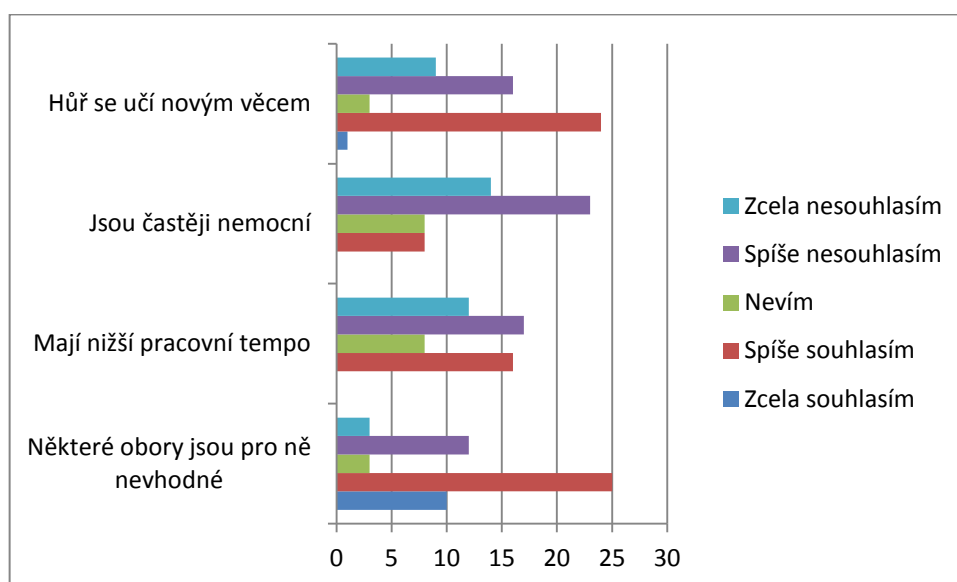
Které skupiny žen jsou podle Vás nejvíce znevýhodněné na trhu práce?



Obr. 18: Které ženy jsou nejvíce znevýhodněny na trhu práce?

Podstatou této otázky bylo zjistit, která je podle respondentek nejvíce znevýhodněná skupina žen na trhu práce. Jde o pohled žen, které již těmito fázemi života prošly. Výsledky odpovídají většině odborných výzkumů, podle kterých jsou nejvíce ohroženou skupinou na trhu práce jsou ženy s malými dětmi a ženy starší 50 let. Za nejvíce ohroženou skupinu považuje většina dotazovaných žen právě ženy nad 50 let. Tuto možnost zvolilo 79 % žen. Jako velmi znevýhodněnou skupinu označují respondentky ženy s dětmi předškolního věku, kterou označilo 60 % žen. Ostatní skupiny považuje za znevýhodněné pouze 28 % tazatelek: ženy středního věku 4 %, ženy s nízkým vzděláním 13 % a mladé ženy 11 %.

Které z následujících možností považujete za nedostatky starších zaměstnanců?



Obr. 19: Nedostatky starších zaměstnanců

Některé obory jsou pro ně nevhodné

S tímto tvrzením souhlasí většina, tj. 66 % dotazovaných žen (19 % zcela souhlasí, 47 % spíše souhlasí), 6 % žen si není jisto, a 28 % nesouhlasí (22 % spíše nesouhlasí, 6 % zcela nesouhlasí).

Mají nižší pracovní tempo

Většina žen se s tímto tvrzením neztotožňuje. Celkem 55 % žen nesouhlasí, že by starší pracovníci měli nižší pracovní tempo (32 % spíše nesouhlasí, 23 % naprosto nesouhla-

sí), 15 % žen neví a 30 % spíše souhlasí. Ani jedna z dotazovaných žen nezahlavala, že by s tímto výrokem naprosto souhlasila.

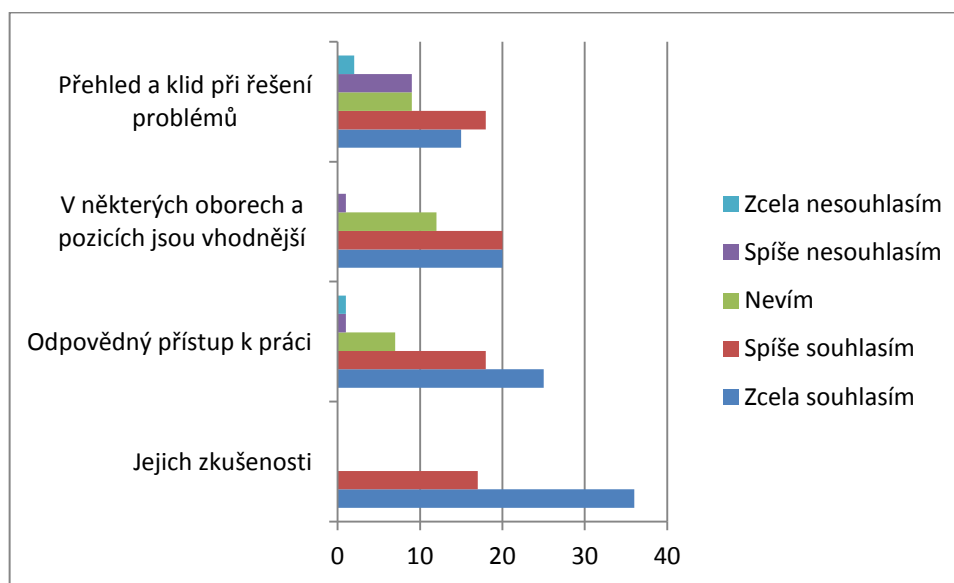
Jsou častěji nemocní

Z odpovědí vyplývá, že většina (70 %) žen si nemyslí, že by zaměstnanci starší 50 let byli častěji nemocní (43,5 % spíše nesouhlasí, 26,5 % rozhodně nesouhlasí), 15 % žen si není jisto a 15 % žen spíše souhlasí. Žádná žena opět nezahlavala možnost naprostého souhlasu.

Hůř se učí novým věcem

Horší učení se novým věcem považuje za nedostatek starších zaměstnanců 47 % žen (2 % zcela souhlasí, 45 % spíše souhlasí), 6 % žen to nedokáže posoudit a 47 % žen s tvrzením nesouhlasí (17 % zcela nesouhlasí, 30 % spíše souhlasí). Polovina respondentek tedy připouští, že ve vyšším věku se novým věcem učí hůř než v mladším věku.

Které z následujících možností považujete za přednosti starších zaměstnanců?



Obr. 20: Přednosti starších zaměstnanců

Jejich zkušenosti jsou pro zaměstnavatele přínosem

Podle všech dotazovaných žen jsou zkušenosti starších zaměstnanců jednoznačně přínosem. S tímto zcela souhlasí 68 % žen a spíše souhlasí 32 % žen.

Mají odpovědný vztah k práci

Výrazná většina žen (81 %) si myslí, že starší zaměstnanci mají více odpovědný vztah ke své práci (47 % zcela souhlasí, 34 % spíše souhlasí), 13 % žen nedokáže jednoznačně odpovědět a pouze podle 4 % žen nemají starší zaměstnanci odpovědný vztah k práci.

V některých oborech a pozicích jsou vhodnější

Pouze jedna žena s tímto tvrzením nesouhlasí, naopak přesvědčení o vhodnosti starších zaměstnanců v některých oborech a pozicích vyslovilo 76 % žen (38 % zcela souhlasí, 38 % spíše souhlasí) a 23 % žen nedokáže odpovědět.

Mají schopnost řešit problémy s větším klidem

Zde se již názory respondentek mírně rozcházejí, souhlas projevilo 62 % dotázaných (28 % zcela souhlasí a 34 % spíše souhlasí), 17 % se nepřiklání k žádné z možností, 17 % spíše nesouhlasí a 4 % zcela nesouhlasí.

Oslovené ženy považují věkovou skupinu 50+ za jednu ze dvou nejvíce ohrožených na trhu práce. To, že je označily v rozporu s obecným míněním dokonce za skupinu nejvíce ohroženou diskriminací, může vyplývat z toho, že se právě ony v této věkové kategorii nacházejí a také tím, se začleňovaly do pracovního procesu v době socialismu, kdy byla plná zaměstnanost. Některé z problémů, které mají se začleněním do zaměstnání současné ženy s malými dětmi, proto v takové míře nevnímaly.

Uznávají, že jsou některé obory a druhy práce, které vyžadují větší fyzické nasazení, rychlost a obratnost, jež jsou pro starší zaměstnance méně vhodné, a významná část z nich připouští, že se ve vyšším věku hůře učí novým postupům a technologiím. Důvodem však může být skutečnost, že s potřebou uplatnit na trhu práce např. znalost cizích jazyků a počítačovou gramotnost setkali až ve středním věku, zatímco současná mladá generace se těmito znalostmi setkává od počátku svého vzdělávacího procesu. Na druhou stranu se oslovené ženy většinou neztotožňují s častým předsudkem zaměstnavatelů o nižším pracovním tempu. Zkušenostmi, organizací práce a využitím sociálních kompetencí dovedou případný handicap věku kompenzovat. Zcela však nesouhlasí s všeobecně rozšířeným mýtem, že starší zaměstnanci jsou častěji nemocni.

Co se týče předností této věkové kategorie, všechny 4 nabízené možnosti přijímají respondentky pozitivně. Za nejvýraznější výhodu této věkové kategorie považují dlouholetou praxi v oboru a s tím spojené zkušenosti. Za nespornou výhodu starších zaměstnanců považují respondentky také odpovědný vztah k práci a loajalitu k zaměstnavateli. Ve srovnání s mladšími má pro ně práce samotná větší význam než kariérní postup. Více než tři čtvrtiny oslovených jsou názoru, že v některých oborech a pozicích jsou zkušenější zaměstnanci přínosem. Často to znamená znalost systému, umění jednat s úřady a jinými organizacemi, využívání vytvořených kontaktů a známostí, což vše přináší větší rozhled ve svém oboru a výhodu pro zaměstnavatele. Oceňují také většinou schopnost řešit problémy s větším klidem. Jde o psychicky stabilní jedince, kteří jsou schopni ovládat své nálady, zvládat stresové situace a mají přirozenou autoritu. Nesouhlas některých respondentek s touto charakteristikou může vycházet z menší přizpůsobivosti starších, kteří a mají své zaběhnuté návyky a někdy neradi přijímají nové postupy. Z toho pak mohou vyplynout nižší přizpůsobivost a snížená tolerance k druhým.

Výzkumná otázka se soustředila na zvláštnosti v postavení žen ve věku nad 50 let na trhu práce. Respondentky, které se právě v tomto věkovém rozmezí nacházejí, uznávají sice jistá specifika této věkové kategorie, ale nesouhlasí s některými zaujatými a často negativními představami zaměstnavatelů a veřejnosti o starším věku. Naopak řadu faktorů uvádějí jako přednosti starších a zkušenějších zaměstnanců.

ZÁVĚR

Bakalářská práce byla zaměřena na problematiku vnímání žen svého postavení na trhu práce z hlediska rovných příležitostí na trhu práce. V teoretické části jsem popsala vývoj postavení žen ve společnosti od 19. století až po současnost a definovala pojmy spojené s problematikou diskriminace žen na trhu práce. Dále se teoretická část této práce zabývala odměňováním žen, kde jsem mimo jiné srovnávala platové ohodnocení různých věkových kategorií mužů i žen, popsala jsem situaci žen ve vedoucích funkcích v ČR ve srovnání s jinými zeměmi a uvedla jsem některé bariery, které brání ženám dosáhnout vyšších pozic. Poslední byla věnována tématu sladění pracovního a osobního života, kde jsem uvedla některá opatření, která by pomohla ženám znovu se zapojit do pracovního procesu, například po mateřské dovolené.

V praktické části jsem se zaměřila na jednu ze skupin znevýhodněných žen, ženy starší 50 let. Tuto skupinu žen jsem si vybrala zejména proto, že si myslím, že by jí měla být věnována větší pozornost. Ženy nad 50 let jsou druhou nejvíce znevýhodněnou skupinou na trhu práce z hlediska věku, hned po ženách s dětmi předškolního věku. Pro posouzení situace a názorů zvolené skupiny žen, jsem provedla výzkum formou dotazníkové šetření.

Výsledky výzkumu a názory dotazovaných žen dokazují, že v české republice stále přetrvává stereotyp, kdy práce žen není brána jako primární zdroj financí rodiny, ženy vykonávají většinu neplacených domácích prací a sehrávají hlavní roli ve výchově a starost o děti, případně ve vyšším věku o jiného člena rodiny, např. rodiče. Z toho vyplývá fakt, že se ženám nedaří sladit rodinný a pracovní život. Péče o rodinu je zaměstnává natolik, že již nemají prostor realizovat se v zaměstnání a často musí lepší nabídky kvůli péči o domácnost i odmítnout. V České republice stále nejsou dostatečná opatření, která by umožňovala ženám zapojit se do pracovního procesu i po mateřské dovolené a zajistit tak ženám stejné výchozí pozice, jako mají muži.

Spojení všech těchto uvedených faktů zapříčiňuje, že mají ženy nižší mzdy. Ukázalo se ale, že problematika nerovných platů je ve vysokém školství (alespoň co se týká akademických pracovníků) podstatně menším problémem, než v jiných odvětvích. Ženy

sice stále dostávají za stejnou práci méně peněz než muži, avšak jejich mzdy dosahují až 95 % mezd mužů, což je daleko více, než v jiných pracovních oborech.

Zajímavý výsledek přinesly odpovědi na otázku rovného zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích. Oslovené ženy se nepřiklánějí k zavedení kvót a podle jejich mínění je zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích na MENDELU relativně vyrovnané. Také tento výsledek potvrzuje již výše zmíněné tvrzení, že ve vysokém školství je diskriminace žen z důvodu pohlaví méně výrazná.

Jak již bylo uvedeno, nerovnost v ohodnocení práce žen a mužů se vyskytuje napříč věkovými kategoriemi i úrovní vzdělání. Problém hlediska věku byl již zmíněn, co se týče rozdílů platů mužů a žen, platí pravidlo, že s úrovní vzdělání roste rozdíl v mzdovém ohodnocení. Přesto je vyšší vzdělání ženy jednoznačně výhodou, která jim umožňuje lépe konkurovat na pracovním trhu mužům. V současné době má vysokoškolské vzdělání asi o 10 % více mužů než žen, u maturitního vzdělání je tomu přibližně naopak. V této souvislosti je proto nadějná prognóza Katedry demografie VŠE v Praze, podle které se v roce 2050 rozdíl ve vzdělání úplně setřou a vzdělanostní struktura mužů a žen bude téměř stejná (Langhamrová, 2009). Také to by mohla být jedna z cest jak zmenšovat rozdíly v ohodnocení obou pohlaví.

Jsem si vědoma určitých limitů této bakalářské práce. Pro větší kvalitu této práce, by bylo potřeba oslovit větší počet žen zaměstnaných ve vysokém školství, protože rozšířením zkoumaného vzorku by se zvýšila vypovídající hodnota výsledků. Navíc by asi bylo vhodné, rozdělit alespoň u některých otázek respondentky na akademické pracovníky a ostatní zaměstnance, což použitá forma anonymního dotazníku neumožňovala. Dále mohly některé otázky lehce navádět k odpovědím, které jsou utvářeny společností a dotazované ženy mohly být tak ovlivněny veřejným míněním, či ženy mohly odpovídat na základě svého subjektivního postoje, který k této problematice mají (například v otázkách o rovných platech žen a mužů).

Celkově si myslím, že cíl výzkumu bakalářské práce byl naplněn a určitých výsledků a zjištění bylo dosaženo.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Tištěné zdroje:

BARTÁKOVÁ, Helena, PLASOVÁ Blanka. *Mechanizmy rozhodování žen s vysokoškolským vzděláním o přechodu z rodičovské dovolené na trh práce*. In Mareš, P., Hofírek, O. (eds.) *Sociální reprodukce a integrace: ideály a meze*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. s. 131-150, 20 s. ISBN 978-80-210-4439-5.

BECKMAN, Peter R., D'AMICO Francine. *Women, gender, and world politics: perspectives, policies, and prospects*. Westport, Conn.: Bergin, 1994, 250 p. ISBN 08-978-9306-9.

BUREŠOVÁ, Jana. *Proměny společenského postavení českých žen v první polovině 20. století*. 1. vyd. Olomouc: Katedra historie, Univerzita Palackého, 2001, 506 s. ISBN 80-244-0248-3.

CIMBÁLNÍKOVÁ, Lenka. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50: metodická příručka*. Vyd. 1. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2012, 160 s. ISBN 978-80-904531-5-9.

ČERMÁKOVÁ, Marie. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, s. 23. ISBN 80-7330-026-5.

ČIŽÍNSKÝ, Kryštof. *Diskriminace: Manuál pro pracovníky institucí*. Praha: PBtisk, 2006, s. 18. ISBN neuvedeno.

FORMÁNKOVÁ, Lenka, RYTÍŘOVÁ, Kristýna. *ABC feminismu*. Brno: NESEHNUTÍ, 2004. ISBN 80-903228-3-2.

HAŠKOVÁ, Hana. *Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce*. Sociologický časopis. 2000, č. 36, s. 440-442.

HAŠKOVÁ, Hana, KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Možnosti skloubení práce a rodiny v životě žen*. Gender, rovné příležitosti, 2002, výzkum 3 (2-3): 8-9 s. ISSN 1213-0028.

HOLTER, O. G., SVAER, H. a EGELAND, C. *Gender Equality and Quality of Life - A Norwegian Perspective*. Oslo: Nordic Gender Institute, 2009. ISBN 978-82-7864-024-6.

HRABÁNKOVÁ, Barbora. *Osobnost Boženy Vikové-Kunětické (1862-1934)*. Praha, 2000. Diplomová práce. Karlova Univerzita.

HUBÍK, Stanislav. *Hypotéza : Metodologický nástroj výzkumu ve společenských vědách*. 1. vyd. České Budějovice : Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 2006. 80 s. ISBN 80-7040-842-1.

HUŇKOVÁ, Markéta, RYTÍŘOVÁ, Kristýna, NAVRÁTILOVÁ, Jolana. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí, 2003, 21 s. ISBN 80-903-2281-6.

JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A. *Rovné příležitosti do firem*. Druhé speciální vydání. Praha: Gender Studies, 2007. 26 s. ISBN 978-80-86520-21-6.

KOLÁŘOVÁ, Marta. *Uplatňování a zpochybňování kvót pro zastoupení mužů a žen*. Časopis pro gender a vědu. 2003, 1-2/2003, s. 3. Dostupné z: http://www.cec-wys.org/kontext/ff830911/05_kvoty_MK.pdf

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Komise Evropských společenství 2005*. [cit. 2014-05-20]. WorkingTogeth-erforGrowth and Jobs. A New Start fortheLisbon Stra-tegy.COM2005. 24. Dostupné na: http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005_024_en.pdf, 2005

KUCHAŘOVÁ, Věra. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 20-24. ISBN 80-87007-18-2.

LANGHAMROVÁ, Jitka. *Prognóza lidského kapitálu obyvatelstva České republiky do roku 2050*. V Praze: Oeconomica, 2009, 238 s. ISBN 978-80-245-1576-2.

MATOUŠEK, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: SLON, 2003, s. 25. ISBN 80-86429-19-9.

- NOVÁK, Tomáš. *Feminismus a společenské vědy*. Praha, 2001. ISBN 1121-0442. Dostupné z: <http://nb.vse.cz/kfil/elogos/student/novak1.htm>. Excelentní studentské práce. Vysoká škola ekonomická.
- NOVOTNÝ, Petr. *Age management*. Plzeň: Grafia, s. r. o, 2013. ISBN 978-80-904531-7-3.
- PADYCH, Jan. *Pravěké ženy a jejich velké tajemství*. Ostrava: Daniel Padych, 2013, s. 6. 2. ISBN 978-80-903492-2-3.
- PLESKOVÁ, Kateřina. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit)*. 3., aktualiz. vyd. Brno: Nesehnutí, 2008, s. 5-17. ISBN 978-80-87217-01-6.
- RENZETTI, Claire M. *Ženy, muži a společnost*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, 642 s. ISBN 80-246-0525-2.
- SKÁCELOVÁ, Jana. *Současné názory na postavení a funkci rodiny ve společnosti* [online]. Zlín, 2009 [cit. 2014-05-20]. Dostupné z: dspace.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/7958/skacelová_2009_dp.pdf?sequence=1. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně.
- SMART, John C., *Higher education handbook of theory and research*. 1. softcover printing. New York: Springer, 2010. ISBN 978-904-8185-986.
- SOKAČOVÁ, Linda. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Praha: Gender studies, o.p.s., 2006, s. 14. ISBN 80-86520-12-9.
- SOKAČOVÁ Linda: *Ženy v řídicích pozicích*. Praha: Gender Studies, 2005, 27 s. ISBN 80-865-2013-7.
- SOUKUP, Václav. *Dějiny antropologie: encyklopedický přehled dějin fyzické antropologie, paleoantropologie, sociální a kulturní antropologie*. Indiana: Karolinum, 2004, s. 585. ISBN 80-2460-337-3.

ŠIMÁČEK, Roman. *Postavení ženy ve společnosti*. Brno, 2007. Diplomová práce. Masarykova univerzita.

ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006, 173 s. ISBN 80-247-1272-5.

VALDROVÁ, Jana. *Abc feminizmu*. Brno: Nesehnutí, 2004, 232 s. ISBN 80-903-228-2.

VÍTEK, Miloš. *Evropské politické myšlení*. 2. vyd. Indiana: Gaudeamus, 1999, 136 s. ISBN 80-704-1255-0.

WASSON, Ellis a EGELAND, C. *Dějiny moderní Británie*. Praha: Grada Publishing a.s., 2010. ISBN 978-8-0247-3267-1.

Internetové zdroje:

Antidiskriminační zákon. In: *č. 198/2009 Sb.* 2009.

Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009

ASOCIACE ÚSPĚŠNÝCH ŽEN: *Business and Professional Women u nás a ve světě* [online]. [b.r.] [cit. 2014-05-23]. Dostupné z: <http://bpwcr.cz/o-bpw/co-je-bpw/>

Česká republika. Zákon č. 198/2009 Sb., ze dne 23. dubna 2008: o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

In: Sběrka zákonů České republiky. 2009, část 1., § 6.

Dostupné z: www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009#par1

Česká republika. Zákon č. 198/2009 Sb., ze dne 23. dubna 2008: o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

In: Sběrka zákonů České republiky. 2009, část 1., § 8.

Dostupné z: www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009#par1

Česká republika. Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006: o rovném zacházení a o právním jednání. In: Zákoník práce. 2006, odstavec 1., § 16.

Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_1

- ČSÚ: *Gender: základní pojmy*. [online]. Praha, 2013 [cit. 2014-05-23].
Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy
- ČSÚ: *Rozdíl v odměňování žen a mužů*. [online]. Praha, 2011 [cit. 2014-05-26].
Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/produkty.nsf/Analyzy?OpenForm&:2014>
- ČSÚ: *Trh práce v České republice* [online]. Praha, 2010 [cit. 2014-05-23].
Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/trh_prace_v_cr/\\$File/trh_prace.pdf](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/trh_prace_v_cr/$File/trh_prace.pdf)
- Deloitte corporate governance centrum. *Ženy ve vedení firem v ČR* [online]. 2013 [cit. 2014-12-29]. Dostupné z:
http://www.corpgov.deloitte.com/binary/com.epicentric.contentmanagement.servlet.ContentDeliveryServlet/CzCze/Documents/Tiskove%20zpravy/2013_04_11_TZ_CGC_Zeny_ve_vedeni_2013.pdf
- EUROSTAT: *Gender pay gap statistics*. [online]. 2012 [cit. 2014-05-26].
Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
- Evropská komise. *Rozdíly v odměňování žen a mužů* [online]. 2007, č.1 [cit. 2014-12-29]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm
- Evropská komise. *Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování*. [online]. 2012 [cit. 2014-12-29]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=cs>
- FEMIN BLOG: *Postavení ženy ve starověku* [online]. 19. srpna 2008 [cit. 2014-05-23].
Dostupné z: <http://femin.blog.cz/>
- FEMIN BLOG: *Žena v 19. století* [online]. 19. srpna 2008 [cit. 2014-05-23].
Dostupné z: <http://femin.blog.cz/>
- FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Historický vývoj zaměstnanosti žen ve společnosti*. [online]. 2002 [cit. 2014-05-20]. Dostupné z: <http://zenavkurzu.cz/historicky-vyvoj-zamestnanosti-zen-ve-spolecnosti/>

HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, Jaroslava. Gender Studies. *Situace osob ve věku 45+ na trhu práce*. 2013, č. 1. Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/pruzkum_45plus_trh_prace_fin.pdf

KAFKOVÁ, Jana. Smiggels: *Ženy v politice*. in: Prosazování genderové rovnosti 2009. <http://www.czlobby.cz/content/files/zlom%20cze.pdf>

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Hana HAŠKOVÁ. Sociologický ústav AV ČR. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. 2003, č. 1, s. 16-18. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12450/postaveni-zen-na-trhu-prace.pdf>

MPSV. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce* [online]. 2003 [cit. 2014-12-29]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>

MPSV. *Analýza vývoje příjmů a výdajů domácností ČR v 1. pololetí 2012 a predikce na další období* [online]. 2012, 1. [cit. 2014-12-29]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/15242/Analyza_2012_text.pdf

MPSV. In: *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. Praha, 2014 [cit. 2014-05-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB032>

MPSV: *Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2012 v ČR*. [online]. Praha, 2013 [cit. 2014-05-26]. Dostupné z: https://www.email.cz/download/i/kvUHmRaXDSuGCwkVjh8OPnf5zds7EGHfRSTe5jUZRiJBaIFUXfkW-hoJXBMmlWifAyF0Kw8/zprav_rovnost_2012.pdf

MŠMT: Statistická ročenka školství 2012. JAROMÍR, NEBŘENSKÝ. *Zaměstnanci a mzdové prostředky* [online]. Praha, 2012 [cit. 2014-05-26]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/statistickerocenky-skolstvi-zamestnanci-a-mzdove-prostredky>

NESEHNUTÍ: *Historie NESEHNUTÍ*. [online]. [b.r.] [cit. 2014-05-23]. Dostupné z: <http://nesehnuti.cz/historie-nesehnuti/>

ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. Antidiskriminační vzdělávání pracovníků veřejné správy. In: *Multikulturní centrum Praha* [online]. 2005 [cit. 2014-05-19].

Dostupné z: www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/Co_je_to_diskriminace.pdf

TŮMA, Radek. Antika. In: [online]. 2005 [cit. 2014-05-20].

Dostupné z: antika.avonet.cz/article.php?ID=2056

Zákoník práce. In: *262/2006 Sb., § 16, odstavec 1*. 2006. Dostupné z:

<http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace>

ŽENSKÁ PRÁVA: *Historie feminizmu* [online]. Brno, 2005 [cit. 2014-05-19].

Dostupné z: zenskaprava.cz/files/letak-historie-feminizmu.pdf

Příloha 1

Postavení žen na trhu práce

Anketa

1. Uved'te Váš věk.

Vyberte jednu z možností.

- 50-54
 55-60
 60 a více

2. Kolik let pracujete u posledního zaměstnavatele?

Vyberte jednu z možností.

- 0-5 let
 6-15
 16-25
 více než 25

3. Uved'te nejvyšší dosažené vzdělání?

Vyberte jednu z možností.

- ZŠ
 SŠ
 VŠ

4. Co pro Vás znamená zaměstnání?

Zvolte jednu nebo více možností.

- Zdroj financí
 Chci být nezávislá
 Práce mě baví a chci být mezi lidmi
 Chci se zabezpečit pro aktivnější život a do důchodu
 Práce je mou životní náplní
 Chci využít svoji kvalifikaci a zkušenosti
 Jiné:

5. Domníváte se, že Vaše vzdělání odpovídá pracovnímu zařazení?

Vyberte jednu z možností.

Ano

Ne

6. Domníváte se, že Váš zaměstnavatel odměňuje muže i ženy stejně za tutéž práci?

Vyberte jednu z možností.

Zcela souhlasím

Spíše souhlasím

Spíše nesouhlasím

Zcela nesouhlasím

7. Všeobecně se má za to, že muži a ženy nejsou odměňováni stejně. Jaké si myslíte, že jsou toho příčiny?

Zvolte jednu nebo více možností.

Menší časová flexibilita žen nad rámec pracovní doby (přesčasy, směnovost)

Menší aktivita žen při prosazování vyššího platu

Neexistence stejných pracovních pozic a z toho vyplývající nemožnost rovného ohodnocení

Ženy mají menší zájem o kariéru a profesní růst

Ženy omezuje péče o rodinu

Ženy nemají autoritu a vedoucí schopnosti

Muži v práci dominují, nedají ženám šanci uspět

Stereotypní představy o ženské a mužské roli ve společnosti

Jiné:

8. Domníváte se, že u Vašeho zaměstnavatele je zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích rovnoměrné?

Vyberte jednu z možností.

Zcela souhlasím

Spíše souhlasím

Spíše nesouhlasím

Zcela nesouhlasím

9. Souhlasíte se zavedením povinných kvót na účast žen na vedoucích místech a v politice?

Vyberte jednu z možností.

Ano

Ne

Nejsem si jistá

10. Umožňuje Vám zaměstnavatel některou z alternativních forem práce?

Vyberte vždy jednu z možností.

Spíše ano Spíše ne Nevím

| | Spíše ano | Spíše ne | Nevím |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Zkrácený úvazek | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Klouzavá pracovní doba | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Práce z domova | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sdílená pracovní doba | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

11. Přivítala byste některou z alternativních forem práce?

Vyberte maximálně 2 možnosti.

- Zkrácený úvazek
- Klouzavá pracovní doba
- Práce z domova
- Sdílené pracovní pozice
- Jiné:

12. Poskytuje Váš zaměstnavatel speciální benefity zaměstnancům 50+?

Vyberte vždy jednu z možností.

Ano Ne Nevím

| | Ano | Ne | Nevím |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Příspěvek na zdravotní a relaxační pobyty | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Indispoziční volno (možnost čerpat den volna ze zdravotních důvodů bez potvrzení lékaře, tzv. "sickdays") | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Peněžní příspěvek při životním výročí nebo při odpracování určitého počtu let u zaměstnavatele | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

13. Přivítala byste některý z následujících benefitů?

Vyberte jednu nebo více možností.

- Příspěvek na zdravotní a relaxační pobyty
- Indispoziční volno (možnost čerpat den volna ze zdravotních důvodů bez potvrzení lékaře, tzv. "sickdays")
- Peněžní příspěvek při životním výročí nebo při odpracování určitého počtu let u zaměstnavatele
- Jiné:

14. Které ženy jsou podle Vás nejvíce znevýhodněny na trhu práce?

Vyberte maximálně 2 možnosti.

- Mladé ženy
- Ženy nad 50 let
- Ženy s nízkým vzděláním
- Ženy s dětmi předškolního věku
- Ženy středního věku

15. Které z následujících možností považujete za nedostatky starších zaměstnanců.

Vyberte vždy jednu z možností.

| | Zcela souhlasím | Spíše souhlasím | Nevím | Spíše nesouhlasím | Zcela nesouhlasím |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Některé pracovní obory jsou pro ně nevhodné | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mají nižší pracovní tempo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Jsou častěji nemocní | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hůř se učí novým věcem | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

16. Které z následujících možností považujete za přednosti starších zaměstnanců.

Vyberte vždy jednu z možností.

| | Zcela souhlasím | Spíše souhlasím | Nevím | Spíše nesouhlasím | Zcela nesouhlasím |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Jejich zkušenosti jsou pro zaměstnavatele přínosem | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mají odpovědný vztah k práci | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| V některých pracovních oborech a pozicích jsou vhodnější | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mají schopnost řešit problémy a větším klidem | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

17. Jak byste řešila případnou ztrátu zaměstnání?

Vyberte jednu z možností.

- Aktivně bych si práci hledala
- Pokud bych nenašla zaměstnání odpovídající mým představám, věnovala bych se rodině, domácnosti nebo jiným aktivitám
- Už bych práci nehledala
- Jiné:

18. Jak si s partnerem rozdělujete práci v domácnosti?

Případně jak si myslíte, že to ve většině rodin chodí.

- Spravedlivě se o práci rozdělíme tak, abychom se na péči o domácnost podíleli rovným dílem
- Většina práce v domácnosti nakonec zůstane stejně na ženě
- Většina práce v domácnosti je záležitostí muže

19. Daří se Vám sladit pracovní a rodinné povinnosti?

Označte číslem na stupnici.

1 2 3 4 5

Daří se mi to dokonale Nedaří se mi to vůbec

20. Pokud jste (byste) se musela rozhodnout mezi zaměstnáním (přijmout náročnější místo, vyšší funkci) a péčí o rodinu..

Svoji preferenci vyjádřete na stupnici.

1 2 3 4 5

Preferovala bych : Zaměstnání Potřeby rodiny

21. Která následujících možností by mohla být ve Vašem případě příčinou, že se pracovní a rodinné povinnosti nedaří zcela sladit?

Vyberte jednu nebo více možností.

- Nutnost péče o rodiče/jiného člena rodiny
- Neochota partnera podílet se na chodu domácnosti
- Vysoké nároky v zaměstnání (dlouhá či nevyhovující pracovní doba)
- Nutnost přípravy do zaměstnání i doma
- Rodinné konflikty
- Pracovní konflikty
- Moje zdravotní problémy
- Jiné:

Používá technologii



PŘÍLOHA 2

Souhrn odpovědí na dotazník

1. Otázka

| Věk respondentek | počet |
|-------------------------|--------------|
| 50-54 | 19 |
| 55-59 | 21 |
| 60 a více | 13 |

2. Otázka

| Počet let na MENDELU | počet |
|-----------------------------|--------------|
| 0-5 | 6 |
| 6-15 | 19 |
| 16-25 | 15 |
| 26 a více | 13 |

3. Otázka

| Nejvyšší dosažené vzdělání | počet |
|-----------------------------------|--------------|
| ZŠ | 0 |
| SSŠ | 13 |
| VŠ | 40 |

4. Otázka

| Co pro Vás znamená zaměstnání? | počet |
|---|--------------|
| Zdroj financí | 28 |
| Chci být nezávislá | 9 |
| Práce mě baví a chci být mezi lidmi | 30 |
| Chci se zabezpečit pro aktivnější život | 8 |
| Práce je mou životní náplní | 12 |
| Chci využít svoji kvalifikaci a | 18 |
| Jiný důvod | 1 |

5. Otázka

| Odpovídá Vaše vzdělání pracovnímu zařazení? | počet |
|--|-------|
| Ano | 49 |
| Ne | 4 |

6. Otázka

| Odměňuje Váš zaměstnavatel muže a ženy stejně? | počet |
|---|-------|
| Zcela souhlasím | 6 |
| Spíše souhlasím | 26 |
| Spíše nesouhlasím | 16 |
| Zcela nesouhlasím | 5 |

7. Otázka

| Jaké jsou příčiny nerovného odměňování žen? | počet |
|--|-------|
| Menší časová flexibilita | 17 |
| Menší aktivita při prosazování vyššího platu | 5 |
| Neexistence stejných pracovních pozic | 3 |
| Menší zájem o kariéru a profesní růst | 7 |
| Omezení péči o rodinu | 29 |
| Nemají autoritu a vedoucí schopnosti | 0 |
| Muži v práci dominují a nedají ženám šanci uspět | 4 |
| Stereotypní představy o ženské a mužské roli | 30 |

8. Otázka

| Je zastoupení mužů a žen u Vašeho zaměstnavatele rovnoměrné? | počet |
|---|-------|
| Zcela souhlasím | 4 |
| Spíše souhlasím | 21 |
| Spíše nesouhlasím | 22 |
| Zcela nesouhlasím | 5 |

9. Otázka

| Souhlasíte se zavedením kvót na účast žen ve vedoucích pozicích? | počet |
|---|-------|
| Ano | 9 |
| Ne | 26 |
| Nevím | 18 |

10. Otázka

| Poskytuje zaměstnavatel některou z alternativních forem práce? | Spíše ano | Spíše ne | Nevím |
|---|-----------|----------|-------|
| Zkrácený úvazek | 33 | 14 | 6 |
| Klouzavá pracovní doba | 31 | 16 | 6 |
| Práce z domova | 8 | 33 | 12 |
| Sdílená pracovní doba | 2 | 33 | 29 |

11. Otázka

| Kterou z alternativních forem práce byste přivítala? | počet |
|---|-------|
| Zkrácený úvazek | 13 |
| Klouzavá pracovní doba | 32 |
| Práce z domova | 22 |
| Sdílená pracovní doba | 6 |
| Jiná forma | 1 |

12. Otázka

| Poskytuje Váš zaměstnavatel speciální benefity zaměstnancům? | Spíše ano | Spíše ne | Nevím |
|---|-----------|----------|-------|
| Příspěvek na zdravotní a relaxační pobyty | 3 | 33 | 17 |
| Indispoziční volno | 4 | 34 | 15 |
| Peněžní příspěvek při výročí a odpracovaných letech | 27 | 8 | 18 |

13. Otázka

| Které ze speciálních benefitů byste přivítala? | počet |
|---|-------|
| Příspěvek na zdravotní a relaxační pobyty | 27 |
| Indispoziční volno | 34 |
| Peněžní příspěvek při výročí a odpracovaných letech | 19 |
| Jiný | 1 |

14. Otázka

| Které ženy jsou nejvíce znevýhodněny na trhu práce? | počet |
|--|-------|
| Mladé ženy | 6 |
| Ženy nad 50 let | 42 |
| Ženy s nízkým vzděláním | 7 |
| Ženy s dětmi předškolního věku | 32 |
| Ženy středního věku | 2 |

15. Otázka

| Které z možností považujete za nedostatky starších zaměstnanců? | Zcela souhlasím | Spíše souhlasím | Nevím | Spíše nesouhlasím | Zcela nesouhlasím |
|--|-----------------|-----------------|-------|-------------------|-------------------|
| Některé obory jsou pro ně nevhodné | 10 | 25 | 3 | 12 | 3 |
| Mají nižší pracovní tempo | 0 | 16 | 8 | 17 | 12 |
| Jsou častěji nemocní | 0 | 8 | 8 | 23 | 14 |
| Hůř se učí novým věcem | 1 | 24 | 3 | 16 | 9 |

16. Otázka

| Které z možností považujete za přednosti starších zaměstnanců? | Zcela souhlasím | Spíše souhlasím | Nevím | Spíše nesouhlasím | Zcela nesouhlasím |
|---|-----------------|-----------------|-------|-------------------|-------------------|
| Jejich zkušenosti | 36 | 17 | 0 | 0 | 0 |
| Odpovědný přístup k práci | 25 | 18 | 7 | 1 | 1 |
| V některých oborech a pozicích jsou vhodnější | 20 | 20 | 12 | 1 | 0 |
| Přehled a klid při řešení problémů | 15 | 18 | 9 | 9 | 2 |

17. Otázka

| Jak byste řešila případnou ztrátu zaměstnání | počet |
|---|-------|
| Aktivně bych si práci hledala | 42 |
| Pokud nenajdu vhodné zaměstnání, věnovala bych se rodině a zájmům | 2 |
| Už bych práci nehledala | 7 |
| Jinak | 2 |

18. Otázka

| Jak máte s partnerem rozdělenou práci v domácnosti? | počet |
|--|-------|
| Spravedlivě se o práci v domácnosti podělíme | 18 |
| Většina práce zůstane na ženě | 35 |
| Většina práce je záležitostí muže | 0 |

19. Otázka

| Jak se Vám daří sladit pracovní a rodinné povinnosti? | počet |
|--|-------|
| 1 Daří se mi to zcela | 7 |
| 2 | 16 |
| 3 | 22 |
| 4 | 5 |
| 5 Nedaří se mi to vůbec | 3 |

20. Otázka

| Co byste preferovala? | počet |
|------------------------------|-------|
| 1 Preference zaměstnání | 2 |
| 2 | 11 |
| 3 | 15 |
| 4 | 15 |
| 5 Preference rodiny | 10 |

21. Otázka

| Příčiny nesouladu pracovních a rodinných povinností | počet |
|--|-------|
| Nutnost péče o člena rodiny | 32 |
| Neochota partnera podílet se na chodu domácnosti | 6 |
| Vysoké nároky v zaměstnání | 21 |
| Zasahování zaměstnání i do mimopracovní doby | 17 |
| Rodinné konflikty | 4 |
| Pracovní konflikty | 6 |
| Moje zdravotní problémy | 10 |
| Jiné příčiny | 3 |