

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra humanitních věd**



**Diplomová práce**

**Genderová analýza nezaměstnanosti z pohledu  
mužů a žen**

**Bc. Jana Eflerová**

© 2019 ČZU v Praze



## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Jana Eflerová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Genderová analýza nezaměstnanosti z pohledu mužů a žen**

Název anglicky

**Gender analysis of unemployment from the perspective of men and women**

---

### Cíle práce

Cílem diplomové práce je zaznamenat soudobý stav genderových nerovností dnešní společnosti na trhu práce v České republice. Analyzována bude situace mužů a žen ve vybraném státním sektoru. Zohledněn je jak legislativní rámec, gender mainstreaming, tak různé styly vedení a práce pohledem gender. Na základě zjištění budou nabídnuty a doporučeny postupy k lepším možnostem a k harmonizaci těchto veličin.

### Metodika

Pro splnění teoretických částí bude využita technika studia dokumentů, pro splnění cílů v praktické části diplomové práce budou informace získány provedeným výzkumem, semistrukturovanými rozhovory, kdy budou vypracovány návrhy a doporučení, které povedou ke zpracování strategii pro řízení age managementu, která by reflektovala postupně narůstající potřebu obměny lidských zdrojů a dále vývoj v jednotlivých skupinách v oblasti přípravy a vzdělání zaměstnanců a zaměstnankyň. Jako zdroj informací a údajů slouží provedené statistiky, odborná literatura a v neposlední řadě i provedený genderový audit města Litoměřice.

Harmonogram práce:

- březen 2018 – stručný obsah teoretické části práce
- květen 2018 – zpracování teoretické části DP (úvod, popis, metodika, harmonogram terénního šetření
- červen 2018 – vlastní terénní šetření
- prosinec 2018 – zpracování a odevzdání empirické části v první verzi
- květen 2019 – odevzdání kompletní DP se zpracovanými připomínkami

## **Doporučený rozsah práce**

60 – 80 stran

## **Klíčová slova**

Gender, pohlavní identita, maskulinita, feminita, vzdělání, trh práce

---

## **Doporučené zdroje informací**

- BADINTER, Elisabeth. Materská láska od 17. storočia po súčasnosť. Bratislava: Aspekt, 1998. 277 s. ISBN 80-85549-04-2
- BLAŽKOVÁ, Petra. Rodina a výchova očima rodičů a jejich dětí se zaměřením na odměny/pochvaly a tresty [rukopis]. Brno: FF MU, 2004. 174 s.
- ČERMÁKOVÁ, Marie; HAŠKOVÁ, Hana. a kol. Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech. Praha: SOÚ AV ČR, 2000a. 145 s. ISBN 80-85950-83-9
- ČERMÁKOVÁ, Marie; HAŠKOVÁ, Hana. a kol. Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech. Praha: SOÚ AV ČR, 2000a. 145 s. ISBN 80-85950-83-9
- DOYLE, James A. Sex and gender: The human experience. Dubuque: Wm. C. Brown Publishers, c1985. nestr. ISBN 0-697-00304-3
- NAVRÁTILOVÁ, Jolana. (ed.) Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělávání. Brno: Nesehnutí, 2003. 25 s. ISBN 80-903228-2-4

---

## **Předběžný termín obhajoby**

2018/19 LS – PEF

## **Vedoucí práce**

prof. PhDr. Ing. Věra Majerová, CSc.

## **Garantující pracoviště**

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 10. 3. 2019

**prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 3. 2019

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 25. 03. 2019

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "*Genderová analýza nezaměstnanosti z pohledu mužů a žen*" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 21. března 2019

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala mé vedoucí diplomové práce prof. PhDr. Ing. Věře Majerové, CSc. za cenné rady, ochotu a trpělivost. Rovněž také oceňuji vstřícnosti všech respondentů, kteří mi věnovali svůj čas. Tato práce by také nemohla vzniknout bez obětavé podpory mé rodiny a mých nejbližších.

# Genderová analýza nezaměstnanosti z pohledu mužů a žen

## Abstrakt

Diplomová práce je věnována aktuálnímu stavu rovnosti žen a mužů ve veřejné správě a vyjadřuje současný stav ilustrovaný genderovou segregací na trhu práce, odměňováním žen a mužů a jejich postavením v zaměstnání. V neposlední řadě poukazuje na vzájemné rozdíly a vnímání ohodnocení obou pohlaví. Na základě analýzy byly identifikovány bariéry a navržena jejich pravděpodobná řešení. V teoretické části je zohledněn legislativní rámec, odborná literatura a relevantní internetové zdroje, kde je poukázáno na problematiku dvojí kariéry a komparaci mužů i žen ve veřejné správě.

V části praktické bylo za pomoci semistrukturovaných rozhovorů a provedeným genderovým auditem Městského úřadu Litoměřice posouzen stav ve veřejné správě včetně vedoucích pozic. Důležitým prvkem a cílem je prosadit genderovou, environmentální a ekonomickou spravedlnost, kdy bylo shledáno, že zaměstnavatel nereflektuje tzv. skleněný strop a dbá na spokojenost svých zaměstnanců.

**Klíčová slova:** gender, pohlavní identita, maskulinita, feminita, vzdělání, trh práce

# **Gender analysis of unemployment from the perspective of men and women**

## **Abstract**

The thesis is devoted to the current state of equality of women and men in public administration and expresses the current state illustrated by gender segregation in the labor market, the remuneration of women and men and their position in employment. Last but not least, it points out the differences and perceptions of both sexes. Based on the analysis, barriers have been identified and their likely solutions proposed. The theoretical part takes into account the legislative framework, professional literature and relevant internet sources, where the issue of dual career and comparison of men and women in public administration is pointed out.

In the practical part, with the help of semi-structured interviews and performed gender audit of the Municipal Office of Litoměřice, the state in public administration including management positions was assessed. An important element and aim is to promote gender, environmental and economic justice, when it is found that the employer does not reflect the so-called glass ceiling and cares about the satisfaction of its employees.

**Keywords:** gender, sexual identity, masculinity, feminita, education, labor market



# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>10</b>
<b>2 Cíl práce a metodika.....</b>	<b>11</b>
2.1 Cíl práce.....	11
<b>3 Teoretická východiska práce.....</b>	<b>12</b>
3.1 Trh práce a nezaměstnanost.....	12
3.2 Právní úprava trhu práce.....	14
3.2.1 Mezinárodní organizace působící v sociální oblasti.....	14
3.2.2 Ženy na trhu práce.....	17
3.3 Diskriminace žen na trhu práce.....	20
3.4 Nerovné odměňování a nezaměstnanost.....	23
3.5 Gender a související pojmy.....	23
3.6 Odlišnosti v chování žen a mužů.....	27
3.6.1 Komunikační dovednosti mužů a žen.....	28
3.6.2 Stresové situace a jejich odraz v chování žen.....	29
3.7 Postavení ženy ve společnosti.....	30
3.8 Legislativa upravující rovné zacházení mužů a žen v zaměstnání.....	34
3.9 Žena ve veřejné správě.....	36
3.10 Komparace pozice žen a mužů na trhu práce.....	37
3.10.1 Teorie preferencí.....	37
3.10.2 Problematika dvojí kariéry.....	39
3.10.3 Profesní život ženy.....	40
3.10.4 Závislost mezi typem firmy a možností prosazení se žen.....	43
3.10.5 Politika rovných příležitostí.....	44
3.10.6 Podpora profesního rozvoje žen.....	45
<b>4 Praktická část práce.....</b>	<b>47</b>
4.1 Resumé.....	73
<b>5 Závěr.....</b>	<b>84</b>
<b>6 Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>85</b>

# 1 Úvod

Jednou ze základních premis naší kultury je odlišnost ženské a mužské role ve společnosti, která přirozeně vyplývá z biologických rozdílů mezi mužem a ženou. Vnímání rodového určení jako biologického atributu je podmíněno historicky, sociálně i kulturně. Rozlišování biologického pohlaví (sex) a kulturního pohlaví (gender) se díky feministickému myšlení stalo zejména od 80. let důležitou součástí vědeckého bádání, vzdělávání, politiky i praxe.

Jak konstatují více sociologové, společenské změny vyvolané přechodem k demokracii a tržní ekonomice zásadně ovlivnily společenský kontext, v němž ženy a muži vykonávají své společenské role. Často jsou pod tlakem konfliktních požadavků různých institucí, například trhu práce a rodiny. Tento konflikt rozdílných očekávání ústí do veřejné diskuse o takovém chování žen a mužů, které by odpovídalo ideálu.

Svět každodenní praxe definuje rozsah příležitostí a omezení, nastavuje "mantinely", které vymezují chování konkrétních žen a mužů. Svět diskurzu zase nabízí – či spíše vnucuje – idealizace vzezření, osobnosti a chování, které se spojují s rodem a rodovými vztahy <sup>1</sup>

Navzdory značnému pokroku, který se v 20. století v oblasti rovnosti žen a mužů dosáhl, je realita velmi vzdálená od ideálu. Krajní extrém představují země, kde ženy nemohou vycházet z domu bez mužského doprovodu, navštěvovat školy, apod. Mnohé nerovnosti však stále existují i v Evropě a jsou obzvláště zřejmé, když ženy začnou pracovat nebo si zakládají rodinu.

Postavení žen ve společnosti se na světě liší nejen na jednotlivých světadílech, ale i v jednotlivých státech. I na tak malém prostoru, jakým je Evropa, se pozice, vzdělanost a úspěšnost žen velmi výrazně mění. Zatímco na západě kontinentu jsou ženy již dlouhá desetiletí ohodnocovány prakticky stejně jako muži, na východě se někdy pohybují v prostředí a vztazích připomínajících středověk. Jinde, jako například v Česku, Polsku, Maďarsku, Slovensku lze sice nalézt pár žen na významnějších postech, ale ne

---

<sup>1</sup> BÚTOROVÁ, Zora a Monika BOSÁ. *She and he in Slovakia: gender and age in the period of transition*. Bratislava: Institute for Public Affairs, 2008. ISBN 808934514X.

vždy jsou odměňovány lépe než muži. Skandinávie odkud pochází jedna z nejúspěšnějších evropských manažerek Sari Baldaufová je tradičním místem, kde ženy na pracovišti i ve společnosti cení nejvíce. Je to výsledek dlouhodobého vývoje. Kdysi dávno ve středověku bylo třeba v drsných podmínkách na dalekém evropském severu každé schopné ruce a otevřené hlavy, avšak hodily se pochopitelně i ty ženské. V novodobé historii tedy Skandinávie první zvládla emancipace, která je v těchto zemích nepřehlédnutelná i v spravedlivé dělbě prací při výchově dětí a péči o rodinu.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem diplomové práce je zaznamenat soudobý stav gender nerovnosti dnešní společnosti na trhu práce v České republice. Analyzována bude situace mužů a žen ve vybraném státním sektoru. Zohledněn je jak legislativní rámec, gender mainstreaming, tak různé styly vedení a práce pohledem gender. Na základě zjištění budou nabídnuty a doporučeny postupy k lepším možnostem a k harmonizaci těchto veličin.

Pro splnění teoretických částí bude využita technika studia dokumentů, pro splnění cílů v praktické části diplomové práce budou informace získány provedeným výzkumem, semistrukturovanými rozhovory, kdy budou vypracovány návrhy a doporučení, které povedou ke zpracování strategii pro řízení gender managementu, která by reflektovala postupně narůstající potřebu obměny lidských zdrojů a dále vývoj v jednotlivých skupinách v oblasti přípravy a vzdělání zaměstnanců a zaměstnankyň. Jako zdroj informací a údajů slouží provedené statistiky, odborná literatura a v neposlední řadě i provedený genderový audit města Litoměřice.

## 3 Teoretická východiska práce

### 3.1 Trh práce a nezaměstnanost

Trh práce je proces nabídky práce, kterou utvářejí domácnosti, a poptávky po práci, kterou zastupují firmy, případně stát. Trh práce je trhem jako jakýkoli jiný trh a působí na něm stejné ekonomické zákony, odlišuje se však tím, že se na něm vyskytuje nezaměstnanost. Za nezaměstnaného považujeme toho, kdo nemá práci a aktivně si ji hledá a je starší 15 let.

Nezaměstnanost je jedním z hlavních ukazatelů ekonomiky dané země. Nezaměstnanost se stanovuje mírou nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných ke všem osobám schopným pracovat (čili zaměstnaným i nezaměstnaným). Některé teorie však namítají, že toto měření nevystihuje určité skupiny, a to:

- pracovníky s nuceným zkráceným pracovním poměrem
- osoby, které přestaly hledat práci, protože už nevěří, že by si nějakou práci našly
- pracovníků, kteří se rekvilifikují

Nezaměstnanost dělíme především podle důvodu jejího vzniku následovně:

a) podle příčin:

- frikční nezaměstnanost (dočasná) - jedná se o takovou nezaměstnanost, kde člověk přeruší práci a ten čas, co si hledá novou práci je nezaměstnaný,<sup>2</sup>
- strukturální nezaměstnanost (systémová) - vzniká tehdy, pokud si nezaměstnaný nemůže najít práci ve svém oboru z důvodu strukturálních změn v ekonomice, kdy se některé odvětví zmenšují a to způsobuje, že klesá zájem o některé profese,<sup>3</sup>
- cyklická nezaměstnanost – souvisí s průběhem hospodářského cyklu. Pokud je ekonomika v recesi, nastává i pokles zaměstnanosti, a to skoro ve všech odvětvích. Není tedy ani možné se rekvilifikovat na jinou profesi a najít si práci v jiném oboru, neboť nezaměstnanost panuje v každém odvětví,<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie: 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 9788020506290. 588-589

<sup>3</sup> SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie: 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 9788020506290. 588-589

<sup>4</sup> SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie: 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 9788020506290. 588-589

sezónní nezaměstnanost – souvisí se změnami ročních období, kdy některé práce nelze provádět, kde například v zimě je na horách zaměstnáno více pracovníků lyžařských vleků než v létě.<sup>5</sup>

b) podle doby trvání:

- krátkodobá nezaměstnanost – je nezaměstnanost do 6 měsíců. Řadíme sem zpravidla frikční nezaměstnanost, kde si nezaměstnaný aktivně hledá práci, věří, že si práci najde a neztrácí své pracovní návyky a motivaci. Tato nezaměstnanost nezpůsobuje vážnější problémy,
- dlouhodobá nezaměstnanost – jde o takovou nezaměstnanost, kdy si nezaměstnaný nemůže najít práci déle než 1 rok. Tento typ nezaměstnanosti má špatné nejen ekonomické dopady, ale i existenční starosti, nastává ztráta sebeúcty a kvalifikace.

c) podle dobrovolnosti:

- dobrovolná nezaměstnanost – takto se někdy označuje i frikční nezaměstnanost. Jde o pohyb obyvatelstva mezi různými zaměstnáními. Zde je nezaměstnanost způsobena dobrovolným ukončením jednoho zaměstnání a časem, kdy si hledá novou práci
- nedobrovolná nezaměstnanost – někdy i označována jako cyklická nezaměstnanost, kde si nezaměstnaný hledá práci, a i když akceptuje jakoukoliv mzdu, přesto si práci nemůže najít

Mezi nejvýznamnější příčinu nezaměstnanosti, která přispívá k vysoké míře nezaměstnanosti, patří zákon o minimální mzdě. Pokud je minimální mzda umístěna nad tržní cenu, vzniká přebytek nabídky nad poptávkou. Mezi další příčiny řadíme překážky odrazující nastavený systém sociální podpory, rigidní zákoník práce a vysoké daňové zatížení.

---

<sup>5</sup> SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie: 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 9788020506290. 588-589

## 3.2 Právní úprava trhu práce

Je nepochybné, že pracovní právo České republiky je hlavně od konce 90. let výrazně ovlivněno právem Evropského společenství. K nejvýznamnější změně českého pracovního práva ve vazbě na EU došlo před vstupem České republiky do EU, a to harmonizační novelou zákona č. 155/2002 Sb. Zákoník práce ve znění pozdějších změn a doplňků (dále jen "zákoník práce"), který harmonizoval české pracovní právo s desítkami směrnic EU a dotkl se mnoho desítek ustanovení stávajícího zákoníku práce. Mezníkem byl samozřejmě 1.5.2004 - den vstupu ČR do EU. Před vstupem pokračoval harmonizační proces a po vstupu kontinuálně probíhá implementační proces, který přináší další zásahy do českého pracovního práva s ohledem na právo Evropského společenství.<sup>6</sup>

### 3.2.1 Mezinárodní organizace působící v sociální oblasti

Největší politickou mezinárodní mezivládní organizací je Organizace spojených národů (dále jen "OSN"). Jejím cílem je hlavně udržovat mezinárodní mír a bezpečnost při zřeknutí se použití síly nebo jejích hrozeb, rozvíjet přátelské vztahy mezi národy založené na zásadě rovnoprávnosti a sebeurčení národů, uskutečňovat mezinárodní spolupráci, ať už hospodářskou, sociální, kulturní a humánní.<sup>7</sup>

Největší význam z hlavních orgánů OSN v sociální oblasti má Hospodářská a sociální rada, která se zabývá především otázkami hospodářského, sociálního, výchovného a zdravotního charakteru. Z mezinárodních odborných organizací přidružených k OSN má v sociální oblasti hlavní význam Mezinárodní organizace práce (dále jen "MOP") či Světová zdravotnická organizace (dále jen "WHO").

Dne 12.12.1948 byla schválena Všeobecná deklarace lidských práv, která mimo jiné upravuje i základní sociální práva jakými jsou:

- právo na práci a na svobodnou volbu zaměstnání
- právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky
- právo na ochranu proti nezaměstnanosti

<sup>6</sup> BĚLINA, M a kolektiv. Pracovní právo. 5. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 12

<sup>7</sup> BĚLINA, M a kolektiv. Pracovní právo. 5. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 12

- právo na spravedlivě placenou dovolenou
- právo každého na zabezpečení v nemoci, nezpůsobilosti k práci a ve stáří <sup>8</sup>

Všechna tato práva jsou v České republice realizována v pracovněprávních vztazích a výkon těchto práv a svobod může být omezen pouze takovými zákazy, které mají zajistit uznání a zachování práv a svobod ostatních a vyhovět spravedlivým požadavkům morálky, veřejného pořádku a obecního blaha v demokratické společnosti.

Další významnou mezinárodní odbornou organizací přidruženou k OSN je Mezinárodní organizace práce (dále jen "MOP"), jejímž hlavním cílem je zlepšit pracovní podmínky a sociální zabezpečení ve světě. Česká republika je členem MOP od roku 1993 a dosud ratifikovala 71 úmluv včetně všech úmluv o lidských právech. Patří mezi ně především:

- právo organizovat se a kolektivně vyjednávat
- odstranění nucené práce
- politika zaměstnanosti
- mechanismus stanovení minimální mzdy (zemědělství)
- sociální zabezpečení (minimální standardy)
- zdravotní péče a dávky v nemoci
- placená dovolená (revidovaná)
- rovnost v odměňování

Jedním z důležitých dokumentů v oblasti zaměstnanosti je strategie "*Evropa 2020*" na kterou navazuje strategie "*Národní program reforem České republiky 2011*", které si kladou za cíl dosáhnout do roku 2020 zvýšení celkové míry zaměstnanosti. Jedním z důležitých dokumentů v oblasti zaměstnanosti je strategie "*Evropa 2020*" na kterou navazuje strategie "*Národní program reforem České republiky 2011*", které si kladou za cíl dosáhnout do roku 2020 zvýšení celkové míry zaměstnanosti.

Realizace politiky zaměstnanosti byla v roce 2012 ovlivňována stagnujícím vývojem české ekonomiky. Trh práce byl nestabilní a ve druhém pololetí 2012 došlo k meziročnímu nárůstu nezaměstnanosti. <sup>9</sup>

<sup>8</sup> Všeobecná deklarace lidských práv, podepsána v Paříži dne 10.12.1948, (Všeobecná deklarace lidských práv)

<sup>9</sup> Evropa 2010 - Cíle strategie Evropa 2020. [online]. [Cit. 2018-11-14]. Dostupné z: <[http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index\\_cz.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_cz.htm)>

V České republice upravuje zaměstnanost zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších změn a doplňků (dále jen "Zákon o zaměstnanosti"), přičemž v § 1 tohoto zákona se konstatuje soulad úpravy s právem EU. Jedním z důležitých mezinárodních dokumentů je Všeobecná deklarace lidských práv, kde se v čl. 23 odst. 1 zakotvuje právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. Mezi významné organizace zajišťující ochranu lidských práv a svobod můžeme považovat Evropskou sociální chartu, kde se v 19 základních zásadách nachází mimo jiné právo na práci, na spravedlivé pracovní podmínky a spravedlivou odměnu za práci.

Základním pojmem v problematice zákona o zaměstnanosti je státní politika zaměstnanosti. Hlavní roli v rámci politiky zaměstnanosti hraje stát, který tuto politiku vytváří. Dalšími subjekty, které se podílejí na této politice zaměstnanosti, jsou hlavně zaměstnavatelé, odbory, územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů.<sup>10</sup>

Zákon o zaměstnanosti prošel mnohým legislativními změnami. K 1.1.2012 se provedené legislativní změny zákona o zaměstnanosti týkaly hlavně nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi důležité změny můžeme zařadit pojem veřejné služby, který byl do tohoto zákona zaveden. Cílem veřejné služby je poskytnout dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání možnost osvojit si či zachovat pracovní návyky a sociální kontakt v místních komunitách.

Tak jak již bylo zmíněno, klíčovým předpisům v České republice upravujícím zaměstnanost je zákon o zaměstnanosti. Vstupem České republiky do EU byla nutná harmonizace vnitrostátních právních předpisů zaměstnanosti s právem EU. Současný zákon o zaměstnanosti tak nahradil předchozí zákony a to zákon č. 1/1991 Sb. a zákon č. 9/1991 Sb.

Vzhledem k rychlému vývoji na trhu práce a nutnosti harmonizace s právem EU, byl tento zákon již mnohokrát novelizován. Zároveň je tento zákon propojen i s jinými zákony jako jsou zákoník práce, antidiskriminační zákon, zákon o důchodovém pojištění, zákon o státní sociální podpoře a mnoho dalších.

<sup>10</sup> Nešćáková Libuše. Pracovní právo pro neprávnický: rozborý vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady. Vyd. GRADA Publishing, 2012. 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1, str. 211.



Cílem právní úpravy zákona o zaměstnanosti je:

- soulad s právem Evropské unie
- úprava zabezpečování státní politiky zaměstnanosti
- plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti
- zajišťování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, opatření pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti

### 3.2.2 Ženy na trhu práce

Míra nezaměstnanosti žen, její vývoj a struktura patří mezi hlavní ukazatele charakterizující postavení žen na trhu práce. S příchodem tržního hospodářství se objevila nezaměstnanost, strukturální nesoulady mezi jednotlivými regiony vyjádřené především mírou a typem nezaměstnanosti v regionech. Přišlo ke změnám v rodinných vztazích, člověk získal větší možnost svobodné volby, což s sebou přineslo ale nezaměstnanost, růst chudoby, a horší postavení některých sociálních skupin na trhu práce. Ženy jsou nezaměstnaností postiženy mnohem více než muži. Jsou obsazována pouze v určitých segmentech trhu, většinou vystaveny horším pracovním podmínkám taktéž i platovým. Často musí čelit diskriminaci, projevuje se zde také problém při skloubení zaměstnání a péče o rodinu.

Rozhodující vliv na postavení žen na trhu práce má stále ještě tradiční vnímání ženské role, což má vliv i na lidský kapitál ženy, spojený s důrazem na vzdělání a chápání poslání ženy ve společnosti.

Důvody participace žen na trhu práce jsou následující:

- vysoká hodnota práce v hodnotovém systému žen
- ekonomická nezbytnost, vyplývající z existence dvoupříjmového modelu rodiny
- přístup k práci jako k sféře sociálních kontaktů
- seberealizace

Propast mezi muži a ženami na trhu práce je i nadále velká ve všech zemích Evropské unie. Zaměstnanost žen je obecně nižší, ženy jsou nezaměstnané delší dobu než muži, jsou slabší placené a jejich pracovní místa jsou nejistější. Podstatná část povinností spojených s rodinou spočívá na ženách, proto jsou často zaměstnány na částečný úvazek, aby mohli spojit práci a rodinné povinnosti. Práce na částečný úvazek omezuje jejich

pracovní postup, navíc snižuje jejich práva na sociální zabezpečení a důchodové výhody, čímž se jejich situace stává ještě nejistější.

- v Evropské unii jako celku ženy, které vykonávají stejnou práci jako muži, dostávají jen 76 % hrubé hodinové mzdy, kterou vydělá muž
- zaměstnanost žen představuje 51,2 %, ve srovnání se zaměstnaností mužů, která je 70,8 %
- 83 % osob zaměstnaných na částečný úvazek v EU jsou ženy

Evropská legislativa týkající se rovných příležitostí mužů a žen v zaměstnání je velmi obecná. Dotýká se takových různorodých oblastí, jako je rovné zacházení v rámci systému sociálního zabezpečení, stejný plat za stejnou práci, rodičovské volno, rovné zacházení v přístupu k zaměstnání, vzdělání a postup v zaměstnání, pracovní podmínky, sbližování právních předpisů členských států v oblasti rovnosti a i. Od roku 1997 navíc už osoba, která byla vystavena diskriminaci na pracovišti na základě svého pohlaví, nemusí u soudu dokazovat, že se skutečně stala obětí takové diskriminace. Takové dokazování bylo vždy velmi obtížné. V současnosti je na osobě obžalované z takové formy diskriminace, aby dokázala, že k diskriminaci nedošlo.<sup>11</sup>

Pro český trh práce je typická výrazná genderová segregace, přičemž k desegregaci dochází velmi pomalu. Česká republika je ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi na konci jedné třetiny žebříčku v rámci míry segregace trhu práce. Relativně vysoká segregace trhu práce v České republice dle pohlaví může mít rovněž určité historické kořeny, které se nacházejí v dlouhodobé tradici vysoké zaměstnanosti mužů i žen na plný úvazek a také v dlouhodobém, někdy doposud přetrvávajícím rozdělení na mužské a ženské práce, a to nejen v domácnosti, tak také v soukromé sféře, ale také v pracovní i veřejné sféře. K tomu všemu dochází i přes aktuální ideologii emancipace a rovnosti.<sup>12</sup>

Ze statistických údajů týkajících se struktury trhu práce z hlediska pohlaví, je patrné, které skupiny zaměstnání jsou integrované a u kterých naopak dochází k desegregaci. Veškeré změny však probíhají velmi pomalu a k odhalení konkrétních oblastí, profesí a zaměstnání je nutná důkladná klasifikace jednotlivých zaměstnání. Lze říci, že každá

---

<sup>11</sup> Filadelfiová, J. a kol. Na cestě do Evropské Unie. Průvodkyně nejen pro ženy. 1. vyd. Bratislava: Zájmové sdružení žen Aspekt, 2002. 55 s. ISBN 80-85549-39-5, s. 15 - 17

<sup>12</sup> KRÍŽOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., HAŠKOVÁ, H., FORMÁNKOVÁ, L. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Slon, 2011.

šestá česká žena byla před rokem 2010 zaměstnána jako administrativní pracovnice, každá jedenáctá jako ošetřovatelka či zdravotní sestra a každá třináctá byla prodavačkou či pokladní.<sup>13</sup>

Pokud se děláni genderu snaží o objasnění toho, proč se ženy a muži chovají konvenčním způsobem, poté nenabízí vysvětlení, proč lidé odporují tomu, co je zaběhnuté.<sup>14</sup>

Výrazný vstup žen na trh práce přinesl znatelnou proměnu obvyklého rodinného modelu muže jakožto živitele na dvoupříjmový model. To ale neznamená, že se vždy jednalo o model vyrovnaných příjmů. V historické perspektivě jsou příjmy manželů vyhrazeny jako rozdílné typy příjmů.

S tím jak ženy, především ženy mající vyšší vzdělání, obdržely pevné místo na trhu práce a vypracovaly se na mnohem vyšší a lépe placené pracovní pozice, začaly být jejich dovednosti vnímány jako velmi dobře uplatnitelné na trhu práce. V současnosti jsou vysoce kvalifikované ženy čím dál častěji v pozici, kdy jsou schopny rodině zajistit hlavní příjem.<sup>15</sup>

### 3.3 Diskriminace žen na trhu práce

Reformy legislativy pracovního trhu jsou nedílnou součástí Lisabonské strategie EU. Jedním z cílů těchto reforem bylo zmírnit stávající nerovnováhu na trhu práce, kde některé sociální skupiny (starší lidé, ženy či invalidní lidé) byli de facto diskriminováni, protože neměli plný přístup k pracovním příležitostem.

V případě žen se diskriminace projevuje třemi způsoby:

- vyšší mírou nezaměstnanosti

---

<sup>13</sup> KRÍŽOVÁ, A., SLOBODA, Z. *Genderové segregace českého trhu práce*. Praha: Sociologický Ústav, 2009.

<sup>14</sup> MAŘÍKOVÁ, H., KRÍŽOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. *Živitelé a živitelky reflexe a praxe*. Praha: Slon, 2012.

<sup>15</sup> MAŘÍKOVÁ, H., KRÍŽOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. *Živitelé a živitelky reflexe a praxe*. Praha: Slon, 2012.

- vyšší koncentrací žen na hůře placených pracovních místech, na nižších pozicích ve firemní hierarchii
- nižší úrovní mezd ve srovnání s mužskými spolupracovníky na stejných nebo srovnatelných pozicích

Přestože celkový stav v EU naznačuje pokračující diskriminaci žen na pracovním trhu, situace v jednotlivých členských zemích se výrazně liší. Skandinávské země mají podstatně lepší výsledky než jejich jižní sousedé. To by mohlo být odrazem tradičních úloh obou pohlaví v jejich kulturách, jakož i specifík jejich sociálních systémů – některé připisují při sociální ochraně větší význam tradiční rodině, jiné se více zaměřují na poskytování dostupných sociálních služeb.

Mezi nejdiskutovanější výzvy patří:

- investice do vědy, výzkumu a vývoje
- vysoká míra nezaměstnanosti a velmi znevýhodněna pozice některých sociálních skupin
- velké rozdíly mezi regiony <sup>16</sup>

Zkoumání rozdílů mezi muži a ženami v každém oboru činnosti ukazuje, že diskriminace žen je stále ještě patrná. To poukazuje na potřebu vzdělávacích a školicích programů, specificky zaměřených na ženy, aby se dosáhlo rovnováhy. I když si ženy stále častěji vybírají typicky "mužské" profese, jsou stále nadměrně zastoupeny v tradičně "ženských" zaměstnáních, například jako sekretářky, ošetřovatelky, zatímco v zaměstnáních a profesích s velkými pravomocemi jsou stále zastoupeny nedostatečně. Dokonce i v oblastech, v nichž ženy dominují, jako například ve zdravotnictví, většina ředitelů nemocnic a primářů jsou muži. V Evropě jsou ženy při hledání pracovního místa stále méně úspěšné než muži.

V 25 členských zemích Evropské unie zůstává bez práce v průměru 9,8 procenta žen, naproti tomu pouze 7,9 procenta mužů v hledání pracovního místa. Ve Spojených státech rozdíly mezi evidovanými uchazečkami a uchazeči o práci prakticky neexistují a v Japonsku jsou pouze minimální, tvrdí statistici. Na počet nezaměstnaných v Evropě

---

<sup>16</sup> PUTNOVÁ, A. a kol. Bariéry vstupu do podnikání a sebeprosazení a srovnání s EU. 1. vyd. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2002. 45 s. ISBN 80-214-2170-3

podstatnou měrou ovlivňuje i geografická poloha jednotlivých států. V Řecku se o práci bez úspěchu uchází 15,5 procenta žen, avšak pouze 6,2 procenta mužů. Nejmenší rozdíly ukázaly statistiky v zemích jako Dánsko, Finsko, Švédsko a Nizozemsko. Tyto země vykazují všeobecně nižší míru nezaměstnanosti a do pracovního procesu je již tradičně zapojeno více žen. Opačnou situaci, kdy v roce 2005 bylo bez práce více mužů, než žen potvrdily statistiky z Británie a Irska.

Diskriminace žen na trhu práce se týká také rozdílů v odměňování. Stejná úroveň vzdělání nezajišťuje ženám stejné platové ohodnocení. Ženy mají v každé kategorii nižší mzdu (od 65 % do 78 % mzdy mužů), a tento rozdíl se nesnižuje ani s rostoucím vzděláním, ani věkem (tyto disproporce se naopak prohlubují). Mzdové rozdíly mají u žen souvislost i s výběrem vzdělání (záběr na méně placené sektory). Feminizované odvětví jsou s výjimkou peněžnictví a pojišťovnictví zároveň odvětvími s nejnižší průměrnou mzdou. Ženy jsou pak v důsledku nižších důchodů ohroženy chudobou v mnohem větším měřítku.

Ani vyšší kvalifikace nepomáhá ženám najít si lépe placená místa ve vysokých pozicích. V manažerských funkcích totiž podle poslední zprávy Evropské unie pracuje pouze 32 procent Evropanek. Nerovnoprávné se cítí ženy na celém světě. OSN se zavázala na konferenci v Pekingu prosazovat rovnoprávnost pohlaví na světě, nabízí samotná organizace ženám minimálně zastoupení v důležitých komisích, expertních skupinách a na vysokých postech. K výraznější nerovnosti mezi muži a ženami dochází po založení rodiny. Zatím jedinou výhodou žen oproti mužům zůstává průměrná délka života. Evropanky se totiž dožívají přes 81 let, zatímco muži jen 75 let.

Důvodem pro nižší zastoupení žen na trhu není nedostatek vzdělání. Téměř ve všech členských zemích EU má více žen než mužů ukončené minimálně středoškolské vzdělání, a ženy tvoří většinu studentů vysokých škol. Vysokoškolské studium absolvuje téměř dvakrát více žen než mužů, ačkoli častěji než technické obory, které spíše vedou k přímému zaměstnání, studují humanitní směry a společenské vědy. Ženy v Evropské unii jsou v průměru lépe vzdělané než muži, přesto se to neodráží ani na jejich pracovních pozicích, ani na výši platu. Ženy mnohem častěji pracují v tzv. nestabilních zaměstnáních (dočasná, příležitostná a sezónní práce) a na částečný úvazek. V prvním případě však

v poslední době pozorovat posilování podílu žen ve stabilním zaměstnání. Muži se více angažují v soukromém sektoru, ženy ve veřejném sektoru, zejména ve státní správě. Úroveň vzdělání u žen a mužů je přibližně vyrovnaná, i když ženy jsou o nějaké to procento vzdělanější. Zatímco vydělali muži v podnikatelské sféře v průměru 136 korun za hodinu, mzda žen dosáhla pouze 98 korun. Rozdíl v platech se tak za posledních šest let zvýšil. Podle mužů a žen, v druhové diskriminaci žen v České republice převládá diskriminace trhu práce a také v různých druzích zaměstnání.

Ženy jsou na pracovním trhu mnohem více znevýhodněny než muži. Navzdory srovnatelnému, ba dokonce u žen vyššímu vzdělání, se v neúspěch žen trvale projevuje 25% rozdíl v odměňování (tento právě s rostoucím věkem roste), z čehož později vyplývají nižší důchody a hrozba chudoby pro starší věkové skupiny žen. V české praxi tedy přetrvává diskriminace žen založená na pohlaví a na věku.<sup>17</sup>

### 3.4 Nerovné odměňování a nezaměstnanost

Mzdy žen jsou v průměru o 25 % nižší než mzdy mužů, u některých skupin tento rozdíl narůstá až na více než 30 % (ženy středního věku, zákonodárci a vedoucí pracovníci, ale také nižší administrativní pracovníci). V důsledku nízkých mezd žen jsou důchody žen mnohem nižší než důchody mužů. To v situaci, kdy je mnoho starších žen osamělých, vytváří riziko ohrožení chudobou. Vývoj nezaměstnanosti v ČR neprojevuje z hlediska rodů závažné odchylky. Obecně vysoká nezaměstnanost postihuje obě pohlaví přibližně stejně, dokonce v posledních 3 letech je u žen nižší (18,7 ku 18,9 bodech). Ze všech evidovaných nezaměstnaných tvoří ženy 45,7 %. Platí to i v případě dlouhodobě nezaměstnaných. Jediný výraznější rozdíl je podle rodinného stavu: u žen jsou mnohem více zastoupeny vdané ženy. Ve vývoji zaměstnanosti a nezaměstnanosti se projevují značné regionální rozdíly; disproporce se projevují i v rámci populace žen – některé skupiny jsou na trhu práce nadstandardně znevýhodněny, zejména romské ženy a ženy s nižší kvalifikací.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> PUTNOVÁ, A. a kol. Bariéry vstupu do podnikání a sebeprosazení a srovnání s EU. 1. vyd. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2002. 45 s. ISBN 80-214-2170-3

<sup>18</sup> FILADELFIOVÁ, J. a kol. *Na cestě do Evropské Unie. Průvodkyně nejen pro ženy*. 1. vyd. Bratislava: Zájmové sdružení žen Aspekt, 2002. 55 s. ISBN 80-85549-39-5

### 3.5 Gender a související pojmy

#### Gender

Slovo gender má svůj původ v řeckém jazyce, odkud bylo dále přejímáno do ostatních evropských jazyků, včetně anglického, ze kterého si čeština toto slovo převzala. Existuje mnoho možností, jak slovo „gender“ přeložit nebo vysvětlit jeho význam. Například z řečtiny se toto slovo překládá jako „rod“, ale z angličtiny lze tento pojem definovat jako „sociální pohlaví“ nebo „sociální rod“. V češtině se však více než pojem „sociální pohlaví“ používá anglický výraz „gender“.<sup>19</sup>

#### Gender studies

Genderové studie (= gender studies) patří mezi vědecké, odborné disciplíny, které sledují rozdíly mezi muži a ženami ve společnosti, ať jsou to rozdíly sociální či kulturní. Nestudují jen současné postavení žen a mužů ve společnosti, ale také postavení, které muži a ženy zaujímali ve společnosti, a rozdíly těchto postavení.

Cílem gender studies není jen sledování a interpretování empirických dat o rozdílech a zvláštích obou pohlaví, ale vytvářet i sociální senzitivitu a kultivovat analytickou schopnost z pohledu gender v sociálních a kulturních otázkách včetně sociální politiky.<sup>20</sup>

#### Genderová identita

Gender funguje jako princip, který strukturuje společnost a tento princip vystihuje Kimmelův koncept tří I: identita, interakce a instituce. Identita se může nacházet v konkrétním kulturním a jazykovém kontextu, který se podílí na utváření našeho ženství nebo mužství a naší pozici ve společnosti. Interakci lze vyjádřit jako vztahový koncept. Právě v interakci gender vzniká. Instituce je chápána jako např. prostředí školy, rodiny, pracovního trhu atd., které odrážejí, posilují a vytvářejí genderové vzorce v té dané společnosti. Jako příklad lze uvést pracovní trh, na kterém je pro ženy starající se o dítě těžké vytvářet svoji kariéru. Trh práce jim toto často neumožní.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> KŘÍŽKOVÁ, A. *Genderová identita*. Praha: Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2001. Č. 3/2001. ISSN 1213-0028

<sup>20</sup> KŘÍŽKOVÁ, A. *Genderová identita*. Praha: Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2001. Č. 3/2001. ISSN 1213-0028

<sup>21</sup> KARSTEN, H. *Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.

Genderová identita (pohlavní) je součástí identity osobní. Je to psychologický konstrukt, vypovídající o individuální fenomenologické zkušenosti být maskulinní nebo femininní.<sup>22</sup> Řada autorů se snažila genderovou identitu operacionalizovat a změřit. K měření se používala škála využívající adjektiva, která byla přiřazována jednotlivým objektům a činnostem. Nejen měření genderové identity, ale i její zkoumání z mnoha hledisek se stalo zájmem mnoha vědců. Jedním z nich je například Phyllis Katz, který upozornil na to, že na odpověď na základní otázku vědomosti nebo nevědomosti vytváření a prožívání genderové identity může mít vliv právě měřitelnost genderové identity.<sup>23</sup>

Genderová identita není jedinci dána od narození. Genderové identitě předchází genderová kategorizace (určení), která je založena na biologickém pohlaví. Podle psychologů je život člověka rozdělen na jednotlivá stádia vývoje, který v sobě zahrnuje hlavní složku, jíž je vývoj genderové identity.<sup>24</sup>

### **Genderová role, genderová smlouva**

Genderová role odráží očekávaná chování, jednání a myšlení, kterými se člověk projevuje jako žena či muž. Pro dobré pochopení lze uvést příklad, kdy stále ještě typickou rolí muže je zabezpečit a postarat se materiálně a finančně o rodinu. Na druhou stranu můžeme říci, že typickou rolí ženy je starání se o děti a jejich výchova a péče o domácnost. V dnešní době si tyto role některé páry vyměňují, ale ve většině případů lze tyto příklady považovat za ustálený fakt.<sup>25</sup>

Ženské či mužské roli se dítě učí od malička s pomocí okolí, v němž vyrůstá (rodina, škola, různé instituce, apod.). Jestliže vykazuje „správné“ znaky chování týkající se svého pohlaví, je dítě socializujícími subjekty přijímáno. Pakliže však vykazuje „nesprávné“ chování, socializující subjekty se toto jeho chování snaží korigovat. Chování

---

<sup>22</sup> KARSTEN, H. *Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.

<sup>23</sup> KŘÍŽKOVÁ, A. *Genderová identita*. Praha: Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2001. Č. 3/2001. ISSN 1213-0028.

<sup>24</sup> KŘÍŽKOVÁ, A. *Genderová identita*. Praha: Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2001. Č. 3/2001. ISSN 1213-0028.

<sup>25</sup> KARSTEN, H. *Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.



v genderové roli lze přirovnat k divadlu – každý z nás hraje tu roli, která mu přísluší, a ví, co tato role obnáší.<sup>26</sup>

Jak již bylo uvedeno, typická generová role pro muže a pro ženu je v praxi nazývána generovou smlouvou. Tato smlouva je jakýsi soubor pravidel, která ženám a mužům vytyčují jejich chování, hodnotu, povinnosti a pracovní zařazení. Tyto pravidla můžeme rozdělit do třech úrovní, a to především v rámci norem a hodnot celé společnosti, na úrovni institucí a v rámci rodin.<sup>27</sup>

### **Genderové stereotypy**

Genderové stereotypy jsou typické vlastnosti, které jsou přiřazeny mužům a ženám v naší společnosti. Tyto vlastnosti se často doplňují jako protiklady, jsou jimi dány naše očekávání vůči ženám a mužům a podle nich také často jednáme s muži a ženami v konkrétních sociálních situacích.

Dle těchto stereotypů jsou ženy charakterizovány jako bezmocné, slabé, nesamostatné, závislé, citově založené, milovnice dětí, emocionální, soucitné, pečlivé, parádnice, povolné, empatické, náladové, nelogické, ohleduplné, plné porozumění, mírné, jemné, poslušné, přívětivé, toužící po jistotě, vyžadující ochranu, senzibilní, úzkostné, žvanivé, apod. Muži jsou zase charakterizováni jako agresivní, autoritativní, dominantní, ctižádostiví, neohrožení, odhodlaní, aktivní, podnikaví, soutěživí, vůdci, dobrodruzi, stateční, racionální, realističtí, odolní, velcí, nezávislí, sebejistí, vyrovnaní, zodpovědní, přímí, schopní sebeovládání, panovační, tvrdí, smělí apod. Takových vlastností a chování existuje určitě více a stejně jako u genderových rolí, které s genderovými stereotypy souvisí, se také v některých případech prolínají. Některým jedincům mohou stereotypy pohlavních rolí usnadnit nebo také ztížit přístup k povolání, zařízením, či skupinám tvořených ve společnosti. Také v 21. století převažuje takový styl života, že ženy spíše pracují v sociálních oblastech a muži se naopak zabývají technickými obory. Je však třeba říci, že některé ženy se dnes prosazují ve funkcích, které kdysi zaujímaly pouze muži (např. politika, kultura či hospodářství, stále více žen zaujímá vysoké manažerské pozice).

<sup>26</sup> KARSTEN, H. *Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.

<sup>27</sup> KARSTEN, H. *Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.

### 3.6 Odlišnosti v chování žen a mužů

Odlišnosti v chování mužů a žen a v jejich osobnostních charakteristikách se snaží řada autorů vysvětlit různě. Hovoří se o tzv. „mužském“ a „ženském“ mozku, o vlivu hormonů na chování jedinců různého pohlaví apod. V této podkapitole bude tedy stručně pojednáno o jednotlivých aspektech, které mohou ovlivnit chování mužů a žen.

Pokud se budeme zabývat otázkou, zda jsou odlišnosti v chování mužů a žen způsobeny odlišností mužského a ženského mozku, je možné konstatovat následující údaje. Mužský mozek je dle odborníků v průměru o něco větší, ale dochází u něj ke ztrátě mozkové tkáně třikrát rychleji. Neví se, proč tomu tak je, ale růst nové tkáně (např. ve stáří) souvisí s tím, zda mozku nabízíme dostatek nových impulzů. Ženský mozek se při poškození rychleji uzdravuje a při poškození mozku dochází u žen k méně poruchám. Důvodem je větší *lateralizace* mozku u mužů: jednotlivé hemisféry jsou u muže více specializovány, zatímco u žen fungují více synchronně. *Corpus callosum*, svazek nervových vláken spojující obě hemisféry, je u žen silnější. Žena je například schopná uvědomovat si význam řeči i její emocionální podtext najednou, zatímco muž mívá tendenci vnímat tyto věci odděleně - buď se soustředí na význam sdělení, anebo na jeho emocionální složku.<sup>28</sup>

Na rozdíly v chování mužů a žen se může podílet také vliv hormonů. V souvislosti s vyšší hladinou testosteronu bývají muži považováni za agresivnější. Dle provedených výzkumů však bylo zjištěno, že testosteron nesouvisí s agresí, ale spíše s dominancí a proslulostí. Agresivní chování je pochopitelně složitější, nejde zjednodušit na kolísání hladiny testosteronu. Ženy mohou být stejně agresivní jako muži – pokud za agresivní chování získají odměnu nebo pokud je při něm nikdo nepozoruje. Ženy tedy nejsou nutně o nic méně agresivní než muži, ale svou agresivitu více potlačují vlivem sociálních tlaků (chovají se podle ideálu dámy).

Rozdíl mezi muži a ženami není tedy ani tak v agresivitě, ale způsobu jejího vyjádření, které podléhá genderovým normám v dané kultuře. V mnohých výzkumech

---

<sup>28</sup> PONĚŠICKÝ, J. *Fenomén ženství a mužství. Psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. 3. vydání. Praha: Triton s.r.o., 2008. 213 s. ISBN 978-80-73871-06-2

se také ukázalo, že ženy svou agresivitu popírají hlavně tam, kde existuje vyšší riziko odplaty. Celkově agresivita u mužů i žen klesá s věkem a vyšším vzděláním.<sup>29</sup>

Stereotyp říká, že vlivem hormonálních cyklů dochází u žen během fáze menstruace k depresi, popudlivosti a větší chuti na sladká nebo slaná jídla. Někdy dochází i k dalším fyzickým změnám: zvýšený výskyt akné, zadržování tekutin, bolest hlavy a zapomnětlivost. Z metodologického hlediska je však retrospektivní výzkum premenstruačního syndromu sporný, protože zkoumané ženy mají tendenci lépe si pamatovat změny nálad v období premenstruační fáze než v jiných fázích hormonálního cyklu.<sup>30</sup>

### 3.6.1 Komunikační dovednosti mužů a žen

Podle názoru některých lingvistů hovoří muži a ženy odlišnými dialekty – tzv. *genderlekty*. Ženy hovoří jazykem důvěrnosti a vztahů, zatímco muži hovoří jazykem postavení a nezávislosti. Tímto jazykem mluví a tento jazyk slyší. Rozhovory mezi muži a ženami jsou jako rozhovory mezi lidmi různých kultur, což vede k nedorozumění. Tato teorie však byla několika výzkumy zpochybněna. Bylo však zjištěno, že muži v komunikaci se ženami více určují průběh konverzace, určují a mění téma rozhovoru. Chování mužů v komunikaci by se dalo označit jako dominantní. Nárokují si více prostoru a více vstupují do prostoru ženy, více se přibližují, zírají a dotýkají se. Ženy naopak více uhýbají pohledem, ale zase se častěji usmívají. Jejich chování a gesta jsou více společenské a submisivní.<sup>31</sup>

Stereotyp, že ženy jsou hovornější než muži, se v provedených výzkumech rovněž nepotvrdil. Pokud jde o komunikaci ve smíšeném prostředí, tak ve výhradně ženské skupině hovoří ženy skutečně více než muži. Ženy si ve vzájemných rozhovorech dávají více prostoru, souhlasně na sebe reagují a podvolují se ochotněji tématům druhé strany, dávají najevo aktivní naslouchání příkyvováním a přitakáváním „hm.“ Často se při rozhovorech přerušují, ale spíše v nápomocném duchu: pomáhají druhé najít vhodná slova atd.<sup>32</sup>

<sup>29</sup> PACHMANOVÁ, M. *Věrnost v pohybu*. Praha: One woman press, 2001. 238 s. ISBN 80-86356-10-8

<sup>30</sup> PACHMANOVÁ, M. *Věrnost v pohybu*. Praha: One woman press, 2001. 238 s. ISBN 80-86356-10-8

<sup>31</sup> RENZETTI, C. M. *Ženy, muži a společnost*, Praha: 2003. ISBN 80-246-0525-2

<sup>32</sup> PACHMANOVÁ, M. *Věrnost v pohybu*. Praha: One woman press, 2001. 238 s.

Pokud poohlédneme od typického hovorového jazyka mužů a žen k písmu, což se stalo předmětem zkoumání grafologů, není možné nikde se stoprocentní jistotou dle písma zjistit pohlaví pisatele. Z písma tedy nelze určit pohlaví, i když existuje spíše maskulinní nebo femininní písmo. Např. maskulinní písmo má silnější tlak, hlubší motoriku, větší délkové rozdíly, jiný úhel, je spíše hranaté apod. Naopak femininní písmo vykazuje znaky jako slabý tlak, girlandu, malé délkové rozdíly, neasertivnost, je oblé, jemné a vlnité.<sup>33</sup>

### 3.6.2 Stresové situace a jejich odraz v chování žen

Psychologové se obecně shodují na tom, že stresovou zátěž lépe zvládají ženy. Ženy jsou schopny lépe využít schopnosti empatie, a proto se jim daří konflikty zvládat více s citem pro danou situaci. V konfliktních situacích mají muži tendenci silně citlivě reagovat na zátěž. S tím souvisí i změna chování a projevu. Muži potřebují více času, aby se ve stresové situaci zorientovali. Jejich projevy pak mohou být agresivní, odtažité, než se situaci přizpůsobí. Ostatní vnímají jejich chování jako nevrle, když se muži uzavírají do sebe a nekomunikují.<sup>34</sup>

Ženská komunikace je sama o sobě komplikovanější. Jde často o nepřímou mluvu s narážkami a symbolikou. To, co v osobním životě, ženy rády uplatňují, komunikují-li se svými protějšky, by ale v zaměstnání mělo jít stranou ve prospěch jednoznačného vyjádření své vůle a názorů. Ženy často k problémům přistupují hodně ze široka, chtějí-li se k něčemu vyjádřit, k jádru se dostávají až později. Pak věnují pozornost mnoha podrobnostem, které mohou, ale také nemusejí být až tak podstatné. Nabízejí velké množství informací, často aniž by rozlišovali, které jsou podstatné, a které již sekundárního významu. V jiných situacích může ale jít o značně pozitivní přístup, který povede ke zpracování tématu do hloubky a ve všech souvislostech.<sup>35</sup>

---

ISBN 80-86356-10-8

<sup>33</sup> PONĚŠICKÝ, J. *Fenomén ženství a mužství. Psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. 3. vydání. Praha: Triton s.r.o., 2008. 213 s. ISBN 978-80-73871-06-2

<sup>34</sup> PONĚŠICKÝ, J. *Fenomén ženství a mužství. Psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. 3. vydání. Praha: Triton s.r.o., 2008. 213 s. ISBN 978-80-73871-06-2

### 3.7 Postavení ženy ve společnosti

Pokud chceme správně pochopit postavení a chování ženy v zaměstnání, je třeba věnovat také pozornost postavení ženy ve společnosti a historickému vývoji tohoto postavení.

#### *Postavení ženy v historii*

Můžeme říci, že podřazené postavení ženy vůči muži začíná být patrné už v Bibli. Příběh o prvotním hříchu potvrzuje ženinu morální slabost a ničivý vliv na muže. Had svedl ženu k neposlušnosti a ta se nechala. A Adam byl ten, který na to doplatil. Žena nebyla považována za dárkyni života, byla jen náhodou, která vznikla z Adamova žebra. Obrat nastává v evangeliích Nového zákona. Ježíš dává jasně najevo svůj vztah k ženám, o kterých nemluví jako o méněcenné bytosti, ani své žáky nevaruje před ženskou proradností a ženskými svody, jak bylo tehdy zvykem. Nepodceňuje jejich náboženskou touhu, bere je jako duchovní osobnosti. Ve starověku se postavení ženy ve světě z velké části odvíjelo od postu, kterého se ženě dostávalo v Řecku a Římě. V Řecku byla žena uzavírána v domě, často jen v jedné místnosti. Opustila – li žena dům, musela být zahalena, aby na sebe neupoutala zraky jiných mužů. S manželem sdílela lože, ale ne stůl. Žena v té době neměla žádná práva, vnímána byla jako strážkyně domu, rodička, služka a otrokyně.

V Římě bylo postavení ženy více uvolněné. Žena byla vysoce uznávána z mravního a společenského postavení, ale její práva takové výše nedosahovala. O důležitých věcech v jejím životě rozhodoval otec, později manžel, nesměla volně nakládat se svým majetkem. Na rozdíl od řecké ženy se ale podílela na chodu domácnosti a mohla se volně pohybovat mezi přáteli i po veřejných prostorech.

Křesťanství dalo ženám velký dar, kterým byly kláštery, což bylo jediné místo, kde mohly ženy získat vzdělání. Ve 13. století začaly ženské kláštery ubývat a byly nahrazeny mužskými kláštery. Některé si nechaly i malé ženské kláštery, kde jeptišky

---

<sup>35</sup> PONĚŠICKÝ, J. *Fenomén ženství a mužství. Psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. 3. vydání. Praha: Triton s.r.o., 2008. 213 s. ISBN 978-80-73871-06-2

přepisovaly knihy, ale bylo jich jen velice málo. Ženy byly brány jako bytosti, které nejsou schopny dodržovat klášterní ani žádnou jinou morálku. Jejich poslání nebylo bráno vážně, protože byly slabé a nebyly schopny udržet si svůj názor. Byly tedy brány jako rušivý prvek. Na konci středověku začaly ženské kláštery zanikat, a to nejen z důvodu špatného postavení ženy v té době, ale také z důvodu chybějících finančních prostředků. Po protestantské reformaci byl ženám zakázán přístup do církevních řádů, ženy byly vnímány jako podřadné a mnohé z nich byly prohlášeny za kacířky a odsouzeny k upálení na hranici.<sup>36</sup>

Předsudky minulých staletí byly překonány až v renesanci, kdy začíná být žena chápána jako lidská bytost mající svá práva. Ženy začínají samy tvořit a jejich tvorba je přijímána, prohlubuje se vzdělání žen, čímž dochází k překonání předsudku o tom, že žena není schopna nějaké intelektuální činnosti.<sup>37</sup>

### ***Počátky emancipace žen, femininismus***

V 19. století se začíná naplno projevat snaha o emancipaci žen. V té době se začínají prosazovat bojovnice za ženská práva zakládající ženská hnutí. Nejranějším moderním ženským hnutím bylo sdružení amerických žen, jež vyžadovalo stejná politická práva a rovnost ve vzdělání ve srovnání v muži. Přestože v tomto období došlo k podstatnému uvolnění života žen ve společnosti, jejich právní postavení se příliš nezlepšilo. Stále byly ženy pod vlivem manžela, kterému musely sloužit, nemohly bez něj disponovat svým majetkem, uzavírat smlouvy a o ničem rozhodovat. Toto se v průběhu 19. století změnilo. Ženy se navzdory právním předpisům stávají úspěšnými podnikatelkami, vykonavatelkami závětí a uzavírají pro sebe výhodné předmanželské smlouvy. Hlavními kritérii pro získání práce se stávají schopnosti, nadání a um, což se odrazilo také v životě žen. Mnoho jich studuje, stávají se významnými spisovatelkami, malířkami, herečkami, podnikatelkami a některé se zajímají i o politiku. Tak se vlastně připravila půda pro úplnou a dokonalou emancipaci ženy v následujícím 20. století.

---

<sup>36</sup> ENNENOVÁ, E. *Ženy ve středověku*. 1. vyd. Praha: Argo, 2001. 338 s. ISBN 80-7203-369-7

<sup>37</sup> NEUMANN, S.K. *Dějiny ženy. Populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*. Praha: Knižní klub Otakar II., 1993. 1077 s. ISBN 80-86355-03-9

Velkou zásluhu na emancipaci žen měla celková demokratizace společnosti. Na konci 20. století se tak objevuje nový fenomén - feminismus. Tento byl dříve chápán jako druh boje žen za emancipaci. V USA se však feminismus přestal věnovat pouze emancipaci žen, ale spíše se začal soustředit na celkové chápání ženskosti a všeho, co je s touto ženskostí spojeno. Feminismus se věnoval také otázkám řízení potratů, porodnosti, mužského násilí, segregace pohlaví či stereotypních názorů na ženy. Představitelky radikálního feminismu vnímají muže jako zdroj útlaku, přičemž ženy jsou pak vykořisťovanými oběťmi. Feministky se domnívají, že muži deformovali vše, co ve společnosti znamená být ženou, a nevěří, že by změny zákonů mohly na tomto stavu něco změnit. Usilují o nové chápání ženy a vyžadují, aby jí byl nalezen nový způsob života.<sup>38</sup>

Tento radikální feminismus se mi zdá přehnaný. Přece nemůžeme obviňovat muže z toho, že udělali nějaká pravidla a že ženy jsou jejich oběťmi. To by se časem mohli ozvat třeba zloději, že vlastně na krádeži nic není, to si jen někdo vymyslel špatná společenská pravidla a zákony. Obviňováním mužů ze zcela logických a normálních věcí si svůj život nezlepší, ženy by se měly zaměřit na vylepšení svého života jiným způsobem.<sup>39</sup>

### ***Postavení současné ženy***

České ženy byly formálně zrovnoprávněny s muži v roce 1920 v Československé ústavě, kdy získaly volební právo. Aktivní volební právo dnes ženy využívají, s pasivním volebním právem je to obtížnější. Jeví se, že není stále ještě dostatečně naplňováno, neboť zastoupení žen v parlamentu je stále poměrně malé. V posledních desetiletích se přitom značně zvýšila vzdělanost žen, jejich profesní kvalifikace i celkový sociální status. Vystává tedy otázka, zda-li je nízké zastoupení žen v politice zapříčiněno jejich vlastní volbou, nebo zda tu existují ještě jiné bariéry. Přímé a jasné bariéry v této situaci nejsou žádné. Ale existují také bariéry nepsané. Jsou to tradiční předsudky vůči ženám, které je staví do nižšího postavení než muže. Bohužel stále se setkáváme s názorem, že žena není schopna dosáhnout takové profesní kvalifikace jako muž, že nemá potřebné

---

<sup>38</sup> NEUMANN, S.K. *Dějiny ženy. Populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*. Praha: Knižní klub Otakar II., 1993. 1077 s. ISBN 80-86355-03-9.

<sup>39</sup> NEUMANN, S.K. *Dějiny ženy. Populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*. Praha: Knižní klub Otakar II., 1993. 1077 s. ISBN 80-86355-03-9

schopnosti a není dostatečně kompetentní. Z tohoto hlediska je patrné, že nízké zastoupení žen ve vysoké politice není důsledkem jejich vlastní vůle, jelikož vidíme v každé politické straně a v každých volbách dostatečné množství kandidujících žen, ale spíše je problém ve společenském prostředí, které ženám klade překážky a voliči nakonec dávají přednost v politice mužům.<sup>40</sup>

V souvislosti s postavením dnešní ženy v zaměstnání existují dva typy problémů:

1. Problémy, které se týkají pouze určité skupiny žen. Např. problémy matek samoživitelek, obchod se ženami, prostituci, domácí násilí apod. Tyto problémy nejsou v politice příliš řešeny a nejlépe by je mohly vyřešit ty, kterých se týkají – ženy.
2. Problémy, které se naopak týkají převážné většiny českých žen – jak spojit práci a rodinu. Téma, které se u nás stává více aktuálním právě se vzestupem postavení žen.<sup>41</sup>

Pokud jde o postavení současné ženy na trhu práce, přes všechna opatření se stále setkáváme s určitými předsudky. Jedná se jak o psychickou rovinu, tak o to, že díky své slabší síle a tělesné konstituci nejsou ženy schopny zastat práci jako muži. Je pochopitelné, že žena nemůže vykonávat např. práci horníka, ale u řady manuálních prací je možné si představit stejně ženu, jako muže. V případě psychické roviny jsou rozdíly mezi muži a ženami patrnější. Jde především o povolání, jako jsou obchodní zástupci, manažeři či vysoce postavené firemní posty. Zde se v pozicích vedoucích a šéfů stále setkáváme spíše s muži, byť žena ředitelka, manažerka nebo vedoucí není výjimkou. Tato místa jsou výsadou mužů především z toho důvodu, že se od muže očekává, že má větší autoritu, než-li žena, že jeho kariéra nebude zpomalena nebo bržděna mateřstvím, nebo že je muž schopnější a kompetentnější na výkon takového místa, než-li žena. Tyto důvody jsou v současnosti popírány tím, že ženy jsou mnohdy vzdělanější, s lepšími komunikačními dovednostmi

a neměly by být diskriminovány jen pro své pohlaví.

Pokud jde o veřejnou správu, která je předmětná pro praktickou část této práce, ta bývá právě naopak doménou žen a ženy jsou neojediněle zastoupeny ve vedoucích pozicích na jednotlivých oddělení či celých úřadů.

---

<sup>40</sup> PONĚŠICKÝ, J. *Fenomén ženství a mužství. Psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. 3. vydání. Praha: Triton s.r.o., 2008. 213 s. ISBN 978-80-73871-06-2

<sup>41</sup> PONĚŠICKÝ, J. *Fenomén ženství a mužství. Psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. 3. vydání. Praha: Triton s.r.o., 2008. 213 s. ISBN 978-80-73871-06-2



### **3.8 Legislativa upravující rovné zacházení mužů a žen v zaměstnání**

V České republice se rovným zacházením s muži a ženami v zaměstnání zabývají dva zákony: zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen Antidiskriminační zákon).

#### **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**

Problematika rovného zacházení v pracovněprávním vztahu se v tomto zákoně upravuje v Části první: Obecná ustanovení, v Hlavě I: Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, §§ 16 – 17.

V § 16 zákoník práce uvádí, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci v rámci pracovních podmínek, odměňování za práci, odborné přípravy a funkčního postupu. Zákoník práce v § 17 odkazuje na antidiskriminační zákon, který se zabývá diskriminací pohlaví, rasy, národnosti atd.

#### **➤ zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon**

O antidiskriminačním zákoně se v tomto zákoně hovoří v Části první. Zde zákon vysvětluje, co se považuje za diskriminační jednání, které jednání se nepovažuje za diskriminační, a jaké existují druhy diskriminace. § 8 se týká Zásad rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. V odstavci 1 je mimo jiné uvedeno, že zaměstnavatel nesmí diskriminovat z důvodu pohlaví. Dále v odstavci 2 se uvádí, jaké musí mít ženy a muži stejné nároky či práva. Jako příklady mohou být: stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance, nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek, stejný nárok na poskytování plnění, stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému, a další. Hlava II §§ 10 - 11 tohoto zákona vymezují Právní prostředky ochrany před diskriminací.

#### **➤ Mezinárodní dokumenty upravující rovné zacházení mužů a žen v zaměstnání**

Organizace spojených národů (dále jen OSN) vydala několik dokumentů, které popisují a odstraňují různé formy diskriminace. Některé z těchto dokumentů jsou uvedeny v následujících textu.

Nejnámějším dokumentem upravující lidská práva a svobody je Všeobecná deklarace lidských práv a svobod. Článek 23, odstavec 1 a 2 říká: „*Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci.*“<sup>42</sup>

Dalším dokumentem této organizace, kde se vymezují stejná práva mužů i žen v zaměstnání, je Úmluva všech forem diskriminace žen z 18. 12. 1979. Této problematice se konkrétně zabývá Část III, článek 11, odstavec 1, písmena a) – f). Členské státy OSN jsou povinny přijmout opatření, která odstraňují veškerou diskriminaci žen, a dosáhnout tak stejných podmínek v zaměstnání, jako mají muži. Např. „*Žena má práva na stejné příležitosti v zaměstnání, včetně používání stejných kritérií výběru v zaměstnání.*“<sup>43</sup>

V rámci Evropské unie byla vydána Listina základní práv Evropské unie, kde se v Hlavě III, článku 23 vysvětluje rovnost žen a mužů: „Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.“<sup>44</sup>

### **3.9 Žena ve veřejné správě**

Nízká míra reprezentace žen ve veřejném životě a v politice je úzce spojena se statutem žen, které jsou vnímány převážně jako sociální skupina než jednotlivci.

<sup>42</sup> *OSN Praha* [online], 2018. Dostupné z internetu: <<http://www.osn.cz/dokumentyosn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>. Cit. 2018-12-08

<sup>43</sup> *OSN Praha* [online], 2018. Dostupné z internetu: <<http://www.osn.cz/dokumentyosn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>. Cit. 2018-12-08

<sup>44</sup> *EUROPA – právní předpisy, smlouvy a připravovaná legislativa EU* [online]. Portál Evropské unie. Dostupé z internetu: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:CS:PDF>>. Cit. 2018-12-11

Zároveň je jejich sociální status výrazně nižší než sociální status mužů. Existují dva odlišné přístupy k hodnocení účasti žen v politice. Konzervativní přístup klade velký důraz na sílu politické identity, kterou vnímá jako silnější než identitu genderovou. S tímto postojem se ztotožňuje většina pravicových politických stran, které jsou obecně méně aktivní a flexibilní než strany levicové při přijímání opatření k odstraňování nerovností mezi muži a ženami. Naopak liberální přístup klade důraz na možnost existence odlišné ženské politické kultury.

Pokud jde o samotnou veřejnou správu, tak dle informací Českého statistického úřadu je možno konstatovat, že nižší zastoupení žen vykazují také jiné oblasti české veřejné správy. Pokud pohlédneme na zákonodárnou a výkonnou moc, je zde zastoupení žen méně než čtvrtinové. Jiná situace je v případě soudní moci, zde dosahuje podíl žen nadpoloviční většiny. Také zde však platí, že významnější soudní instituce mají větší podíl mužů a také že v čele soudů dosud ve valné většině případů stojí muž. Nejvyšší podíl žen u soudů je zaznamenáno u soudů okresních (cca 64%). Dle tohoto je možno říci, že ženy soudkyně jsou stále obsazovány na nižší soudní pozice, k soudním institucím nižšího postavení. Krajské soudy, vrchní soudy, Nejvyšší soud ČR či Ústavní soud větší poměr žen než mužů nevykazují, ženy se zde objevují dalo by se říci spíše sporadicky. V tomto vidím stále ještě určitou nevypělost naší země a utlačování práv a pracovního postavení žen.

Pokud pohlédneme na Armádu ČR, jakožto instituci s logicky velkým zastoupením mužů, i zde můžeme narazit na určitou míru zastoupení žen. Ač již není v dnešní době žena v armádě či u policie ničím neobvyklým, jsou jim oproti mužům v této sféře udělovány nižší pozice, dosahují nižších hodností apod.

Jistou diskriminaci žen je vidět také u Hasičského záchranného sboru ČR. Ženy – hasičky – jsou zde sice zastoupeny, ale je jim přidělen výkon pouze administrativních či operačních prací. Zásahů a výjezdů hasičské jednotky se ze zákona účastnit nesmí.<sup>45</sup>

Vysoké zastoupení žen ve veřejném životě je možno sledovat u veřejných institucí „orientovaných na administrativu a pečovatelské služby“ – např. úřady, zdravotnictví, školství, sociální sféra apod.

---

<sup>45</sup> Zaostrěno na muže a ženy 2009. Český statistický úřad, 2018. Dostupné na WWW: <http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1413-09-2009-17>. Cit. 2018-11-09

## 3.10 Komparace pozice žen a mužů na trhu práce

### 3.10.1 Teorie preferencí

Touto teorií je vysvětlena příčina rodové nerovnosti na trhu práce. Je v ní vycházeno z toho, že daná situace je zejména individuální volbou každé ženy. Je v této teorii předpokládáno, že ženy (a muži) si nezávisle volí mezi péčí o rodinu a jak se mohou uplatnit na trhu práce. Autorka přitom rodinu a trh práce považuje za 2 naprosto konfliktní zdroje naplnění života a identity každého jedince. Konflikt zmíněných dvou životních ideálů je podstatný a téměř nikdy nelze dosáhnout jejich sladění. Lidé jsou z tohoto důvodu nuceni, aby činili rozhodnutí, čemu dají ve svém životě přednost a jakou oblast budou považovat jako druhořadou. Na základě jejich rozhodnutí pak dochází k vývoji životního stylu a v druhé řadě i jejich postavení na trhu práce.<sup>46</sup>

Tato teorie preferencí je vztahována především na západní prosperující země, kdy původní myšlenka byla zaměřena na ženy a průběh jejich volby mezi rodinou a prací. Ve druhé polovině 20. století právě v těchto zmíněných zemích došlo k obrovským společenským změnám, díky kterým bylo ženám umožněno samostatně se rozhodnout. Došlo k rozšíření antikoncepce ve výborné kvalitě, nastala rovnoprávnost mezi muži a ženami ve společnosti, došlo k rozmachu zaměstnání tzv. „bílých límečků“ (tzn. úřednických a odborných pozicích, které nevyžadují fyzickou sílu), byly vytvořeny nové pracovní pozice pro „druhořadé“ výdělečně aktivní lidi (pro ty osoby, které nechtějí věnovat veškerý svůj čas práci) spolu s prostým zvýšením důležitosti, které je přikládáno vlastnímu rozhodování, osobním preferencím a hodnotám, což vedlo ke zvýšení možnosti osobních voleb životního způsobu života. Na základě tohoto došlo k obrovskému vnitřnímu rozlišení populace žen.

Důležité je si uvědomit, že není ženami tvořena jedna homogenní skupina se stejnými zálibami, ale že jsou ve svých prioritách a preferencích heterogenní, a to znamená i jak se postaví k řešení problému mezi rodinou a prací. Podle Hakim jsou 3 základní dokonalé druhy ženské populace:

---

<sup>46</sup> HAŠKOVÁ, H. a kol.: *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* Sociologický ústav AV ČR, Praha 2003, ISBN 80-7330-048-6.

**1) ženy, které jsou zaměřené na domov** – jedná o přibližně 20 % žen, kdy jejich hlavní prioritou pro život jsou děti a rodina, proto upřednostňují pobyt v domácnosti a zřeknou se placeného zaměstnání. Jedná se mnohdy i o ženy, které mají vysokou kvalifikaci a zpravidla jsou velmi citlivé na rodinnou a sociální politiku státu.

**2) ženy, které jsou zaměřené na práci** – jedná se přibližně o 20 % žen, pro které je v jejich životě nejdůležitější práce či podobná činnost (jako např. umění, politika nebo sport). Takový typ ženy se vyznačuje tím, že vynakládají vysoké investice do své kvalifikace a vzdělání a zpravidla se vyznačují citlivostí na státní politiku zaměstnanosti.

**3) adaptabilní ženy** – jedná se přibližně o 60 % žen, které chtějí pracovat, ale současně nemíní obětovat celý život práci. Dochází ke střídání jejich životních priorit, kdy v jedné fázi preferují rodinu a posléze zase práci. Tyto ženy se vyznačují citlivostí na politiku zaměstnanosti a rovněž na sociální a rodinnou politiku státu.<sup>47</sup>

Je třeba s tím, co bylo shora uvedeno říct, že ženy z důvodu vlastní vnitřní heterogenity nejsou schopné jednoznačně formulovat své cíle a zájmy. Oproti ženám mají muži nepochybně výhodu rovněž v tom, že tak jako ženy netrpí konfliktem zájmů mezi rodinou a prací.

### 3.10.2 Problematika dvojí kariéry

Mezi problematiku rovných příležitostí pro ženy a muže, která je úzce svázána patří mateřství. Tím, že dochází k nárůstu let, které žena se středoškolským nebo vysokoškolským vzděláním stráví doma a vychovává děti, narůstá pravděpodobnost, že mateřství bude shledávat při návratu do práce jako profesně omezující. Dochází rovněž ke zvýšení šance, že nebude shledávat příčiny svého omezení v práci ve svém mateřství, ale spíše v sociální konstrukci, která je na mateřství nabalená a předsudcích na ženy jako takové. Zřejmě záleží na přístupu, s jakým se žena při navrácení na pracovní trh setkává a na způsobu vyhodnocení dané zkušenosti; zda je přirozená či diskriminující.

---

<sup>47</sup> HAKIM, C. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century – Preference Theory*. New York: Oxford University Press, 2000.

Funkci zde zcela jistě hraje rovněž postoj zaujatý ženou při rozdělování rodových rolí v české společnosti.

Stereotypní dělbu práce mohou ženy chápat jako konfliktní ve stylu teorie patriarchy „muži zneužívají ženy tím, že na nich přenechávají rodinné povinnosti“ nebo se s ní smířit „ačkoliv péče o děti fakticky omezuje ženy na trhu práce, ony děti jako svůj pracovní handicap neberou“.<sup>48</sup>

Jedna třetina vysokoškoláček v uskutečněných výzkumech souvisejících s touto oblastí se setkala s pracovní diskriminací jen z důvodu toho, že byly matkami malých dětí. Některé popřely existenci diskriminace, ovšem následně uvedly, že se setkaly na trhu práce s některou z praktik vyloučení z důvodu mateřství. U nás ženy diskriminovány nejsou, ale je pravdou, že v případech, kdy ženy jsou maminkami malých dětí, tak velmi těžko zaměstnání shánějí. Často je tato situace zapříčiněna akceptováním žen racionálních obav zaměstnavatelů, a proto dochází k přistoupení žen na pravidla jejich hry. Pro ženy, které mají věk vysokoškoláček, se nedostatek příležitostí zvyšuje. Tento stav je pochopitelný, když si uvědomíme, že ženy ve věku vysokoškoláček do 30 let zažívají z pohledu rovnosti žen a mužů platově nejvyrovnanější (ne ovšem vyrovnané) období a nemusí řešit každý den konflikty, které plynou z dvojí role zaměstnané matky.

Není možné ovšem říct, že pouze mateřství může za nižší ohodnocení žen. Rozlišení průměrných měsíčních mezd žen a mužů je rovněž markantní u bezdětných žen, a to nejen v případě mladých vysokoškoláček, u kterých se s mateřstvím počítá v budoucnosti, ale i u žen, které jsou ve věku nad 40 let. Fakt, že pocit vyloučení žen z pracovního trhu je zvýšen věkem vysokoškoláček, je možné v době, kdy roste nezaměstnanost toto nazvat jako důsledek zkušeností s věkovou diskriminací. Ženy na základě svého věku se cítí diskriminovány daleko více než muži, což lze pochopit, když si uvědomíme, že jsou častěji zaměstnány v pozicích vyžadujících mladistvý vzhled a do důchodu navíc odcházejí dříve než muži, čímž dochází v očích zaměstnavatelů k jejich diskvalifikaci ve výběrovém řízení o získání práce.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> HAŠKOVÁ, H. a kol.: *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* Sociologický ústav AV ČR, Praha 2003, ISBN 80-7330-048-6.

### 3.10.3 Profesní život ženy

Společnost v současné době se v mnoha směrech liší od společnosti v době nedávno minulé. Došlo k revolučnímu pokroku v komunikacích a dopravě, v rodině jako v hlavní společenské instituci došlo rovněž ke změně, která se zaručeně projevuje v pozici ženy v zaměstnání.

Lze konstatovat, že došlo k prudkému růstu počtu funkcí ve službách a administrativních pracovních míst, došlo k rozšíření spektra manažerských pozic, míst v administrativě a odborných pracovních míst. K jedné z nejvýraznějších změn došlo ve změně pozice žen. *„Díky změnám v prudkém rozvoji terciální sféry i velikosti rodin a možností péče o děti, změnám týkajících se vybavenosti domácností došlo u žen ke způsobení různého využití příležitostí k využívání času, ke změně chápání motivační struktury a vlastní identity. Vzhledem ke snížení nároků rodiny, využití inovativních technických pomůcek, které usnadňují práci v domácnosti, rozšíření terciárního sektoru, díky kterému dochází ke snížení nároků na zajištění chodu domácnosti a celé rodiny, se uvolňují ženám schopnosti k hledání nových podob seberealizování zejména v zaměstnání.“*<sup>50</sup>

Navyklé stereotypy a postavení pohlaví v rodině a v práci stále přetrvávají, nicméně dochází ke zvyšování počtu zaměstnaných žen, kdy velké množství z nich úmyslně či neúmyslně zpochybňují obvyklé vzorce chování a rovněž své sociální role a dochází k tomu, že jinak vnímají své individuální cíle a potřeby, i zlepšení uspořádání jejich hodnot. Ekonomický a sociální vývoj ve velké míře ovlivnil i řízení a management. Vzhledem k posunu od primárních průmyslových procesů k rozmanitým, složitým a neustále se měnícím aktivitám, které jsou založeny na informacích, dochází k tomu, že se manažery stávají stále více lidé, kteří jsou pověřeni dozorem, koordinací, integrací a interakcí, a to vše ve prospěch plnění cílů firem či organizací.

---

<sup>49</sup> HAŠKOVÁ, H. a kol.: *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* Sociologický ústav AV ČR, Praha 2003, ISBN 80-7330-048-6.

<sup>50</sup> GAZDAGOVÁ, M., FISCHLOVÁ, D. *Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušenosti s nimi (kvalitativní šetření s vybranými reprezentanty zaměstnavatelů)*. Praha: VÚPSV, 2006. S.8

Mezi další důsledky ekonomických a sociálních změn je stále se rozšiřující rozmanitost a rámec toho, co se od manažerů očekává. Neustálé změny ekonomického a sociálního prostředí jsou spojeny s rizikem a nejistotou, což je v rozporu s výzvou a příležitostmi, které jsou spojovány s profesí manažera.<sup>51</sup>

Ohledně konkrétního vystupování ženy v zaměstnání, je možné vysledovat určité konkrétní rozpory mezi mužskou a ženskou prací, když ženy jsou charakteristické pro svou schopnost ženské diplomacie, pro své příjemné vystupování a neustálý úsměv, pro lepší pracování s emocemi, s čímž je spjata větší schopnost taktu a intuice. Co se týče mužů, u nich nehovoříme konkrétně o mužských zbraních, ale rovněž oni se vyznačují chováním, které je pro ně charakteristické. Většinou jsou neústupní, tvrdí, uvažují racionálně a velmi rádi soutěží.

U některých žen se hovoří o tom, že jejich úspěch v pracovním procesu je zapříčiněn jen díky jejich kráse a použitých ženských zbraních. Velké množství pracovníků ve vedoucí funkci je ovlivněno ženskými zbraněmi jako například hluboký výstřih, krátká sukně, ovšem kariéra není založena na kráse a postavě ženy, nýbrž na nápadech, které má, na jejich návrzích, umění uzavřít zakázku a firmě přinést užitek. Ovšem je pravdou, že se někdy stává, že řada mužů ráda uzavře zakázku s pohlednou ženou, a to i v případě, že to není pro ně zrovna výhodné. Ale pokud by nabízel stejnou zakázku muž, smlouva by nebyla uzavřena. Na základě toho si velké množství firem obsazuje na svou reprezentaci do určitých pozic, jako jsou sekretářka, asistentka či recepční jen mladé pohledné ženy reprezentující firmu svou vizuální stránkou. Z tohoto důvodu je v některých případech třeba ženských zbraní, avšak tyto by měly být využívány pouze do určité míry, aby mohla být žena považována za kompetentní.

V této práci bylo již několikrát zmíněno v souvislosti s tím, jakou pozici žena v pracovním procesu zastává, že dochází k jejímu diskriminování z důvodů charakterových vlastností ženy a zejména z důvodu existence či budoucí existence mateřství a založení rodiny. Dle mého názoru se však diskriminace žen ve vyspělých společnostech nachází jen na neoficiální úrovni. Pravdou je, že naše legislativa se staví k ženám specifičtěji,

---

<sup>51</sup> GAZDAGOVÁ, M., FISCHLOVÁ, D. *Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušenosti s nimi (kvalitativní šetření s vybranými reprezentanty zaměstnavatelů)*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-31-X.



a to s ohledem na fyzickou kondici, kterou mají a těhotenství, tohoto však nesmí být zneužíváno zaměstnavatelem pro jinou verzi diskriminace. Zákoník práce je ukládána povinnost zajištění rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud máme na mysli pracovní podmínky (např. odměňování zaměstnanců za stejně odvedenou práci stejnou výší mzdy). Rovněž je zakazována přímá a nepřímá diskriminace zaměstnanců z důvodu barvy pleti, rasy, pohlaví apod. V případě, že se zaměstnanec cítí v zaměstnání nějakým způsobem diskriminován, má možnost domáhání se tohoto u soudu a má výhodu, že nemusí být z jeho strany dokazováno, že došlo k diskriminaci, ale stačí pouze, aby uvedl skutečnosti, ze kterých je možné dovodit, že skutečně došlo k diskriminaci.

V zákoníku práce je rovněž hovořeno o tom, že je zakázáno, aby ženy pracovaly pod zemí při ražení štol a tunelů či těžbě nerostů a rovněž vykonávaly práci pro ně fyzicky nepřiměřeně náročnou nebo škodící jejich organismu. V případě žen, které jsou těhotné či kojí je zakázáno, aby vykonávaly práce, které shledal jejich ošetřující lékař jako nevhodné či které by ohrožovaly život dítěte nebo ženy. Rovněž není povoleno, aby pracovaly na nočních směnách. V případě, že by žena vykonávala práci zákonem zakázanou, zaměstnavatel je povinen ji přeřadit na práci, kterou vykonávat může. Pokud by došlo přeřazením k tomu, že by dostávala menší finanční ohodnocení, je zaměstnavatel povinen vyplatit rozdíl.

Pozice mužů a žen v zaměstnání a na trhu práce se odvíjí hlavně od navyklého pojetí jejich rolí ve společnosti. Je očekáváno, že „živitelem rodiny“ bude muž a žena „matkou, která pečuje o domácnost a děti“. V současnosti je nutné brát v potaz, že se stále zvyšuje počet vzdělaných žen a roste množství matek „samoživitelek.“ Pro velké množství rodin jsou navíc nutné dva příjmy, z tohoto důvodu v tomto případě nemůže prototyp pečující matky v domácnosti platit. I přesto jsou ženy v dnešní době mnoha zaměstnavateli považovány v první řadě za (případné) matky a je tak podporováno přesvědčení, že zaměstnání pro ženy neznamena víc než nutnost přinést do domácnosti příjem a pokud by bylo rozhodnutí na nich, je velmi pravděpodobné, že by vůbec do práce nechodily.

### 3.10.4 Závislost mezi typem firmy a možností prosazení se žen

Základem typologie firem jsou její schopnosti adaptovat se, personální strategie a také řízení. Z hlediska schopností přizpůsobit se neustále se měnícím podmínkám v nynější době plné turbulencí a schopností se prosadit je možné firmy rozdělit mezi konkurencí na adaptabilní/moderní a strnulé/byrokratické.

Charakteristické pro adaptabilní/moderní firmy je jejich otevřenost k okolí, odhadování vývoje změn a jejich přizpůsobení na ně. Klíčové je pro tyto firmy zaměření se na výběr zaměstnanců, jejich motivování, hodnocení, vedení a rozvoj. Hlavní význam je spatřován ve výkonu a výsledcích. Oproti tomu firmy byrokratické jsou uzavřené na podněty z vnějšího prostředí a setrvávají na procesech a postupech, které jsou ustálené a formální. Za současných ekonomických podmínek takové firmy nemohou dosahovat zisku a prosperovat. O konkurenceschopnosti firmy a její úspěšnosti rozhodují zaměstnanci neboli lidské zdroje, které jsou nejvýznamnějším faktorem. Prosperující firmy si jsou dobře vědomi, že tím, jak využívají lidské zdroje a jak je řídí je rozhodující k tomu, zda jejich firma bude či nebude úspěšná.<sup>52</sup>

Z toho všeho, co zde bylo popsáno pro ženy jako uchazečky o zaměstnání či zaměstnankyně vyplývá, že jsou pro ně vhodnější firmy moderní, které jsou schopné přizpůsobovat se měnícím podmínkám, ke kterým ve společnosti dochází a umí využít a ocenit potenciál změny, dovede se ženě přizpůsobit i jejím požadavkům jako například sladit rodinný a pracovní život apod.

### 3.10.5 Politika rovných příležitostí

V zaměstnání je pro ženu výhodná podpora sladění zaměstnání a rodičovství, což ovšem dosud není v ČR mnoho rozšířené, jedná se spíše o výjimky, například bankovní společnosti, nadnárodní společnosti apod., ve kterých je ženám - matkám nebo ženám, které jsou na rodičovské dovolené vycházeno vstříc. Důvod k tvoření principu stejných příležitostí v zaměstnání je tvorba prostoru v co největší míře ke sladění pracovního

---

<sup>52</sup> GAZDAGOVÁ, M., FISCHLOVÁ, D. *Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušenosti s nimi (kvalitativní šetření s vybranými reprezentanty zaměstnavatelů)*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-31-X.

a rodinného života. Obvyklý model rodiny je takový, že žena většinu času tráví v domácnosti a postrádá profesní realizaci, a na stranu druhou ztrácí muž kontakt s prostředím v rodině, protože aby uživil rodinu, tráví více času v zaměstnání. Politikou rovných příležitostí nejsou ženy nuceny k budování kariéry na úkor rodiny, ani muži nejsou nuceni k rezignování kariéry a věnování se jen rodině. Jednoduše řečeno je zde snaha o dosažení toho, aby ani muži ani ženy se nemuseli rozhodovat mezi kariérou a rodinou, nýbrž aby se tyto dvě věci daly spojit.

Ke zvýšení propojenosti rodinného a pracovního prostředí může být dosaženo několika způsoby, které jsou ovšem vázány na zaměstnavatele. Tento musí být schopen a ochoten je umožnit.

Organizačně je pravděpodobně nejjednodušší zaměstnancům nabídnout změnu týkající se pracovní doby. Je možné zkrátit pracovní úvazek, nabídnout flexibilní pracovní dobu či „stlačení“ pracovního týdne (ku příkladu pouze 4 pracovní dny, kdy bude denně pracovat 10 hodin). Mezi další možnost patří částečná práce z domova. Zaměstnanec rodič by měl možnost více času trávit se svým dítětem a současně si plnit pracovní povinnosti.

Mateřská, respektive rodičovská dovolená trvá v České republice 3 až 4 roky. Setkáváme se ale často s případy rodičů, kteří mají zájem vrátit se do práce dříve, nebo v době, kterou tráví na mateřské, resp. rodičovské dovolené si alespoň prohloubit svou profesní kvalifikaci.

Z tohoto důvodu by zaměstnavatel mohl nabídnout rozvrh postupného navrácení zaměstnance na jeho původní pracovní místo. Například prvního půl roku by zaměstnanec byl jen doma s dítětem, ovšem aby nedošlo ke ztrátě přehledu a kontaktu s děním na pracovišti, docházel by jen na pracovní porady. Druhý půl rok by pracoval pouze na půl úvazku a další rok by pracoval již na plný úvazek s pružnou pracovní dobou.

Zaměstnavatel může vytvořit na pracovišti speciální prostor určený k přebalování a kojení, firemní školku nebo dětský koutek. Toto jsou opatření, které neznamenají jen vstřícný krok zaměstnavatele, ale rovněž spokojené zaměstnance a dosažení vysoké přizpůsobivosti nabízených služeb. Zakládání firemních školek je častější především v zahraničí, jako žena v tomto osobně vidím velké pozitivum, i když si myslím, že u českých úřadů a firem se takového institutu asi nedočkáme.

### 3.10.6 Podpora profesního rozvoje žen

Za poslední roky jednoznačně dochází ke zvýšení počtu žen s vysokoškolským vzděláním. Jsou odvětví, která jsou výrazně feminizovaná, kde je zaměstnán větší počet žen. Tato povolání ovšem mají nižší společenský statut a finančně jsou podhodnocené. V některých specifických oborech jako jsou například technické obory a především na výše postavených pozicích jsou ženy nedostatečně reprezentovány. Přičemž vyšší zastoupení žen by přineslo zajímavé změny jako například jiný styl práce, nový postoj k problematice, změna vztahů aj.<sup>53</sup>

Je možné k podpoře profesního rozvoje žen využít určité metody:

- **supervize** – jedná se o intenzivnější formu vzdělávání po navracení rodiče například z mateřské dovolené (zaměstnanec vypracovává úkoly za účasti zkušeného kolegy)
- **mentoring** – je nápomocný novým zaměstnancům k aklimatizaci v prostředí u nového zaměstnavatele. Realizaci provádí mentor, kdy se jedná o zkušeného kolegu, který radí nově příchozímu. Tímto způsobem mu pomáhá zvednout jeho sebevědomí, může mu pomoci se začleněním, umožňuje mu růst jeho výkonnosti a podněcuje profesionální chování aj.
- **networking** – jedná se o spolupráci různých skupin žen mezi sebou, kdy se většinou jedná o organizace podobně zaměřené. Dochází zde k předávání zkušeností a poznatků z oboru mezi jednotlivými ženami.

---

<sup>53</sup> HAŠKOVÁ, H. a kol.: *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* Sociologický ústav AV ČR, Praha 2003, ISBN 80-7330-048-6.

## 4 Praktická část práce

Hlavním cílem této práce je zaznamenat soudobý stav gender nerovnosti v dnešní společnosti na trhu práce v České republice. Jedná se o situace mužů a žen ve vybraném státním sektoru, kdy je zohledněn legislativní rámec, gender, mainstreaming, různé styly vedení a práce pohledem gender.

V této části práce budou informace získány provedením deseti rozhovorů s deseti náhodně vybranými zaměstnanci Městského úřadu Litoměřice, a to semistrukturovanými rozhovory. Analýzou a vyhodnocením těchto rozhovorů budou následně vypracována doporučení a návrhy ke zpracování strategií pro řízení managementu, která by reflektovala postupně narůstající potřebu odměn lidských zdrojů a také vývoj v jednotlivých skupinách v oblasti přípravy a vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň.

Rozhovory byly nahrávány a poté přepsány do písemné formy. Tento způsob zpracování rozhovorů se zdál nejvhodnější, neboť tak bylo při vedení rozhovoru dostatek prostoru soustředit se na otázky a odpovědi respondentů a nebylo nutné se zdržovat přímým zápisem sdělovaného obsahu rozhovoru, což by bylo velmi zdlouhavé a mohlo by to od rozhovoru dotazovaného spíše odradit.

Semistrukturovaný rozhovor je dialogem mezi výzkumníkem a respondentem, v našem případě tazatelem a dotazovaným, kdy má výzkumník připraveny otázky na dané téma či problém, v průběhu rozhovoru klade doplňující otázky, hledá odpovědi na daný problém. Otázky byly seřazeny podle důležitosti a jednotlivých okruhů, na které byly hledány odpovědi. Semistrukturovaný rozhovor je částečně strukturovaný řízený rozhovor, který byl proveden s náhodně vybranými zaměstnanci veřejné správy, a to s muži a se ženami v rovném zastoupení, tedy s pěti muži a s pěti ženami.<sup>54</sup>

Náhodně vybraní dotazovaní byli seznámeni s účelem rozhovoru, a to pro potřeby zpracování praktické části této práce. Na jejich žádost byla zajištěna anonymita dotazovaných. Rozhovory probíhaly v příjemném a klidném prostředí salonku v jedné nejmenované kavárně v Litoměřicích, aby nebyli respondenti při jeho průběhu ničím

---

<sup>54</sup> HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.

rozptylování ani rušení a mohli se plně soustředit na otázky v rámci výzkumu a jejich odpovědi.

Jako zdroj informací a údajů slouží i pro vypracování praktické části této práce dostupné odborné literární a další relevantní zdroje, v neposlední řadě také provedený genderový audit města Litoměřice a Tisková zpráva ministryně práce a sociálních věcí Jany Maláčové z 11. března 2019 ze 63. zasedání Komise OSN pro postavení žen.

Cílem rozhovorů v rámci praktické části této práce bylo zjistit, zda se tito dotazovaní *setkali s diskriminací při hledání zaměstnání v rámci pracovního procesu* (tj. při hledání zaměstnání, při vstupních pohovorech, v situaci z hlediska genderu na pracovišti či v rámci vyššího ohodnocení a odměňování muže – zaměstnance a ženy – zaměstnankyně za stejně odvedenou práci či stejnou pracovní pozici).

### **Otázky připravené pro výzkum formou semistrukturovaného rozhovoru budou rozdílné v případě rozhovoru s mužem a se ženou:**

1. Pro muže i ženu: *Na jaké pracovní pozici pracujete a jak dlouho?*
2. Pro ženu: *Setkala jste se při vstupním pohovoru, případně při nástupu do zaměstnání s diskriminací?*
3. Pro muže i ženu: *Myslíte si, že ženy to mají v zaměstnání složitější?*
4. Pro muže i ženu: *Jak se díváte na gender z Vašeho pohledu?*
5. Pro ženu: *Myslíte si, že lze skloubit péči o rodinu a děti se zaměstnáním?*
6. Pro muže i ženu: *Jaký je podle Vás největší problém z hlediska genderu?*
7. Pro muže i ženu: *Přivítal/a byste nějaká opatření k potírání genderové nerovnosti z hlediska zaměstnání? Jaká?*
8. Pro muže i ženu: *Jak se díváte na rozdílné ohodnocení za stejnou práci u mužů a žen?*
9. Pro ženu: *Stalo se Vám v rámci pracovního procesu, že jste pocítila diskriminaci vzhledem k péči o dítě, případně z důvodu budoucího založení rodiny?*

### **Rozhovory s dotazovanými náhodně vybranými zaměstnanci Městského úřadu Litoměřice**

### **Rozhovor č. 1:**

***Jana K., 29 let, pracuje jako administrativní pracovnice 4 roky, dítě zatím nemá, ale založení rodiny s partnerem plánují***

*Dobrý den, setkala jste se někdy s diskriminací z hlediska svého pohlaví? Například při hledání zaměstnání, při nástupu do zaměstnání nebo proto, že máte malé dítě?*

Dobrý den, ano, s touto diskriminací jsem se setkala již při hledání zaměstnání po ukončení střední školy, kdy mi bylo řečeno jedním pánem u vstupního pohovoru, že jsem mladá, že budu chtít určitě rodinu a děti, že oni potřebují někoho, kdo nebude neustále na paragrafu s nemocným děckem. A navíc mi bylo řečeno, že nemám žádnou praxi. Tedy už při hledání prvního zaměstnání mi bylo dáno najevo, že nemám praxi, ale jak jsem ji asi měla získat?

A pak mi bylo hned podsouváno, že budu chtít rodinu a děti, jako že určitě s partnerem svatbu a dítě plánujeme, ale chceme se nejdříve postavit na vlastní nohy, začít vydělávat, abychom

si mohla opatřit vlastní bydlení, i když hypotéka na bydlení bude asi nutná, nebo to bude řešit prozatímně podnájem, ve kterém žijeme s partnerem nyní. Chci mít práci, abych si mohla tu rodinu a dítě pořídit. No, je to celé nesmysl, přece proto, že jsem mladá, nebudu bez práce, nebo proto, že chci dítě, to je přece přirozené. Většina lidí touží založit rodinu, ale v dnešní době máme možnosti cestovat, zařídit si vlastní bydlení, dále se vzdělávat, prostě být samostatní, a ne být na obtíž rodičům či s nimi bydlet. Je to složité, říká se, že mnoho lidí, tedy mladých lidí, v dnešní době využívá tzv. mamá či papá hotel, tedy že bydlí s rodiči, nechávají se živit, no a já bych to třeba nesnesla. Rodiče celý život dřeli, máma je prodavačka, táta pracuje jako řidič dálkové dopravy a já bych s nimi měla bydlet do čtyřiceti a nechat se vyživovat? A třeba i s dítětem, a co partner? Je přece přirozené, že chceme s přítelem mít pro dítě, které určitě časem chceme, to nejlepší, tedy mít dost finančních prostředků, abychom mu mohli dopřát alespoň to základní, abychom si nemuseli brát půjčky apod. No, nevím, jestli je tak těžké to pochopit. Rodiče se brali, když jim bylo 18 let, já přišla na svět půl roku po svatbě, dnešní doba je asi jiná...

*Dnes již 4 roky pracujete, dítě zatím nemáte. Myslíte si, že se dá v budoucnu skloubit práce a rodina, dítě?*

No, pokud nemáte hodnou babičku na hlídání, pak to jde asi těžko, jak vím od kamarádek, které se s touto situací potýkají. Dítě je nemocné, volá se babičkám, jenže ty pracují, takže buď si vezme paragraf kamarádka, nebo si vezme dovolenou babička, no, je to asi složitý. Asi je nutné právě pochopení šéfa v práci, kterému děti nevadí, dovede to pochopit. A třeba má sám doma manželku s nemocným dítětem. Mně to totiž připadá, jako by chlapi, kteří jsou většinou na vedoucích pozicích, neměli sami děti nebo manželky, které byly přece ve stejné situaci, taky musely být s nemocným dítětem doma, taky si případně musely obstarat babičky na hlídání aspoň na část nemoci dítě.

Udělal jsem si ještě nastavbu, další vzdělání, nedovedu si teď ale představit, že bych měla už dítě, to plánujeme tak za dva – tři roky. Dítě asi bude hlídat taky babička, jedna či druhá, bez nich se to asi těžko pak zvládne. Pracuji od 8:00 do 16:30 hod. v úřední dny, jinak si můžeme zbytek pracovní doby nějak rozvrhnout, ale určitou dobu tu být musíme, ono to ale pomůže pak při dítěti asi jen trochu, jak vím od kolegyň.

*Co byste přivítala?*

Asi pružnou pracovní dobu, nebo zřízení mateřské školky přímo tady nebo někde vedle, blízko, kde bych dítě pak předala při příchodu do práce a zase si je pak hned vyzvedla. Ona i ta cesta domů a pro dítě je určitě dlouhá, když musíte ráno brzy vstávat, odvézt dítě do školy, jestli a pak honem do práce a po práci to samé, a ještě stihnout nákup, a asi se ani ti manželé pak moc nevidí, vyzvednout dítě, najít se a jít se spát a nějak to tak utíká asi přes prsty, to bychom nechtěli, ale uvidíme, jak to jednou půjde, nevím, jak to budeme zvládat.

*Jak se díváte na rovnost mužů a žen z pohledu zaměstnání, ohodnocení za práci?*

Tak rozhodně je něco špatně, když máte stejné vzdělání jako chlap (a pořád se někde píše, že ženy jsou vzdělanější), ale jste ženská, tak máte automaticky nižší plat, na vedoucí místo se nedostanete, například proto, že jste mladá bez praxe a zkušeností – to bych ještě pochopila, ale že máte dítě, to už ne, je to divná doba.



A myslím si, že ženy na mnoho vedoucích pozic patří, jsou empatičtější, umí lépe jednat s lidmi v mnoha případech apod. Ale taky si myslím, že jsou i ženy, které mají rodinu, děti, a přesto dokážou být ve vysoké pozici, podnikat, ale myslím si taky, že se svými dětmi ani manželem moc nejsou, že se to tak úplně skloubit nedá, leda pracovat z domu a při práci se o všechno starat, ale pak jste v práci asi skoro pořád, no všechno má své pro a proti. A kdybych se měla vyjádřit k pracovnímu hodnocení, tak jsem se už setkala i s názorem, že „on přece ale živí rodinu“, což mi přijde úplně scestné, protože my ženy asi ne a hlavně, kolik je v dnešní době samoživitelek? Jak to zvládají ony?

*Děkuji Vám za rozhovor a přeji hodně úspěchů.*

#### ***Komentář tazatele k rozhovoru č. 1:***

Z daného rozhovoru je patrné, že dotazovaná pocítovala a pocítuje rozdíly mezi muži a ženami, co se týče pracovního procesu, mužů a žen na vedoucích pozicích, vidí rozdíly v hodnocení a odměňování mužů a žen na stejné pracovní pozici, při stejných pracovních zkušenostech, a to např. z důvodu péče o dítě anebo jen proto, že je žena a že muž je živitel rodiny, tak je mu automaticky přiznáno větší ohodnocení než ženě na stejné pracovní pozici.

#### **Rozhovor č. 2:**

***Petr H., 57 let, pracuje jako vedoucí odboru, ženatý, má dvě dospívající děti. Na dané pozici pracuje 6 let.***

*Dobrý den, myslíte si při své praxi, že jsou v pracovním procesu a na trhu práce zvýhodňováni muži před ženami?*

No, hodně se o tom teď mluví, tzv. gender, že? Nevím, já se snažím, abych nikoho nediskriminoval, když prostě pracuje a dobře, tak nemám důvodu vzít na dané místo mužského místo ženy.

Mám naopak zkušenosti, a to dobré, s ženami, i když mají malé děti a jsou mladé, ale jsou odpovědné, snaží se, nemám s tím problém, a taky nevím, proč by měl mít chlap více peněz, i když jsem sám muž. Mám pod sebou více méně spíše ženský kolektiv, pracuje se s nimi dobře, nemám nejmenší problém, i když v případě paragrafu, a delšího,

musí ostatní ženské trochu zatnout zuby a pracovat i za toho chybějícího člověka, no ale on může přece onemocnět i chlap a taky se za něho musí pracovat, tak nevidím důvod, proč bych měl ženy od mužů nějak oddělovat, nějak je podceňovat anebo hůře oceňovat.

Taky máme děti, manželka byla hlavně s klukem hodně doma, no a problémy většinou byly, hrozili jí, že jí už neobnoví tehdy pracovní smlouvu atd., bylo to nepříjemné, a na to by se nemělo zapomínat, děti má většina z nás, jiné to asi bylo dříve a dnes. Já se fakt snažím to nijak nerozlišovat.

*Víte o tom, že byste bral větší mzdu za stejnou pozici, na které jste pracoval, než například žena na stejné pozici?*

To je těžká otázka. Přemyslím, ale myslím, že ne. Pracoval jsem dříve spíše v mužském kolektivu, a abych pravdu řekl, ani jsem se moc nestaral, kdo a za co kolik bere, takže na to Vám popravdě neodpovím.

*Nesetkal jste se někdy dříve s tím, že by Vám řekli, že chtějí třeba spíše ženu, aniž by s Vámi udělali nějaký pohovor apod.?*

Ne, nevzpomenu si, ale asi máte pravdu, že to tak může být, i naopak, ale ono asi záleží, jaké představy má zaměstnavatel, a i sám zaměstnanec, protože na jedné straně on vybírá zaměstnance, a jestli jde o práci, na kterou se líp hodí muž, tak to se ženy nesmějí zlobit.

Mám někdy pocit, že se to s tou diskriminací mnohdy přehání, a to nejen v práci, v zaměstnání, ale i v jiných oblastech a ohání se jí spíše menšiny, i když si myslím, že se jim křivda neděje. Jednou jsem zaměstnával člověka, který byl lenivý, byly s ním potíže, ale oháněl se diskriminací z důvodu své rasy, tak to jsem trochu ani já nemohl vydýchat. Ono je to dnes trochu divné, většinou jsou tzv. diskriminováni např. i flákači a pak je to už na ostatních, aby to posoudili a správně.

*Myslíte si tedy, že je vše v pracovním procesu v pořádku z hlediska postavení mužů a žen?*

Asi problémy budou vždy a všude, s mnohými, ale nemyslím si, že jsou problémy tady u nás. Ženské jsou, myslím, spokojené, snažím se jim vyjít vždy vstříc, snažíme se vše pak probrat i na pravidelných poradách, kdy se můžou vyjádřit, co se jim nelíbí, dost dlouho se všichni známe a víme, co od sebe můžeme čekat, ale může to být různé jinde a věřím,

že se tak někde i děje. Ale trestat ženy menšími platy za stejně odvedenou práci jen proto, že porodila dítě a stará se o něj, to je opravdu síla, a to by měli řešit ti páni nahoře, ne?

*Děkuji Vám za rozhovor, přeji hodně štěstí.*

### ***Komentář tazatele k rozhovoru č. 2:***

Druhý rozhovor byl veden tazatelem s mužem na vedoucí pozici, jehož podřízenými jsou z větší části ženy. Jak sám uvádí, diskriminaci nezná, snaží se, aby zaměstnanci byli spokojeni, komunikuje s nimi, ale uznává, že se o genderové nerovnosti může jednat jinde, že existují, že ženy nemohou být trestány za to, že jsou matkami. Myslí si však, že je to už v kompetenci ostatních orgánů, aby tento problém řešily.

### **Rozhovor č. 3:**

***Jiří F., 39 let, pracuje jako vedoucí příspěvkové organizace města, svobodný, s partnerkou má dvě děti, na dané pozici pracuje 3 roky.***

*Jste muž na vedoucí pozici, myslíte si, že ženy to mají v zaměstnání složitější?*

Mám pod sebou jak muže, tak ženy, ohodnocení a odměňování je tu dáno jasně, žádné rozdíly se tu mezi muži a ženami nedělají, ale ženy většinou nedělají stejnou práci jako muži, ale práci lehčí, méně složitou, tedy alespoň tady. Nedělám rozdíly mezi pohlavím, buď ten člověk pracuje a je dobrý, nejsou s ním problémy, nebo nepracuje dobře a pak se s ním rozloučíme, ať se jedná o ženu nebo o muže. A jestli se ptáte, jak to mají ženy z mého pohledu v zaměstnání? Nemyslím si, že jsou nějaké rozdíly, alespoň tady u nás fakt ne. Nevím o žádné diskriminaci, o žádných problémech, a kdyby je někdo měl, tak má možnost se při pravidelných poradách vyjádřit.

Jednou jsme tu problém z hlediska platového ohodnocení řešili, kdy si zaměstnanec – muž naopak stěžoval, že jeho kolegyně má vyšší plat, ale jaksi zapomněl, že k tomu má navíc také práci oproti němu, tak byl pak už klid a žádné další problémy.

Myslím si, že s lidmi se musí hlavně mluvit, ptát se jich, dozvědět se, kdyby se jim něco nelíbilo, jinak je to špatně. Já se snažím, aby měli lidi pode mnou pocit, že za mnou mohou přijít, ať je to muž, žena, snažím se to vždy vše vyřešit, ale většinou řešíme provozní věci.

*Myslíte si z pohledu muže, že lze skloubit péči o rodinu a děti se zaměstnáním?*

Mám doma dvojčata, holky, jsou jim čtyři roky, žena je s nimi doma, a už pracuje naštěstí na půl úvazku doma, takže to je super. Babičky někdy využijeme, ale málo, myslíme si, a v tom jsme s ženou zajedno, že o děti bychom se měli postarat hlavně my jako rodiče. Mít ale k dispozici babičku a vědět, že má kdo pohlídat, když to jinak nejde, tak to je moc fajn. Moje paní je šikovná a myslím, že ono se to nějak skloubit možná dá, ale ne vždy. Zvláště když jsou děti nemocné, to naše holky dostávají jedna od druhé všechny nemoci, tak to je potom náročné, ale z nejhoršího jsou už vyiplané a zvládáme to, hlavně žena, ta je s nimi pořád. No, a já se snažím zabezpečit rodinu finančně, co to jde.

A už na to asi narážíme, ptala jste se, jestli se dá skloubit péče o rodinu, děti, práci, a tak teď uvažuju, jak to jednou bude, kdyby šla žena do práce, jestli si ji najde jednoduše, když řekne, že máme doma dvojčata, jestli náhodou nebude problém.

Od známého jsem slyšel, že jeho žena práci při jednom dítěti nemohla sehnat, že jí řekli v jedné firmě, že ženy s malými dětmi nepotřebují, tak to je docela síla. A možná právě ten člověk, co to vypustil z pusy má doma manželku se třemi dětmi a možná bude mít i ona stejný problém. Je to asi o lidech, o jejich přístupu ke všemu, k životu, k práci, k druhým lidem.

Takže nevím, ale myslím si, že při troše dobré vůle se to skloubit dá, a je to asi taky na rodičích, na partnerech, jak se dohodnout, jestli není všechno na ženě, po které požaduje muž doma, aby měl naklizeno, uvařeno, o děti se nestará a chce po manželce, aby ještě chodila do práce, tak to jsou asi hlupáci.

Já se snažím doma s dcerami pomáhat, i když si někdy nosím práci domů, a není tolik času, kolik bych ho pro rodinu potřeboval, ale to nejsem asi sám.

*Jaký je podle Vás největší problém z hlediska genderu?*

Tak asi jak jsme si teď povídali, u nás rozdíl mezi muži a ženami neděláme, asi si nikdo stěžovat nemůže, a kdyby ano, tak bychom to určitě probrali a vyřešili. Já to nějak nevnímám, myslím si, že moji podřízení strach z diskriminace mít nemusí, a už vůbec ne, jestli se jedná o ženu nebo o muže.

*Jak se tedy díváte na často diskutované téma v rozdílnosti ohodnocení za stejnou práci u mužů a žen?*

Jak jsem už říkal, nemyslím si, že by tu něco takového existovalo, tedy u nás, v naší organizaci, ale věřím, že jinde se to děje, a možná právě třeba v kolektivu, kde je více chlapů a přijde tam žena, tak třeba nedostane plat jako muž, i když je na stejné pozici. Jen je třeba rozlišovat, když někdo dělá ve firmě dlouho a dostane přidáno a pak nastoupí studentka, tak dostane menší plat, ale nemůže to brát jako diskriminaci, ale jen prostě nemá ještě zkušenosti apod. To je asi třeba dávat pozor, jak kdo diskriminaci vnímá a jestli není někdy i zneužívána.

*Vřele děkuji za rozhovor a přeji mnoho úspěchů.*

### **Komentář tazatele k otázce č. 3:**

I přesto, že jde o poměrně mladého vedoucího pracovníka, je zřejmé, že mu záleží na dobrých vztazích na pracovišti, že se snaží, aby byli jeho podřízení spokojeni, komunikuje s nimi a zajímá se o ně nejen po pracovní stránce, ale také po stránce soukromé, která může výrazně ovlivnit pracovní chování a vztahy na pracovišti a naopak. Je důležité, že tento vedoucí pracovník nedělá mezi ženami a muži na pracovišti rozdíly, není zde na základě rozhovoru shledána jakákoliv genderová diskriminace. Pro tohoto vedoucího pracovníka jsou důležité postoj k práci, pracovní výkon a nikoliv to, zda jde o muže či ženu. Sám vedoucí pracovník je otcem dvojčat a byl by nerad, kdyby měla jeho žena v zaměstnání jiné podmínky z hlediska platu za stejně odvedenou práci než její mužští kolegové, proto se tomuto chování či genderové diskriminaci snaží vyhýbat a rozdíly mezi ženami a muži na pracovišti nedělá.

### **Rozhovor č. 4:**

***Helena O., 40 let, pracuje jako administrativní pracovnice na podatelně 7 let, je vdaná, má jednu dospívající dceru.***

*Dobrý den, mohu se zeptat, zda jste se někdy setkala s diskriminací z hlediska svého pohlaví, tedy že jste žena?*

Myslíte v zaměstnání? Tak mohu potvrdit, že když jsem po škole hledala zaměstnání, tak první otázka byla, jestli mám děti. To bylo někdy před dvaceti léty a něco, dítě jsem

neměla, nebyla jsem vdaná, a tak mě tento přístup docela zarazil. Poptávala jsem zaměstnání, chtěla jsem pracovat, postavit se na vlastní nohy a založit si pak rodinu, mít dítě, ale ne určitě ve chvíli, kdy jsem neměla ani práci a v podstatě ani zajištěné bydlení. Zaměstnání jsem nakonec získala až u třetí firmy. Problém byl totiž v tom, že když ještě teď dítě nemám, jistě jej tedy bude brzo chtít. Která žena by dítě a rodinu nechtěla, ale založit rodinu je určitá odpovědnost, musela jsem si nejdříve vydělávat a pak o tom uvažovat. Chtěla jsem chvíli pracovat, vzdělávat se, s nynějším manželem jsme rodinu určitě chtěli, ale ne brzy.

Takže jestli se ptáte takto, tak ano, z mého pohledu šlo o diskriminaci. Přece když hledám práci, tak by mělo být směřodonné, zda mám pro ni vzdělání, a ne, jestli budu chtít rodinu a budu mít děti.

*Co si myslíte, že je dnes největším problémem z hlediska genderu?*

Hlavně plat, ženy mají menší platy, je jaksi stále počítáno s tím, že rodinu živí muž, ale to dnes už není pravda, už to není jako dříve, že žena byla doma s dětmi a muž chodil do práce. To by si už měli ti nahoře uvědomit. U nás v práci jsme také rozdílně ohodnoceni

na stejných pracovních pozicích a dost to někdy bublá a je to nepříjemné pracovní klima. Je fakt, že administrativu mnoho chlapů nedělá a dělat nechce, je to pro ně jaksi ponižující,

to je ten problém, že pro muže se mohou zdát některé práce ponižující, spíše ženské, ale jak se zdá, tak zase některé ženy mají potřebu se vyrovnávat mužům, dávají se na mužská povolání. Myslím si, že žena by měla zůstat ženou, ale doba je jiná, ženy dnes na muži závislé nejsou, nebo se snaží nebýt, alespoň si myslím, že v mnoha případech a v mnoha rodinách to tak je.

*Myslíte si, že je lehké skloubit rodinu a práci?*

Tak asi záleží, o jakou práci se jedná. Když pracuje žena například od osmi do páté, tak nestačí ani vyzvednout děti. Pak jsou doma problémy, znám to z okolí. Když děláte směny, tak může být taky problém, a jak se dnes říká, hodně by řešila pružná pracovní doba, no ale všude to tak nejde. Nemůže být pružná pracovní doba, když dělám například

prodavačku v obchodě. Takže odpověď je, že to jde, ale jak u které profese. Záleží taky, jak je to nastavené doma, jestli muž pomáhá, když je potřeba a vyzvedne děti, když je to potřeba. Pokud by mě a dceru muž uživil, tak zůstanu doma, teď už jo. Ale chápu mladé, že chtějí pracovat, realizovat se, chtějí vypadnout z domu a nebýt zavřené s dětmi x let doma, dnes jsem starší, holka je velká, ale nevím, taky jsem musela jít do práce. Některá nemusí a jde, chce. Tak je to asi individuální a ovlivní to moc faktorů, zda to jde, nebo ne, nelze říct asi jednoznačně, to bych se musela zamyslet, i co se týče zkušeností z okolí, od přátel a tak....

*Měla byste nějaký návrh, jak řešit gender na pracovišti?*

Prostě dát všem stejné pracovní podmínky a stejný plat za stejnou práci, ať jde o muže či ženu. Ale jsou určitě povolání, kde ženy pracovat nesmějí, nebo by neměly, teď nevím, ale přesto tam chtějí. Pokud tu práci a třeba i mužskou dělají dobře, tak by měly dostat peníze jako muž. Ale moc zastáncem té feminizace nejsem, žena je žena, je jinak stavěná, nemůže přece být rovna v některých aspektech stejně jako muž.

Také si myslím, že v práci záleží i na vedoucím, jak řeší problémy, jak se staví ke své práci, k ostatním, a to můžu říct, že vedoucí je fajn a rozdíly v platech asi moc neovlivní.

*Moc Vám děkuji za rozhovor a hodně štěstí i nadále.*

#### **Komentář tazatele k otázce č. 4:**

Dotazovaná se s diskriminací v minulosti setkala, když hledala zaměstnání a byla potencionálními zaměstnavateli dotazována, zda chce rodinu, děti. Jak uvádí, záleží na profesi, která je vykonávána, na vztazích na pracovišti, na vedoucím pracovníkovi, na pracovním kolektivu a odvedené práci. Zároveň dodává, že ženské profese by měly zůstat ženskými a mužské mužskými, pak by z jejího pohledu k žádné genderové diskriminaci nedocházelo. Na svém pracovišti si na diskriminaci z hlediska genderu nemůže stěžovat, setkává se s ní v platovém ohodnocení, ale svého vedoucího chválí.

#### **Rozhovor č. 5:**

*Ondřej Č., 44 let, rozvedený, žije s partnerkou a jejími dvěma dospívajícími dětmi, pracuje jako IT 2 roky.*

*Dobrý den, jak se díváte na gender, na rozdílné postavení mužů a žen, na jejich odlišné hodnocení za stejnou práci?*

Mohu Vám říct, že já jsem se s tím nikdy nesetkal, jsem chlap a neměl jsem nikdy pocit, že někomu беру místo, navíc ještě v profesi, ve které dělám, ale vím, že na posledním pracovišti v jedné nejmenované firmě problémy byly. Tam v kolektivu šesti chlapů byly dvě ženské, pracovaly stejně a měly o dost nižší plat. Můžu říct, že v naší relativně mužské profesi jsou ženy mnohem pečlivější a trpělivější a peněz berou méně.

*A když jste to věděl, nebyl jste proti tomu?*

To máte těžké, my se tam moc o platech nebavili, nedělalo to dobrotu, ani nevím, jestli neměli kolegové víc, než já, tak jsem do toho raději nešťoural. Problémy ale byly...

*Jaký je podle Vás největší problém z hlediska genderu, tedy rozdíly mezi muži a ženami v zaměstnání?*

Nevím, všude se říká, že se to točí hlavně kolem peněz a taky že ženy nejsou moc na vedoucích postech, ale zase asi záleží, jestli ženy o to vůbec stojí, a asi je to dáno tím, že žena má na starost většinou děti a domácnost a ani by některé funkce asi nezvládla, asi tak se na to dívám já.

*Nemyslíte si, že by to mělo být i doma vyrovnané? Že by muži měli více pomáhat, že žena není dnes doma, ale vydělává také?*

Asi máte pravdu, asi to tak všude není. Kluci jsou už větší, pomáhají a já se snažím ženě pomáhat taky. Rád uvařím, ale praní a žehlení a takové ty ženské věci nechávám na ní, raději opravím, vymaluju a tak. Teď vlastně, když se poslouchám, mluvím také genderově nevyrovnaně...

*Mužské a ženské práce?*

Asi tak, no máte pravdu, ale ženy by se měly držet spíše domácnosti a muži ostatních věcí, ale vím, že to tak už dávno není. Žena taky nechtěla zůstat doma s dětmi, už jsem jí to navrhoval kdysi, jsme spolu už dost dlouho, no a prý půjde do práce, tak co s tím? Myslím,



že ženy doma být nechtějí, mají možnost se dnes realizovat stejně jako muži, v tom nevidím problém a je pravda, že by všechny ženy měly mít od mužů asi větší podporu. Asi se může stát, že mohou být někdy podceňované, a přitom by mohly být na vedoucí pozici daleko lepší než kdejaký muž, ale buď třeba ani samy nechtějí, nebo se na tyto pozice nedostanou, to Vám neřeknu, nad tím jsem ani nepřemýšlel.

*Stalo se Vám, že byste někdy pocítil jakoukoliv diskriminaci, třeba ale zrovna z hlediska věku?*

Ale to víte, že jo, že mě třeba už i mladší přeskočili, prý jsou pružnější nebo jsem měl ten pocit, na druhou stranu si říkám, že každý zaměstnavatel má přece právo si vybrat na tu kterou práci, koho chce, ať už v soukromé sféře nebo v té veřejné.

*Děkuji Vám za Váš čas a přeji hodně štěstí.*

#### ***Komentář tazatele k rozhovoru č. 5:***

U tohoto dotazovaného šlo spíše o úvahy na téma gender a zkušenosti z doslechu v této problematice. I on však připouští genderovou diskriminaci v obecné rovině, že ženy mohou mít některé situace jednoduché a jiné složité, že by mohly být daleko lepšími vedoucími pracovníky než muži, ale že třeba nemusí mít ty ambice, dávají přednost po práci spíše rodině, starosti o domácnost.

#### ***Rozhovor č. 6:***

***Pavla N., 24 let, svobodná, mzdová účetní v příspěvkové organizaci města, v pracovním poměru 1 rok, bezdětná***

*Dobrý den, setkala jste se v práci někdy s genderovou diskriminací?*

Dobrý den, musím říct, že ano, a nerada na to všechno i vzpomínám. Nastoupila jsem po škole k jedné soukromé firmě, kde šéfoval muž, který snad nikdy ani firmu žádnou mít neměl. K ženám se choval arogantně, přitom sám dělal chyby, které jsme po něm musely opravovat a žehlit to u klientů, pak nás ještě dokázal seřvat, že za to můžeme my, vydržela jsem to tam půl roku a utíkala pryč, a nebyla jsem jediná...

*Tedy špatná zkušenost, ale to asi nebylo tím, že jste žena.*

Ale ano, on ženy považoval za takové ty slepičky, které si nechají všechno líbit. Jeho ženu jsem znala a musím říct, že je chudák, on se vážně neuměl chovat. Hlavně se to odráželo na práci, kterou jsme vykonávaly, práce byla dělaná ve stresu a tím se člověk vůbec nemohl soustředit. Musím říct, že mě to dost mrzelo a nikdo z nás se neuměl ozvat.

*Jak tedy probíhal přijímací pohovor?*

Pohovor se mnou dělala vedoucí účetní, s ním jsem přišla do styku později a měla jsem po radosti z toho, že mám práci.

*V novém zaměstnání se cítíte dobře, nepozorujete rozdíly mezi muži a ženami?*

Pracuji jako mzdová účetní a nejsem tady dlouho, ale musím říct, že kolektiv ženský a super, šéfem je muž, ale prima chlap, je kamarádský, zajímá se, nedá na nás dopustit a postaví se za nás.

*Problémy nemají ani kolegyně s dětmi?*

To už vůbec ne, on má vnoučata a stále o nich mluví, to vždycky roztaje, má je rád a tak si myslím, že má pro ženské, co jsou maminkami, velké pochopení. Kolikrát pustil kolegyni dříve, když musela pro dítě do školky, i když si to pak práci musela dodělat, ale vyšel vždy vstříc a myslím, že by to tak mělo být, i když nám velí muž, tak by měl mít pochopení, vždyť muži mají doma manželky, děti, tak by měli pochopit i svoje podřízené...

*Tak vždy a všude to tak být nemusí....*

To máte asi pravdu, ale tady je fajn, jsem spokojená. Co se platu týče, myslím, že je to tu spravedlivé, protože jsme tu samé ženy. Nemáme srovnání s muži (*smích*).

*Myslíte si, že to mají ženy v zaměstnání horší, že je jich dost třeba na vedoucích postech, že mají stejný plat s muži?*

To si netroufám říct ani tvrdit, vím, že se hodně mluví o diskriminaci, ale možná se to někdy i zbytečně zveličuje. Já jsem poměrně dost mladá a nemám ještě takový přehled a zkušenost, navíc bydlím u rodičů, takže to vypovídá o všem. Nemám děti, rodinu a pracuji jen pro sebe, mám pro sebe peníze a nikoho nemusím živit – tím myslím dítě, ale když by to jinak nešlo, tak odejdu a ani se neohlídnu. A zvláště dnes, kdy je málo

lidí a myslím si, že jsou spíše zaměstnanci těmi, kteří si mohou vybírat. Tak nechápu ty ženy, které se nechají obtěžovat, až se to vyhroťí a je zle.

*Jak se tedy díváte z Vašeho pohledu na gender?*

Jak jsem řekla, asi je to na každém z nás, jak se dokáže ozvat, spíše starší lidé jsou takoví bezradní, bojí se. My mladí jsme už možná i trochu drzejší anebo sebejistější, nevím. Já bych si nic líbit nedala, taky jsem odešla, když se mi nelíbilo chování nadřízeného, a může to udělat každý, každý má tu volbu, ale říkám, mně se to třeba říká moc jednoduše a hůř taky nakonec dělalo.

*A jak se díváte na hodnocení – platové mužů a žen?*

Asi něco v pořádku není, problémy jsou asi tam, kde je smíšený pracovní kolektiv a tyto problémy jsou tam evidentní, ale zase je to na ženách, jestli se ozvou, nebo pracují za méně stejně jako chlapi, to už je asi i na nich. Já bych se určitě ozvala, dělám stejnou práci, tak chci stejné peníze a nikdo mě nebude obírat jen proto, že jsem žena!

*Máte nějaká opatření či nápady, jak genderu a diskriminaci čelit?*

Více sebedůvěry, sebejistoty, nedat se, a muži by si měli uvědomit, že nás potřebují (smích). Nevím, nemám žádné nápady, myslím si, že v práci by měla být směrodatná odvedená práce, když někdo nedělá, tak by měl dostat méně než ten, který dělá na 120 %, a nemělo by být rozhodující, jestli jde o muže anebo o ženu, to by nemělo hrát žádnou roli, ale vím, že hraje.

Ženy přijdou domů z práce unavené, musí se učit s dětmi, vyzvedávají je většinou ze školy, školky, a i je tam vozí či odvádějí, pak něco uvaří, uklidí, nakoupí, učí se s dětmi, tak myslím, že je toho hodně, že by se chlapi měli zapojovat, a ne ještě chtít více peněz. My pracujeme i doma, za to nic nedostáváme.

*Děkuji Vám za názor a přeji hodně pracovních úspěchů.*

#### **Komentář tazatele k otázce č. 6:**

V tomto případě se jedná o mladou dotazovanou zaměstnankyni, která by situaci diskriminace z hlediska genderu řešila raději odchodem, pokud by to nešlo jinak,

což ale řešení taky není a měla by se genderová či jiná diskriminace ihned řešit a vyřešit, a to i za cenu změny vedoucího pracovníka.

#### **Rozhovor č. 7:**

***Mikoláš Z., 33 let, personalista, v pracovním poměru je 3 roky (na dané pozici půl roku), svobodný, bezdětný***

*Setkal jste se někdy s genderovou diskriminací?*

Budete se asi divit, ale ano, a to, když jsem jako absolvent obchodní akademie chtěl nastoupit u jedné firmy a zde mi žena v přijímací komisi řekla, že muže nechtějí, že jsou samé ženy a že bych tam nezapadl. Tak to byla síla, to jsem tehdy nechápal, chtěl jsem se něco naučit, pracovat, na ženský kolektiv jsem byl zvyklý ze školy i z domova a bylo mi jedno, jestli budu mít za spolupracovnice ženy, muže nebo obojí, ale potřeboval jsem práci, tak to jsem za diskriminaci považoval.

*Bránil jste se tomu?*

No, tak to ne, mávnul jsem nad tím rukou, stejně bych tam nebyl asi spokojený, když mě tam nechtěli. Ani nevěděli, co umím, jak pracuji, jaký jsem, no prostě jste chlap a ty tu nechceme. A kdyby to bylo naopak, tak je z toho asi humbuk, to by byla diskriminace a větší!

*Jak to myslíte?*

No, že kdyby chtěla jít do práce mezi chlapy žena a řekli jí, že tam ženy nechtějí, že jsou chlapský kolektiv, tak to by se asi rychle ozvala.

*Ale to asi není v pořádku, ne?*

Asi ne, na druhou stranu musím vyzdvihnout tu upřímnost, když tam muže nechtěly, tak ho tam neměly a já bych se taky necítil dobře.

*Jak se díváte na hodnocení a odměňování žen a mužů?*

Jak to myslíte?

*Myslím tím, zda a jak vnímáte rozdílné finanční ohodnocení na stejných pozicích mužů a žen?*

A jo, vy myslíte, jestli muži neberou více? Tak to si ani nemyslím, ale může to někde být, já se s tím nesetkal, nebo jsem se spíše nestaral ani, kdo kolik bere, nic mi po tom nebylo. Myslím, že to je ale na vedení, na nadřízeném, už jsem se setkal i s tím, že nesmím říkat, kolik beru, aby to nedělalo neplechu. Já to určitě nedělám, ženské přesně ví, jak jsou hodnocené, kolik si vydělají, když plní úkoly a problémy nejsou. Jsem sice ještě poměrně mladý, svobodný, bezdětný, ale pět a pět si umím spočítat a rozdíly v penězích by mohly dělat velkou neplechu. Každá zaměstnankyně si tu může vydělat podle svých výkonů. Když plní úkoly, nemám s tím problém. Je to ženský kolektiv a rozhoduji maximálně o odměnách. Jinak se starám právě o nábor lidí a snažím se, aby si nikdo stěžovat nemohl, nepotřebuji problémy, mám rád pohodu, raději i humor, než abychom se tu na sebe šklebili a šuškali si, to vždycky říkám, že jestli se někomu něco nelíbí, tak ať mi to přijde říct a budeme to řešit.

*Jak se díváte na skloubení práce a rodiny?*

V tomto to mají třeba ženské těžší, ale je to na nich, jak si to doma zavedou, jak si rozdělí práci, to nemůžu zatím posoudit, žiju sám, mám jen psa. Někdo to skloubit umí, jiný ne a má problémy, záleží, jestli je žena sama s dětmi, nebo má manžela, nebo ho má a stejně nepomáhá, asi to jde, jen to chce dohodu, podělit se o učení s dětmi, o domácnost, já vynesu smetí, ty umyješ nádobí a musí to jít.

*Vám by nevadilo, kdyby vaše budoucí žena vydělávala více než Vy?*

Ne, proč by mělo? Když by byla lepší, měla lepší místo, tak to je přece přirozené, ale asi bych nesměl doma poslouchat, že má větší plat a nějak mě shazovat, ale jinak bych byl na ni pyšný.

*Děkuji Vám za rozhovor a přeji dobrý pracovní kolektiv.*

#### **Komentář tazatele k otázce č. 7:**

Respondent je svobodný a bezdětný, sám se s diskriminací setkal v rámci shánění práce po absolvování střední školy, kdy nebyl přijat do ženského kolektivu. V současné

době pracuje půl roku na pozici personalisty. Jak sám vypověděl, rozdíl nedělá, hodnotí a odměňuje podle odvedené práce, nikoli podle pohlaví. Zda jde skloubit rodina, domácnost a práce nemůže s přesností a z vlastních zkušeností posoudit, ale je toho názoru, že po dohodě s partnerkou to možné určitě je. Jen se musí podělit o práce v domácnosti a v péči o děti oba.

### **Rozhovor č. 8:**

***Petra Ž., 31 let, 2 děti, vdaná, v pracovním poměru 9 let na pozici hlavní účetní***

*Dobrý den, setkala jste se již někdy s genderovou diskriminací?*

Asi ne, nemůžu říct, že by mě někdo diskriminoval jen proto, že jsem žena, a je to dáno možná i mou pozicí, tedy zaměřením, tedy účetní, na hlavní účetní jsem se vypracovala před dvěma lety, a myslím, že mi to ostatní přáli, že tu není žádná závist. Jsme dobrý kolektiv, scházíme se i mimo práci, zajdeme někam s dětma, je to fajn. A pak se i lépe pracuje.

Ale jsme tu jen ženy, tak možná, kdyby místo mě tu byl muž a dostal toto moje vyšší místo, tak nevím, to by mi asi vadilo, to bych asi prskala... (*smích*)

*To věřím. Myslíte si, že to mají ženy složitější v zaměstnání, co se týče uplatnění a platových podmínek?*

Já nevím, my si to děláme asi z části samy, jsou feministky, které budou na gender svádět všechno, přitom se samy pasují do mužských rolí, je to dneska úplně už někdy naruby. Zdá se, že se teď moc všechno rozebírá, ale určitě by neměla existovat situace, že jsem lepší – žena, pak přijde chlap a dostane za třeba i méně práce větší plat, protože on přece musí živit rodinu. Ale jak živit, když jeho žena pak taky pracuje a nosí domů plat, a taky menší, no není to správně, něco bude určitě špatně, ale ne tady, a myslím si, že když jsi na nějaké pozici, tak máš větší plat, taky ale více práce, odpovědnosti, tak je to v pořádku. Měla jsem sousedku, ta byla v práci šéfem šikanována, doma brečela, tak jí říkám, aby se vzchopila a něco s tím hejskem dělala, šla si stěžovat výše, nechala si ho taky zavolat, prostě se bránila, ale ona se nechala trápit ještě skoro rok, až se zhroutila, ale nevím, kde teď je, kde pracuje, odstěhovala se i s dětmi, to není správné, neměla by odejít ona, ale on, tak by to bylo správné, nemám pravdu?

*Ano, to ano, diskriminace, šikana a další negativní jevy by neměly mít v práci ani v soukromém životě místo... Myslíte si, že se dá skloubit rodina, práce?*

Mám dvě děti, manžel pomáhá, jak může, i když má taky náročnou práci, někdy pomůžou babičky, a někdy bychom si to bez nich neuměli představit, ale je fakt, že já bych pracovat nemusela, ale chtěla jsem, šla jsem do práce zpět, když menší byly čtyři roky a nelituji, i když máme někdy výčitky, že s nimi nejsme více, ale na druhou stranu si myslíme, že je jim v kolektivu stejně starých dětí dobře, hodně se naučí, jsou veselí a spokojení, tak jsme spokojení i my, prostě to tak je.

Svou práci mám ráda, svou rodinu miluju, všechno to do sebe zapadá, ale je fakt, že kdybych měla doma nějakého ěnoumu, který nepomůže s ničím, tak bych už asi byla v blázinci. Je to asi o těch dvou lidech, jak se k povinnostem postavím, jestli muž uznává její práci a to, že musí pomoci a přiložit ruku k dílu, i se učí s dětmi, když je potřeba, v tom nemáme doma problém. Možná jsem i jedna z mála, když poslouchám ostatní kamarádky. (*smích*).

*Určitě ano... A v případě genderu byste měla nějaká opatření a nápady?*

To bych asi musela přemýšlet. Ženy tady, myslím, problémy nemají. Stýkáme se i mimo práci, hodně o sobě víme, jak která žije, ony ví o mně, já ledacos o nich, když jsou problémy v rodině, tak se to většinou v práci objeví a nějak projeví, takže vím, co se děje, můžu na to reagovat, nedávám pak složitou práci, zaskočí i kolegyně, je to prostě fajn, a mělo by to tak být asi všude, ale určitě není. A taky chci říct, že si při těch setkáních mimo práci kolikrát řekneme, co se nám nelíbí, ne každému se vždy daří, tak se podpoříme, pomůžeme si, a myslím, že je to správné. Ženské ví, že jsem pracovala jako ony, že jsem měla nad sebou taky nadřízeného a vedení, že se na to dívám taky už z jejich pozice, ne jako vedoucí, ale spíše jako jejich part'ák.

A právě kdyby tu přišel někdo cizí a třeba někdo, kdo by se tu jen tak vyšplhal na vyšší pozici, neznal holky, tak by to bylo špatně a byly by problémy. My jsme sehraný tým, teď nám kolegyně odchází na mateřskou a našly jsme už náhradu, moc šikovnou paní, a to byl takový kolektivní pohovor, chtěla jsem, aby zapadla mezi všechny, ne jen, aby se líbila mně.

*A kdyby se přihlásil na toto místo muž?*

Tak to Vám řeknu popravdě, že bych váhala, asi by to nedělalo dobrotu a kolektiv by nám to asi rozbilo. To byste brala jako diskriminaci?

*Nevím, jaký Vy na to máte názor? Jde o gender?*

Nemyslím si, přece si jako vedoucí a jako celý kolektiv můžeme vybrat člověka, který nám bude vyhovovat, a když si řekneme a odsouhlasíme, že chceme jen ženu, tak je to na našem rozhodnutí a proč bychom měly být jako dobré a přibrat muže jen, aby to nebyl gender či nějaká genderová diskriminace.

Takže jsme zase u toho, že se to s tím genderem může někdy přehánět. Přece nám nikdo nemůže zase nařizovat, co a jak, koho, kdy, proč.

*Velmi Vám děkuji za rozhovor a přeji příjemné chvíle v pracovním kolektivu.*

#### **Komentář tazatele k otázce č. 8:**

Tato respondentka při rozhovoru vypověděla, že se s diskriminací nesetkala a snaží se, aby se jí nedopouštěla ani na pozici hlavní účetní, kdy má pod sebou podřízené – ženy. Jak sama uvedla, muže by do pracovního kolektivu nechtěla, narušil by kolektiv, možná by se tam ani necítil svůj a spokojený.

Co se týče skloubení rodinného a profesního života nevidí v tom problém, její rodinný život je spokojený, s manželem se podílejí rovným dílem o domácnost i péči o děti, v případě potřeby pomáhají babičky.

#### **Rozhovor č. 9:**

*Jan V., 56 let, referent, v pracovním poměru 16 let, ženatý, dvě dospělé děti.*

*Můžete mi říct Váš názor na gender?*

Myslíte takové ty řeči, proč jsou ženy hůře placené a nejsou na vedoucích pozicích?

*Myslíte si tedy, že ženy jsou hůře placené?*

Ale ne, tady je asi dostatečně propracovaný systém, jak nás platově hodnotit, komu dát odměny, bonusy a tak. Nevím, že by tu někdo strádal jen proto, jakého je pohlaví.



*Co se týče genderové diskriminace, myslíte, že existuje, a tím nemyslím teď přímo tady...*

Tady si nemyslím, že by někdo byl nespokojený, celkem tu spolu vycházíme, máme pravidelné pracovní porady, setkáváme se i na různých supervizích a školeních, tak o sobě trochu i víme. Je jasné, že když má někdo problémy doma, tak se to projeví i v práci, člověk je nevrlý, nedělá dobře svou práci, no a když vás šéfka podrží, tak je to super.

*Vaší nadřízenou je žena?*

Ano, tady je více ženských, není to nic neobvyklého, ale nestěžuji si, je to fajn, spravedlivá, nemám s tím problém, že mě řídí žena. Nakonec mě doma taky řídí manželka ... (smích).

*Co si myslíte, že je největší problém z hlediska genderu?*

Jak to myslíte? Jakože třeba ohledně toho platu? Tak nevím, hodně se o tom teď mluví, neřeším to, nejsem vedoucí, ale nesetkal jsem se s tím, že by si někdo stěžoval, jako že já jsem chlap a beru méně než žena. Spíše to nějak rozpoutaly asi i feministky, hodně žen se dnes chová jako muži, stačí se podívat na dnešní mládež, nebo naopak chlapi vypadají někteří jako holky, divný svět, divná doba.

Takže si nemyslím, že by byly nějaké problémy tady u nás, někde jinde to může být jiné, není určitě v pořádku, kdy dělají dva totéž, tedy muž i žena a žena dostane o 20 % menší plat. Nebo se hodně mluví o tom, že je málo žen ve vedoucích pozicích, no ale proč? Dělal někdo nějaký průzkum, jestli ty ženy vůbec po tom touží šéfovat a třeba i chlapům?

Nemám nic proti tomu, když chce jít žena třeba do armády nebo chce boxovat, no pro mě za mě, ať jde, jen by pak neměla čekat, že se k ní jako k ženě bude někdo chovat, a není asi pravda, že by chlapům vadila žena jako šéfka, pokud je férová, spravedlivá, umí jednat,

tak proč ne, nemám s tím problém.

*Vy jste nikdy tedy diskriminovaný nebyl?*

Ne, opravdu ne, já jsem docela přímý člověk a jen tak si nějakou tu nespravedlnost nenechám líbit, snažím se to vždy si s každým z očí do očí vyříkat, nenechat to jen tak být, to pak není dobré a dělá to zbytečné napětí. A myslím, že je to správné, žádné šuškáni za zády rád nemám. A co se týče toho, že mi šéfuje žena, tak si myslím, že možná mají ženské (asi ale jen některé) docela dobrý postoj, jsou možná citlivější, empatictější, takže o. k.

*Děkuji Vám za rozhovor, přeji hodně štěstí!*

#### **Komentář tazatele k otázce č. 9:**

Respondent uvedl, že se s genderem a problémy s tím spojenými nesetkal, jde o přímého člověka, který řeší problémy ihned, jeho vedoucím či nadřízeným je žena a problémy v tom nevidí, myslí si, že to může být na mnoha pozicích i ku prospěchu. V tomto případě odpovědí není s diskriminací z hlediska genderu problém.

#### **Rozhovor č. 10:**

***Ella P., 28 let, personální odbor, jedno dítě, samoživitelka, na pracovní pozici pracuje 4 roky***

*Dobrý den, mohu se zeptat, zda jste se setkala někdy s genderem, případně s některými jeho projevy?*

Ano, setkala a příjemné to určitě nebylo. Než jsem nastoupila tady, tak jsem pracovala u jedné soukromé firmy v kanceláři, šéfoval nás pán, který měl problémy zřejmě v rodinném životě, slyšela jsem, že se rozváděl. Přenášel na nás ženy všechny své problémy, nebo si je spíš na nás řešil či vyléval, jak bych to řekla. Prostě v nás viděl ve všech svou ženu, která mu asi dávala rozvodem zabrat. Ale asi jsme se ani jedna nedivily, že se s ním rozvádí. Byl arogantní, takový hulvát. Měl své dvě oblíbenkyně, které mu donášely, dělalo to rozbroje, a to i platově dělal rozdíly. Dobře se tam určitě nepracovalo.

Problém byl už s tím, že mám dítě, i když na paragrafu jsem v té době snad ani nebyla, hlídaly babičky, a rády, malá je zlatá, no a on měl stále nějaké problémy, jakože máme děti, že bychom měly více pracovat, prostě nás jen deptal, nic nebylo vhod, bylo to jak černá můra, já nakonec dala výpověď, a jsem dnes moc ráda.

A to nebylo všechno, přibral si tam pak svého známého, který navíc nic neuměl, jen vysedával, vykuřoval, ale plat mu šel větší než nám. Tak to byly taky problémy, protože když vidíte, že někdo nemaká, jen se veze, tak to dobře není, ženské byly našťvané, nedalo se tam pak už vydržet, a on se nám pak ještě vysmíval, a to i s tím svým známým.

Tady jsem spokojená, i když i tu by se možná našly drobné problémy, ale já o nich nevím. Jsme dobrý kolektiv, tak to vnímám já.

*Jak se díváte na gender?*

Prostě nedělat rozdíly, člověk má být hodnocený za svou práci, ne podle toho, zda jde o muže nebo o ženu, jestli má žena dítě anebo ne, to už by vůbec nemělo hrát roli, ale z druhé strany si myslím, že dnešní doba je taková, že by měl mít právo každý vybrat si vhodného zaměstnance, takže chápu, že když se hlásí na danou pozici muž a žena se stejným vzděláním, schopnostmi, tak dostane chlap přednost, protože hlavně u mladé ženy se předpokládá právě mateřská, rodičovská, paragrafy, prostě péče o dítě, a ono to tak je. I když dnes muži chodí na mateřskou a zůstávají na rodičovské, žena někdy vydělá více a pak to takto řeší, ale kdybych měla firmu, tak bych asi taky váhala, je to asi v praxi těžké. Co mám ze zaměstnance, který bude každý měsíc na paragrafu, musí za něho dělat druzí, ale to se dá asi pak řešit i odměnami, prostě jsi tu nebyla, měla jsi paragraf, tak odměny tvoje dostane ten, který za tebe musel pracovat. Nevím...

*Co byste navrhovala, aby nedocházelo ke genderové diskriminaci?*

Asi každý by měl vědět, za co je hodnocený. Měly by být asi v rámci pracovní doby nějaké pravidelné porady, vedoucí by měl být ten, který bude pracovní kolektiv tmelit, ne ho rozdělovat třeba právě nespravedlivým odměňováním, i když někomu se může zdát nespravedlivé i spravedlivé odměňování, mzdy, benefity, bonusy.

Ženy by měly mít přístup k práci bez rozdílu, měly by mít stejné platy jako muži, pokud dělají stejnou práci, děti má snad každý, ať je to ženská anebo chlap, tak proč dělat

nějaké rozdíly, děti jsou ženy jako muži, muži by se konečně měli starat taky o domácnost a o děti, nemělo by to být jen na ženách, které přijdou z práce a mají další směnu, vidím to u některých kolegyně i u sebe, i když mám fakt zlaté babičky, které hlídají, když je to potřeba.

*Děkuji Vám za čas, mějte se pěkně a přeji hezký den.*

### **Komentář tazatele k otázce č. 10:**

Respondentka se setkala s diskriminací v minulém zaměstnání, na nynější pracovní pozici jej nepotvrdila. Je toho názoru, že ženy by měly mít stejná práva na mzdy jako muži. Má jedno dítě, nebývá však mimo pracovní proces, dítě jí hlídají babičky, a kdyby nehlídaly, tak si myslí, že muž by měl pomáhat, že se dá domácnost a práce skloubit, ale musí se přičinit všichni, tedy hlavně oba rodiče o péči o dítě. Diskriminaci žen zažila vzhledem ke svému pohlaví v minulosti, což řešila odchodem ze zaměstnání.

### ***Vyhodnocení dotazovaných:***

Průměrný věk dotazovaných 36,8 let

Průměrný věk dotazovaných žen 30,4 let

Průměrný věk mužů 43,8 let

Diskriminace dotazovaných žen 4 z 5

Diskriminace dotazovaných mužů ano 1 z 5

Děti má 1 z 5 dotazovaných

Děti nemá 4 z 10 dotazovaných

Vedoucí pozice ženy 1 z 5 dotazovaných

Vedoucí pozice muži 3 z 5 dotazovaných

Dle tohoto vyhodnocení odpovědí dotazovaných v rámci vypracování praktické části práce lze vyhodnotit, že průměrný věk dotazovaných žen je o 13,4 let nižší. Vzhledem k průměrnému věku žen jsou bezdětné pouze dvě ženy z celkového počtu pěti dotazovaných žen, a také u dotazovaných mužů jsou dva z celkového počtu pěti dotazovaných mužů bezdětní.

Na vedoucí pozici jsou tři muži z pěti dotazovaných, zatímco z pěti dotazovaných žen je na vedoucí pozici pouze jedna žena. Genderovou diskriminaci zažily čtyři dotazované ženy z pěti dotazovaných, pouze jeden dotazovaný muž, ostatní genderovou diskriminaci nezažili, nebo ji nepřiznali.

Jak vyplývá z rozhovorů, dotazované ženy se staly častějšími oběťmi genderové diskriminace, nedošlo k ní však v organizaci, kde pracují nyní, ale v minulém zaměstnání či při hledání pracovního místa.

Rozhovorů se zúčastnilo pět mužů a pět žen, kteří jsou zaměstnanci veřejné správy (Městského úřadu Litoměřice, případně jeho příspěvkových organizacích). Průměrný věk respondentů byl 36,8 let, na vedoucí pozici pracuje jen jedna z pěti dotazovaných žen. Dotazovaným byly pokládány připravené otázky, rozhovory plynuly volně, dotazovaným byl dán prostor, aby se vyjádřili k danému tématu práce, či případně měli možnost sdělit svůj názor i na související témata k tématu danému.

Jak bylo uvedeno, pro účely praktické části této práce bylo vybráno náhodně pět mužů a pět žen, a to jak na vedoucích pozicích, tak řadových zaměstnanců. Přitom na vedoucích pozicích z těchto pěti dotazovaných mužů byli tři, u žen byla ve vedoucí pozici z pěti dotazovaných jen jedna.

Jak vypovídaly ženy, tyto se setkaly s odmítavým postojem při zájmu o práci, např. z důvodu péče o dítě, muži naopak uváděli, že si nemyslí, že diskriminace z hlediska genderu v jejich organizaci, respektive z jejich strany (u vedoucích pracovníků) existuje, že se snaží, aby rozdíl mezi muži a ženami v rámci zaměstnání, tedy v pracovním procesu, nedělali.

Jak shodně uvádělo všech deset dotazovaných, s genderovou diskriminací se v této organizaci, kde nyní pracují, a kde byli náhodně k provedení rozhovoru požádáni, nesetkali. Lze se tedy domnívat, že v této organizaci jsou prováděna proti genderové a zřejmě i jiné diskriminaci (rasová apod.) účinná opatření.

Zda tomu tak je, nebo není, je otázkou, a za tímto účelem bylo provedeno také srovnání s výpověďmi náhodně vybraných dotazovaných s provedeným genderovým auditem Městského úřadu Litoměřice.

Je zřejmé, že i kdyby diskriminace z hlediska pohlaví v pracovním procesu existovala, pak lze předpokládat, že ji dotazovaní muži, a to zejména na vedoucích pozicích, spíše nepřiznají. Ale jak všichni dotazovaní muži shodně uváděli, snaží se o rovné podmínky žen i mužů na svém pracovišti z hlediska pozice vedoucího, i když se v případě organizace Město Litoměřice jedná o větší počet zaměstnankyň – žen nežli zaměstnanců – mužů. Ti jsou však z hlediska dotazovaných ve vyšší míře na vedoucích pozicích.

Jak uváděli dotazovaní, diskriminace z hlediska pohlaví v reálném životě či v praxi existuje, někteří uváděli také příklady svých kolegů či známých, kteří se s tímto postojem, tedy genderovou diskriminací v minulosti setkali.

Pro účely vypracování praktické části této práce se setkaly s genderovou diskriminací čtyři ženy z celkového počtu pěti dotazovaných žen, což svědčí o diskriminaci žen, došlo k ní však v minulosti u jiného zaměstnavatele. Jeden dotazovaný muž se setkal s genderovou diskriminací při hledání zaměstnání v minulosti, kdy jej nechtěli přijmout do zaměstnání z důvodu čistě ženského pracovního kolektivu.

Jak vyplynulo z provedených rozhovorů, dotazovaní buď diskriminaci z hlediska genderu potvrdili a stali se sami diskriminovanými v minulosti anebo připouštějí, že genderová diskriminace je realitou v běžném životě, a to jak v profesním, tak i soukromém. Zároveň také uváděli, že v nynějším zaměstnání jsou spokojení a s žádnou diskriminací z hlediska genderu se v současné době nesetkávají.

Co se týče skloubení pracovního a osobního života, lze u dotazovaných mužů shledat názor, že ženy si často „problémy“ dělají samy (feminismus), kdy se chtějí vyrovnat mužům. Zároveň však dotazovaní muži uznávají, že by se měli (ne musí) na péči o domácnost a péči o dítě či děti podílet oba partneři – rodiče rovným dílem, aby bylo skloubení profesního a soukromého života možné, aby nebyl přetěžován pouze jeden partner či rodič.

## 4.1 Resumé

Rovnost mužů a žen je v současné době tématem veřejné diskuze. Při aplikaci nových příležitostí do praxe je nutno se vypořádat s identifikovanými problémy. I když je rovnost mužů a žen zakotvena v právním řádu ČR, není toto v praxi naplňováno.<sup>55</sup>

Vzhledem k převládajícím genderovým stereotypům ve veřejném mínění dochází k zábránám při efektivnější prosazování politiky rovných příležitostí, kdy k největším nerovnostem dochází právě na pracovním trhu, a to zejména v oblasti spravedlivého (či spíše nespravedlivého) hodnocení a odměňování za vykonanou práci a při obsazování žen a mužů na vedoucí pozice.<sup>56</sup>

Jak bylo uvedeno již výše, rozdíl v pracovních příjmech mezi muži a ženami je 25% v neprospěch žen. Tento rozdíl je stejný v rámci celé EU, je způsoben jednak:

- **horizontální a vertikální segregací povolání**, tj. segregace na tzv. ženská a mužská povolání, segregace jednoho pohlaví na určitém stupni řízení, což je dáno do určité míry stereotypním myšlením společnosti (absence ženy v zaměstnání z důvodu péče o dítě, odchod na mateřskou či rodičovskou dovolenou)
- **nízkou účastí žen na rozhodovacích procesech**, kdy např. v Poslanecké sněmovně bylo v roce 2004 jen 17 % žen, v Senátu 12% žen, ve vládě ČR jen 2 % žen
- **z hlediska porozvodové péče o dítě**, kdy je dítě po rozvodu svěřováno v 92 % případů do péče ženy – matky.<sup>57</sup>

V rámci praktické části práce bylo dílčím cílem zamyslet se také nad Genderovým auditem města Litoměřice (závěrečná zpráva), který byl proveden společností RENTEL

---

<sup>55</sup> [Http://www.noviny-mpsv.cz/rovne-prilezitosti-zen-muzu-v-ceske-republice/](http://www.noviny-mpsv.cz/rovne-prilezitosti-zen-muzu-v-ceske-republice/) [online]. [cit. 2019-02-14].

<sup>56</sup> [Http://www.noviny-mpsv.cz/rovne-prilezitosti-zen-muzu-v-ceske-republice/](http://www.noviny-mpsv.cz/rovne-prilezitosti-zen-muzu-v-ceske-republice/) [online]. [cit. 2019-02-14].

<sup>57</sup> [Http://www.noviny-mpsv.cz/rovne-prilezitosti-zen-muzu-v-ceske-republice/](http://www.noviny-mpsv.cz/rovne-prilezitosti-zen-muzu-v-ceske-republice/) [online]. [cit. 2019-02-14].

a.s. s cílem zjistit míru a úroveň dodržování rovných příležitostí žen a mužů zaměstnaných na Městském úřadu Litoměřice, a to včetně navržených relevantních doporučení.<sup>58</sup>

Tento provedený genderový audit byl porovnán s výpověďmi dotazovaných náhodně vybraných zaměstnanců tohoto úřadu, a to čtyř vedoucích pracovníků a pouze jedné ženy.

Je zřejmé, že na tomto malém vzorku dotazovaných, tj. pěti dotazovaných náhodně vybraných mužů a pěti dotazovaných náhodně vybraných žen pracujících ve veřejné správě není možné zcela vyhodnotit všechna kritéria z hlediska genderové diskriminace, ale alespoň jsme se pokusili o přiblížení problematiky genderové diskriminace ve vybrané organizaci, kdy jsme měli k dispozici také provedený genderový audit.

Tento audit byl proveden na základě veřejně přístupných materiálů a podkladů, které poskytnul zaměstnavatel ve spolupráci s vedením, zaměstnanci a zaměstnankyněmi, a to z hlediska cílů organizace včetně prosazování genderové rovnosti, náboru a propouštění zaměstnanců a zaměstnankyň, kariérního růstu, rozvoje a vzdělávání, spravedlivého odměňování, benefitů, sladění pracovního a soukromého života a dalších oblastí.<sup>59</sup>

V rámci tohoto auditu byly použity akční plány rozvoje města Litoměřice, etický kodex, různé směrnice a další zdroje. Jak bylo zjištěno, město Litoměřice vytváří prostředí pro rovné příležitosti žen a mužů, které zaměstnává, usiluje o průběžné zlepšování situace a včasné reakce na potřeby zaměstnanců.<sup>60</sup>

Porušení rovných příležitostí žen a mužů nebylo na Městském úřadě Litoměřice genderovým auditem zjištěno. Tento zaměstnavatel si je vědom, že rovnost žen a mužů má dopad na celkovou kulturu organizace.

V porovnání s odpověďmi z provedených rozhovorů s deseti náhodně vybranými dotazovanými, tj. s pěti zaměstnanci a pěti zaměstnankyněmi lze tento výstup potvrdit.

---

<sup>58</sup>File:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva%20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\_final.pdf [online]. [cit. 2019-02-14].

<sup>59</sup>File:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva%20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\_final.pdf [online]. [cit. 2019-02-14].

<sup>60</sup>File:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva%20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\_final.pdf [online]. [cit. 2019-02-14].



Hlavním cílem města Litoměřice je další rozvoj rovných příležitostí pro všechny skupiny obyvatelstva, prezentování příkladů dobré praxe v oblasti rovných příležitostí, sladování pracovního a soukromého života žen a mužů pečujících o děti či osobu blízkou, což má sociálně ekonomický dopad na přítomnost i budoucnost životní úrovně mužů a žen.

61

Co se týče výběru a nábory nových pracovních na obsazení pracovních pozic, pak musí být v inzerátech uváděny genderově korektní anebo neutrální názvy pozic v souladu s principem rovných příležitostí žen a mužů. Genderově nesmí být odlišen ani kariéerní růst a vzdělávání, totéž se týká také hodnocení a odměňování zaměstnanců či poskytování benefitů.<sup>62</sup>

Z odpovědí na otázky v rámci provedených rozhovorů s dotazovanými se lze domnívat, že vyšší zastoupení dotazovaných náhodně vybraných mužů na vedoucích pozicích bylo rozhodnutím dle hodnocení jejich práce, nikoliv z hlediska genderu, tedy dle skutečnosti, že se jedná o muže. Jak ukazuje dobrá praxe, genderové nerovnosti je možné se v praktickém životě vyvarovat správným a spravedlivým přístupem ve všech oblastech života společnosti. Ne vždy a všude se tak ale děje a genderová diskriminace je každodenní praxí.

Je zřejmé, že některé těžké práce jsou pro ženy nevhodné a nemohou je z hlediska svého pohlaví vykonávat, měly by však mít rovné příležitosti s muži v ostatních oblastech, v různých oborech a na různých pracovních pozicích, za stejnou práci by měly být odměňovány jako muži. Jedním z opatření, jak sladit profesní a osobní život může být například úprava pracovní doby, zřízení firemní mateřské školy, částečná práce z domova, pružná pracovní doba a další opatření, která však nesmí narušit kvalitní a profesní chod organizace a vždy nejsou tato opatření všude a vždy možná. Je proto nutno přihlédnout o jakou organizaci se jedná, jaká je její podnikatelská či jiná činnost, zda jsou některá opatření pro ni vhodná či nikoliv.

---

<sup>61</sup>File:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva %20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\_final.pdf [online]. [cit. 2019-02-14].

<sup>62</sup>File:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva %20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\_final.pdf [online]. [cit. 2019-02-14].

Genderová politika města Litoměřice musí být zajištěna především také institucionálně. Pro spokojenost zaměstnanců je důležité zejména sladování osobního a profesního života. Neméně důležitá je také oblast kultury organizace, která v mnohém vypovídání o kvalitě organizace, o jejím přístupu k zaměstnancům a péči o ně.<sup>63</sup>

Jak vystupuje organizace uvnitř, tak vystupuje v důsledku toho i navenek. Spokojenost zaměstnanců a zaměstnankyň se projeví na spokojenosti klientů, zákazníků i dalšího okolí, široké veřejnosti. Naopak nespokojenost zaměstnanců a zaměstnankyň se projevuje nespokojeností uvnitř i navenek organizace, kdy dochází ve většině případů k vysoké fluktuaci zaměstnanců a k dalším negativním jevům.

Především pravidelné pracovní porady, efektivní komunikace a zejména komunikační dovednosti vedoucích pracovníků by měly být zárukou spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň, měly by vést k řešení a vyřešení problémů v co nejkratším čase a ke spokojenosti všech na pracovišti. Spokojenost na pracovišti ovlivňuje následně pracovní výkon a další faktory.

Potírány by měly být zejména projevy šikany na pracovišti, výskyt bossingu či sexuálního obtěžování. Genderový audit má pro každou organizaci velký význam, poskytuje zaměstnavateli zpětnou vazbu, co je nutné udělat jinak, jaké je nutné provést změny, čeho se v budoucnu vyvarovat apod. Audit má význam nejen z hlediska genderu, ale také z hlediska vzdělávání, plánování, testování znalostí, realizace personálních, vzdělávacích a dalších aktivit organizace aj.<sup>64</sup>

V rámci provedení genderového auditu města Litoměřice byly zkoumány nejen vize a cíle organizace včetně prosazování genderové rovnosti, ale také např. nábor a propuštění zaměstnanců a zaměstnankyň, zastoupení mužů a žen v organizační struktuře, benefity a další.<sup>65</sup>

---

<sup>63</sup>File:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva %20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\_final.pdf [online]. [cit. 2019-02-14].

<sup>64</sup>File:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva %20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\_final.pdf [online]. [cit. 2019-02-14].

<sup>65</sup>File:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva %20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\_final.pdf [online]. [cit. 2019-02-14].

Genderový audit města Litoměřice byl proveden také formou rozhovorů (stejně jako výzkumné šetření pro účely této práce), dále průběžným sběrem dat, dokumentů, směrnic a jejich analýzou, dotazníkovým šetřením, na jejich základě byla vypracována závěrečná zpráva, a tato byla prezentována auditorskou společností zaměstnavateli.<sup>66</sup>

Zaměstnavatel (Město Litoměřice) provedl na základě tohoto auditu a jeho doporučení, která byla vypracována spolu s návrhy ke zkvalitnění chodu organizace a vyvarování se genderové diskriminace do budoucna, opatření ke zlepšení. K vypracování tohoto auditu byla městem Litoměřice poskytnuta součinnost a spolupráce, byly předány veškeré požadované dokumenty, jako např. etický kodex, strategický plán Města Litoměřice (Litoměřice 2030), koncepce využití médií a další.<sup>67</sup>

Jak ukázal genderový audit Města Litoměřice, je zde zaměstnáno 72% žen z celkového počtu 186 zaměstnanců. V čele 11 odborů stálo 6 žen a 5 mužů. Jak bylo shledáno, 58 % zaměstnanců nemá dostatek informací o systému hodnocení a odměňování.<sup>68</sup>

Vzhledem k této skutečnosti by mělo Město Litoměřice přistoupit k opatřením, která by vedla k větší zainteresovanosti a angažovanosti, a především k vyšší informovanosti o systému hodnocení a odměňování zaměstnanců v této organizaci. Město Litoměřice poskytuje svým zaměstnancům např. příspěvek na stravování, benefiční poukázky, půjčky, příspěvek na penzijní připojištění a další. Tyto benefity jsou závislé na odpracovaných letech u organizace.<sup>69</sup>

Co se týče oblasti sladování osobního a pracovního života, pak jedním z aspektů je stanovená pracovní doba, kdy je umožněna možnost tzv. „Home office“,

---

<sup>66</sup>File:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva %20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\_final.pdf [online]. [cit. 2019-02-14].

<sup>67</sup>File:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva %20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\_final.pdf [online]. [cit. 2019-02-14].

<sup>68</sup>File:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva %20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\_final.pdf [online]. [cit. 2019-02-14].

<sup>69</sup>File:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva %20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\_final.pdf [online]. [cit. 2019-02-14].

a to osm pracovních dnů v měsíci, kdy však musí být dodržen stanovený a zákonný fond pracovní doby.<sup>70</sup>

Otázkou zůstává, zda jsou o této možnosti všichni zaměstnanci informováni, zda je nastavená pracovní doba vstřícná k sladění osobního a pracovního života. Z hlediska stárnutí populace a nárůstu starších a starých lidí na pracovním trhu je důležité, aby organizace na tento trend včas reagovala, aby docházelo k postupné obměně pracovního kolektivu při dodržování zákoníku práce a dalších legislativních opatření, s využitím moderních programů a aplikací. Velký význam má např. upravení pracovní či provozní doby mateřských škol v úředních dnech Města Litoměřice, nebo tzv. ředitelské volno ve dnech školních prázdnin a další.<sup>71</sup>

Jak tedy z výše uvedeného vyplývá, Město Litoměřice věnuje svým zaměstnancům a zaměstnankyním náležitou podporu a péči tak, aby bylo možné skloubit soukromý a pracovní život, aby nedocházelo ke zbytečným problémům na pracovišti, aby nedocházelo ke genderové či jiné diskriminaci, a zejména dbá na dodržování legislativy ve všech oblastech.

Je zřejmé, že Město Litoměřice však nevěnuje dostatečnou pozornost informovanosti svých zaměstnanců o systému hodnocení a odměňování, které bude ale jistě napraveno vhodnými opatřeními, například pravidelnými pracovními poradami, vyvěšením vypracovaného systému hodnocení a odměňování zaměstnanců na přístupných místech. Důležitá je zejména vzájemná komunikace nejen mezi vedením a vedoucími pracovníky jednotlivých odborů či oddělení, úseků, ale také mezi vedoucími pracovníky a jejich podřízenými, a v neposlední řadě také mezi spolupracovníky navzájem, k udržení dobrých a přátelských vztahů na pracovišti.

Jsou lidé, kteří se při zaměstnání starají či pečují o rodinného příslušníka, I těmto pečujícím osobám by mělo být ze strany zaměstnavatele vycházeno vstřícně ze strany

---

<sup>70</sup>File:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva %20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\_final.pdf [online]. [cit. 2019-02-14].

<sup>71</sup>File:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva %20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\_final.pdf [online]. [cit. 2019-02-14].

organizace.<sup>72</sup> Velmi závažnou skutečností v současné praxi na pracovním trhu je šikana, sexuální obtěžování či moobing na pracovišti. Může jít o šikanu zaměstnance některým z kolegů i z řad nadřízeným (bossing).<sup>73</sup>

Tyto skutečnosti jsou velmi citlivé, v některých případech je těžké je odhalit v počátcích, ale je nutné jim věnovat neustálou pozornost a první příznaky prošetřit a vyvodit z takového konání důsledky. Jde zejména o již zmiňovanou vzájemnou komunikaci, o péči a starost nadřízeného o své podřízené, který by měl mít přehled nejen o jejich pracovních výkonech, ale také o případných osobních problémech apod. Jak je uváděno – spokojený zaměstnanec – spokojený klient.<sup>74</sup>

Jak vyplývá z genderového auditu Města Litoměřice, v roce 2040 by mělo na pracovním trhu chybět přes půl miliónu pracujících. Pro zaměstnávání žen tak budou vhodné podmínky, protože ženy mají větší kupní sílu než muži, představují obrovský potenciál talentů a jak vykazují současné statistické údaje, jsou také vzdělanější než muži.<sup>75</sup> Současným trendem na pracovním trhu je zejména nedostatek řemeslníků a manuálních profesí, kterých je na trhu práce vysoký nedostatek. Město Litoměřice se s tímto problémem nesetkává, neboť zaměstnává většinou administrativní pracovníky, manažery a další podobné profese, ale musí hledat vhodné, schopné zaměstnance s odpovídajícím vzděláním, schopnosti, zkušenostmi.

Je nutné přihlížet také ke skutečnosti, že některé tzv. těžké a mužské práce jsou pro ženu z hlediska jejich fyzických dispozic nevhodné, nebo je jí taková práce zákonem přímo zakázána, a to zejména s ohledem na její zdraví. Je tedy zřejmé, že žena jakoukoliv práci vykonávat nemůže, neboť k tomu není fyziologicky předurčena, a naopak muži zase nechtějí vykonávat v mnoha případech tzv. ženské práce.

---

<sup>72</sup>File:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva %20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\_final.pdf [online]. [cit. 2019-02-14].

<sup>73</sup>File:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva %20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\_final.pdf [online]. [cit. 2019-02-14]

<sup>74</sup>File:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva %20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\_final.pdf [online]. [cit. 2019-02-14]

<sup>75</sup>File:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva %20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\_final.pdf [online]. [cit. 2019-02-14].

V poslední době se ozývají různá feministická hnutí, kdy je nutné se nad jejich požadavky či problémy zamyslet. Mělo by však platit, že žena zůstane ženou a muž mužem. Je však otázkou, zda jsou povolání, která se pro ženu tzv. nehodí nebo zda jsou povolání, která se tzv. nehodí pro muže. Stálo by za další výzkum zjistit, zda a jaká existují povolání, ve kterých nejsou zaměstnání muži či naopak ženy, a také z jakého důvodu v některých profesích je zastoupeno málo žen a kde málo mužů. Muž a žena jsou odlišní, a to jak fyziologicky, tak po emoční či psychické stránce. A ani stejní být nemohou.

Z odpovědí z provedených rozhovorů s náhodně vybranými zaměstnanci Městského úřadu Litoměřice lze usoudit, že ženy se setkaly ve svém životě s diskriminací z hlediska svého pohlaví, z hlediska péče o rodinu a dítě ve větším měřítku než muži. Nespokojenost vyslovily ženy také s nerovností v hodnocení a odměňování za vykonanou práci z hlediska genderu, kdy se ženy ale pouze domnívají, že muži na stejné pracovní pozici mají vyšší ohodnocení než ženy, nehledě ke skutečnosti, že často ještě ve většině případů zastávají práci v domácnosti a starají se o výchovu dětí ve vyšší míře, než je tomu u mužů.

Tato skutečnost bude zřejmě ještě nějakou dobu přetrvávat. Je to dáno minulostí, minulým pojmáním role muže a ženy ve společnosti, tradičním pojetím rodiny a rodinných vazeb a rolí, kdy ženě byla přisuzována role hospodyně, pečovatelky o děti a domácnost, o muže. Muž byl živitelem rodiny, musel tedy pracovat, aby rodinu zabezpečil. Je však nutno připomenout, že ženy v minulosti podle tohoto modelu nepracovaly, vyživovací povinnost rodiny byla na muži, role byly rozděleny, což v současné době již neplatí a role muže a ženy ve společnosti se stírají. V současné době ženy s narůstající emancipací pracují, dále se vzdělávají, stávají se rovnocennými partnerkami mužů, stávají se na muži nezávislé a role v rodině jsou postupně rozdělovány jiným způsobem. V některých domácnostech žije rodinu žena, muž pečuje o domácnost a o děti, je to dáno pracovním zařazením a výší výdělků, což ovlivňuje výrazně skutečnost, kdo zůstane s dítětem doma a kdo bude pracovat.

Ani ženy samoživitelky dnes nestojí mnohdy před dilematem, jak uživí své dítě, jsou soběstačné, jsou schopné hradit veškeré náklady spojené s běžným životem, jsou schopné při zaměstnání pečovat o dítě či děti.

Jak bylo již uvedeno výše, v dnešní době není ojedinělé, že muž zůstává na mateřské či rodičovské dovolené a žena je tou, která zabezpečuje rodinu finančně, na péči o domácnost a děti se podílí částečně. Je to dáno zejména finanční stránkou, kdy je v některých případech výhodnější z hlediska vyššího platového ohodnocení ženy, aby tato zůstala v zaměstnání a muž byl doma s dětmi.

Je však nutno podotknout, že v těchto případech se nejedná o nerovné ohodnocení muže a ženy za stejnou práci, že jde také o dohodu mezi partnery, manželi či rodiči. Jako příklad lze uvést situaci, kdy muž je zaměstnán např. jako zedník s určitým příjmem a žena pracuje jako manažerka s vyšším příjmem, kdy je výhodnější, aby doma s dítětem zůstal muž a žena rodinu živila. Děti potřebují oba rodiče, v prvních měsících svého života však více matku, na což by mělo být přihlíženo oběma rodiči při rozhodování.

V naší společnosti probíhají v současné době neustále změny, a to ve všech oblastech života společnosti, oblast zaměstnávání žen a mužů a rovné příležitosti žen a mužů nevyjímaje. Je nutno přihlížet také ke změnám, které nastávají v posledních letech v pojetí rodiny, kdy tradiční rodina zaniká a třeba ji podpořit. V naší společnosti je mnoho žen samoživitelek, které se nikdy neprovdaly, nežijí s partnerem – otcem jejich dítěte, jsou schopny se o sebe i dítě postarat samy. Jde o nový model pojetí rodiny, partnerského života. Je mnoho singl lidí, kteří rodinu a dítě ani neplánují.

Je otázkou, jakým směrem se rodina vyvíjí, zda úplně v budoucnu nezanikne či zda nebude ve společnosti uznáván již daleko odlišnější rodinný model. To vše ukáže čas. Rozdíly mezi muži a ženami na pracovním trhu z hlediska odlišnosti pohlaví a rozdílů v hodnocení a odměňování za stejnou práci je však nutné řešit a přijímat taková opatření, aby k diskriminaci z hlediska pohlaví na pracovním trhu nedocházelo.

V posledních desetiletích dochází ke změně v tradičním pojetí rodiny, kdy tato zaniká, nejsou výjimkou rodiny s jedním rodičem, je nízká sňatečnost, vysoká rozvodovost, rodí se málo dětí, což není příznivý vývoj pro budoucnost. Změny probíhají také na pracovním trhu, kdy je na každého jedince vyvíjen tlak z hlediska co nejvyššího výkonu, dochází k rozvoji informačních a komunikačních technologií, robotizace a automatizace nahrazuje lidskou pracovní sílu. Globalizační proces má za následek zkracování vzdáleností a další pozitivní i negativní jevy na naší společnost,

kteřé tento proces provázejí, na soukromý i profesní a pracovní život jedinců a celých rodin.

Genderová nerovnost a problematika rovných příležitostí žen a mužů je aktuálním tématem naší společnosti. Žena již nemůže být vnímána jen jako matka, hospodyně či pečovatelka, ale jako rovna muži v rámci pracovního zařazení, i když mužská a ženská povolání asi jen tak nevydizitují.

Jak bylo již zmíněno, podkladem k praktické části této práce byla také Tisková zpráva z března 2019 ministry práce a sociálních věcí Jany Maláčové ze 63. zasedání Komise OSN pro postavení žen, které se konalo v New Yorku.

Vzhledem k tomu, že ČR patří k zemím, kde je vysoký rozdíl v odměňování mužů a žen, které poté pobírají také výrazně nižší důchody než muži, a dostávají se tak častěji na hranici chudoby, a to zejména při současném trendu vyššího věku dožití u žen, kdy tyto jsou dříve vdovami a zůstávají tedy na vše samy, je nutné se problematikou rozdílnosti odměňování mužů a žen zabývat a řešit ji. O tomto problému se již dlouho hovoří, jedná, ale nejsou zaznamenány výrazné změny. Toto zasedání bylo inspirací, jak tento problém řešit, jak se poučit z dobré praxe ostatních zemí.<sup>76</sup>

Je zřejmé, že problém genderu je snaha řešit, ale je nutné také konat, přijímat opatření,

aby rozdíly v odměňování žen a mužů přestaly existovat, aby všichni bez rozdílu pohlaví, věku a všech ostatních faktorů byli hodnoceni a odměňováni za vykonanou práci, a nikoliv z hlediska, zda se jedná o muže či o ženu. Také problematika skloubení pracovního a osobního života, a zejména života rodinného a výchova dětí by měly být jedním z hlavních cílů, jak tuto situaci co nejlépe vyřešit, zda namísto stravenek a dalších zaměstnaneckých benefitů není vhodnější uvažovat např. o pružné pracovní době, o částečném úvazku, kdy by bylo možné práci vykonávat z domova, apod. Je však na posouzení každé organizace a jejího managementu, zda by byla pružná pracovní doba či práce z domova pro určitý provoz apod. vhodným

---

<sup>76</sup>[https://www.mpsv.cz/files/clanky/35199/TZ\\_-\\_Ministryne\\_Malacova\\_vede\\_v\\_New\\_Yorku\\_ceskou\\_delegaci\\_na\\_63.\\_zasedani\\_Komise\\_OSN\\_pro\\_postaveni\\_zen.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/35199/TZ_-_Ministryne_Malacova_vede_v_New_Yorku_ceskou_delegaci_na_63._zasedani_Komise_OSN_pro_postaveni_zen.pdf) [online]. [cit. 2019-03-10].



organizačním opatřením, protože je nutné skloubit v organizaci zajištění provozu a spokojenost zaměstnanců.

Z výše uvedeného vyplývá, že Městský úřad v Litoměřicích není lhostejný vůči spokojenosti zaměstnanců, o čemž svědčí i provedený audit, který dal vedení úřadu na základě výsledků tohoto auditu zpětnou vazbu od zaměstnanců, co zlepšit, jak zkvalitnit práci, jak dosáhnout spokojenosti nejen zaměstnanců, ale také i občanů, kteří služeb městského úřadu využívají.

## 5 Závěr

Hlavním cílem této práce byla genderová analýza nezaměstnanosti z pohledu mužů a žen.

Jak bylo zjištěno z výsledků praktické části práce, kdy byly provedeny rozhovory s náhodně vybranými zaměstnanci Městského úřadu Litoměřice a byl také analyzován Genderový audit Městského úřadu Litoměřice, lze konstatovat, že zaměstnanci nejsou diskriminováni, co se týče pohlaví, tedy jestli jde o ženu či muže.

Jak vyplynulo z provedených rozhovorů, ženy se však setkaly v minulosti s genderovou diskriminací, je však možné říci, že Městský úřad Litoměřice o své zaměstnance pečuje a je v jeho zájmu, aby ke genderovým nerovnostem na jejich pracovišti nedocházelo. Jsou přijímána opatření, která by genderové diskriminaci předcházela.

V rámci teoretické části práce jsme se zabývali teoretickými východisky a poznatky z odborných literárních zdrojů k danému tématu práce, tyto byly aplikovány v rámci praktické části práce.

Genderová diskriminace je v současné době diskutovaným problémem, a to ať už z hlediska hledání zaměstnání ženami, jejich přijetí do zaměstnání, platových a dalších podmínek žen v pracovním procesu, kdy by ženy neměly být znevýhodňovány. Pokud hovoříme o genderu, může se však jednat i o diskriminaci z hlediska pohlaví také u mužů. Je proto nutné provádět preventivní opatření, komunikovat se zaměstnanci, nedělat mezi hodnocením a odměňováním mužů a žen rozdíly, nedělat rozdíly ani v dalších ohledech v rámci pracovní – právního vztahu.

Genderový audit provedený na Městského úřadu Litoměřice poskytl vedení tohoto úřadu zpětnou vazbu, stal se návodem, jak postupovat dále, aby ke genderovým nerovnostem nedocházelo ani v budoucnu.

## 6 Seznam použitých zdrojů

ENNENOVÁ, E. *Ženy ve středověku*. 1. vyd. Praha: Argo, 2001. 338 s. ISBN 80-7203-369-7.

GAZDAGOVÁ, M., FISCHLOVÁ, D. *Sondáž postojů zaměstnavatelů k uplatnění žen v managementu a zkušenosti s nimi (kvalitativní šetření s vybranými reprezentanty zaměstnavatelů)*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-31-X.

GILLIGANOVÁ, C. *Jiným hlasem*. Praha: Portál, 2001. 192 s. ISBN 80-7178-4028

HAKIM, C. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century – Preference Theory*. New York: Oxford University Press, 2000.

HAŠKOVÁ, H. a kol.: *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* Sociologický ústav AV ČR, Praha 2003, ISBN 80-7330-048-6.

HUŇKOVÁ, M a spol. *Diskriminace v zaměstnání*. Brno: Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání, 2006. ISBN 80-903228-1-6.

HUŇKOVÁ, M. a spol. NESEHNUTÍ. *Diskriminace před vstupem do zaměstnání*. Brno: Rovné příležitosti žen a mužů, 2008. ISBN 80-903228-1-6.

KARSTEN, H. *Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.

KŘÍŽKOVÁ, A. *Genderová identita*. Praha: Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2001. Č. 3/2001. ISSN 1213-0028.

NEUMANN, S.K. *Dějiny ženy. Populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*. Praha: Knižní klub Otakar II., 1993. 1077 s. ISBN 80-86355-03-9

PACHMANOVÁ, M. *Věrnost v pohybu*. Praha: One woman press, 2001. 238 s. ISBN 80-86356-10-8

PONĚŠICKÝ, J. *Fenomén ženství a mužství. Psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. 3. vydání. Praha: Triton s.r.o., 2008. 213 s. ISBN 978-80-73871-06-2

RENZETTI, C. M. *Ženy, muži a společnost*, Praha: 2003. ISBN 80-246-0525-2.

VÁCLAVÍK, Karel. *Praktický slovník cizích slov*. V Praze: XYZ, 2011. ISBN 978-80-7388-543-4.

VALDROVÁ, J. *Gender a společnost*. 1. vyd. Ústí nad Labem : Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2006. 236 s. ISBN 80-7044-808-3.

### *Internetové zdroje*

EUROPA – právní předpisy, smlouvy a připravovaná legislativa EU [online]. Portál Evropské unie. Dostupé z internetu: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:303:0001:0016:CS:PDF>>. Cit. 2018-12-11

Gender: Rozdíly v chování mužů a žen, 2018. Dostupné z internetu:

<http://ografologii.blogspot.com/2008/04/gender-rozdily-v-chovani-muzu-zen.html>. Cit. 2018-11-28

OSN Praha [online], 2018. Dostupné z internetu:

<<http://www.osn.cz/dokumentyosn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>. Cit. 2018-12-08

Zaostřeno na muže a ženy 2009. Český statistický úřad, 2018. Dostupné na WWW:

<http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1413-09-2009-17>. Cit. 2018-11-09

Noviny MPSV, Rovné příležitosti žen a mužů v České republice, 2004. Dostupné na WWW: <http://www.noviny-mpsv.cz/rovne-prilezitosti-zen-muzu-v-ceske-republice/> [online]. [cit. 2019-02-14].

Genderový audit města Litoměřice (závěrečná zpráva), 2016. Dostupné na WWW:

[file:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva%20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice\\_final.pdf](file:///C:/Users/pc/Desktop/16.2.-181101-Gender-prakt.část-dokončení/Zpráva%20Gender%20audit%20MěÚ%20Litoměřice_final.pdf) [online]. [cit. 2019-02-14].

Tisková zpráva, 63. zasedání Komise OSN pro postavení žen, J. Maláčová, 2019.

Dostupné z WWW: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/35199/TZ\\_-\\_](https://www.mpsv.cz/files/clanky/35199/TZ_-_)

[\\_Ministryne\\_Malacova\\_vede\\_v\\_New\\_Yorku\\_ceskou\\_delegaci\\_na\\_63.\\_zasedani\\_Komise\\_OSN\\_pro\\_postaveni\\_zen.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/35199/TZ_-_Ministryne_Malacova_vede_v_New_Yorku_ceskou_delegaci_na_63._zasedani_Komise_OSN_pro_postaveni_zen.pdf) [online]. [cit. 2019-03-10].