

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra statistiky**



**Bakalářská práce**

**Pozice žen na trhu práce**

Vedoucí bakalářské práce:

**Ing. Hana Vostrá Vydrová**

Vypracovala:

**Lucie Holíková**

© 2015 ČZU v Praze

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE**

Katedra statistiky

Provozně ekonomická fakulta

# **ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

Holíková Lucie

Provoz a ekonomika

Název práce

**Pozice žen na trhu práce**

Anglický název

**The position of women at the employment market**

---

## **Cíle práce**

Cílem bakalářské práce bude zhodnotit pohled žen na současnou situaci na trhu práce v České republice.

## **Metodika**

Teoretická část práce bude zaměřena na postavení ženy na trhu práce a srovnání současnosti s minulostí. Na základě studia odborné literatury budou vyvozeny hypotézy, které se budou zaměřovat na diskriminaci žen na trhu práce, vzdělání žen atd.

Data budou získána pomocí dotazníkového šetření a budou vyhodnocena pomocí analýzy kvalitativních znaků.

## **Harmonogram zpracování**

1/2013 - 6/2013 – literární rešerše

6/2013 - 10/2013 – cíl práce, metodika práce

10/2013 - 12/2013 – úvod práce

1/2014 - 2/2014 – konzultace vlastních výsledků

3/2014 – odevzdání práce

## Rozsah textové části

30 - 40 stran

## Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, vzdělání a kvalifikace, gender, dotazníkové šetření, analýza kvalitativních znaků.

---

## Doporučené zdroje informací

Bednářová, H.: Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice. Český helsinský výbor, Brno 2002, ISBN 80-86436-11-X, 95 s.

Havelková, B.: Rovnost v odměňování žen a mužů. Auditorium, Praha 2007, ISBN 978-80-903786, 157 s.

Hendl, J.: Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat. 2. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-123-9, 583 s.

Hindls, R.: Statistika pro ekonomy. 8.vyd. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 80-86946-43-6, 387 s.

Křížková, A.: Pracovní dráhy žen v České republice. Sociologické nakladatelství; Sociologický ústav Akademie věd České republiky, Praha 2011, ISBN 978-80-7419-054-4, 258 s.

Křížková, A.: Kombinace pracovního a rodinného života v ČR politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie. Sociologický ústav AV ČR, Praha 2005, ISBN 80-7330-077-X, 91 s.

Machovcová, K.: Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Gender Studies, Praha 2007, 60 s.

Plesková, K. a kol: Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů. Nesehnutí, Brno 2008, ISBN 978-80-8721-01-6, 50 s.

Sokačová, L.: Kariéra, rodina a rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Gender Studies, Praha 2006, ISBN: 80-86520-12-9, 25 s.

---

## Vedoucí práce

Vostrá Vydrová Hana, Ing.

## Termín odevzdání

březen 2014



**doc. RNDr. Bohumil Kába, CSc.**

Vedoucí katedry





**prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr. h. c.**

Děkan fakulty

V Praze dne 29.10.2013

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci na téma „Pozice žen na trhu práce“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 16. 03. 2015

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala především Ing. Haně Vostře Vydrové za odborné konzultace a cenné rady, které mi poskytovala během zpracovávání mé bakalářské práce. Dále děkuji všem, kteří se aktivně účastnili dotazníkového šetření, jehož výsledky jsou součástí vlastní práce.

## Pozice žen na trhu práce

---

### The position of women at the employment market

#### Souhrn

Bakalářská práce se zabývá problematikou postavení žen na trhu práce v České republice. Literární rešerše vychází z teorie genderu a jeho stereotypů, které vymezují společností přisuzované role žen a mužů. Autorka charakterizuje historický kontext zaměstnanosti českých žen a věnuje se i vzdělávání žen jak z pohledu 19. století, tak z pohledu současnosti.

V průřezové oblasti postavení žen a mužů na trhu práce autorka rozebírá segregaci na trhu práce, genderovou rovnost i rozdíly v odměňování. Dále popisuje problematiku diskriminace v zaměstnání, která zahrnuje i její platnou právní úpravu. Představuje oblast kombinace práce a rodiny a uvádí, jaké překážky jsou s touto problematikou spojené.

Základem pro vlastní práci je dotazníkové šetření zaměřující se na ekonomicky aktivní ženy na trhu práce v České republice, na jehož základě autorka analyzuje postoje a osobní zkušenosti žen. Výsledky dotazníkového šetření jsou použity jako podkladové údaje pro analýzu kvalitativních znaků a jsou zpracovány pomocí programu Statistica 12.

#### Klíčová slova

trh práce, nezaměstnanost, vzdělání a kvalifikace, diskriminace, gender, dotazníkové šetření, analýza kvalitativních znaků, kontingenční tabulka, chí-kvadrát test

## **Summary**

The bachelor thesis deals with the status of women in the labour market in the Czech Republic. The literature search based on the theory of gender and stereotypes that define the company attributed the role of women and men. The author describes the historical context of employment Czech women and focuses on women's education from the perspective of the 19th century, from the perspective of the present.

In the cross-sectional area of women and men in the labour market, the author analyses segregation in the labour market, gender equality and differences in remuneration. She also describes the problems of discrimination in employment, which includes its legal regulation. She represents the area of combining work and family and says what barriers are associated with this issue.

The basis for the work is a survey focusing on economically active women in the labour market in the Czech Republic, in which the author analyses the attitudes and personal experiences of women. The results of questionnaire survey are giving us supporting data for statistical calculations. Data are processed using Statistica software.

## **Key words**

labour market, unemployment, education and qualifications, discrimination, gender, survey, analysis of the qualitative features, contingency table, chi-square test

## Obsah

|            |   |           |
|------------|---|-----------|
| <b>1</b>   | <b>Úvod</b> .....   | <b>10</b> |
| <b>2</b>   | <b>Cíl a metodika práce</b> .....                         | <b>11</b> |
| <b>2.1</b> | <b>Cíl práce</b> .....                                    | <b>11</b> |
| <b>2.2</b> | <b>Metodika práce</b> .....                               | <b>11</b> |
| 2.2.1      | Dotazníkové průzkumy a jejich zpracování .....            | 12        |
| 2.2.2      | Testování statistických hypotéz.....                      | 12        |
| 2.2.3      | Analýza kvalitativních znaků.....                         | 12        |
| <b>3</b>   | <b>Literární rešerše</b> .....                            | <b>16</b> |
| <b>3.1</b> | <b>Historický kontext zaměstnanosti českých žen</b> ..... | <b>16</b> |
| 3.1.1      | Poválečný stav a 50. léta .....                           | 16        |
| 3.1.2      | 60. léta .....  | 17        |
| 3.1.3      | 70. a 80. léta .....                                      | 17        |
| 3.1.4      | 90. léta .....  | 18        |
| <b>3.2</b> | <b>Vzdělávání českých žen</b> .....                       | <b>19</b> |
| 3.2.1      | Vzdělávání v 19. století.....                             | 19        |
| 3.2.2      | Vzdělání a současnost.....                                | 20        |
| 3.2.3      | Vysokoškolské vzdělání .....                              | 21        |
| <b>3.3</b> | <b>Postavení žen a mužů na trhu práce</b> .....           | <b>22</b> |
| 3.3.1      | Segregace na trhu práce .....                             | 22        |
| 3.3.2      | Genderová rovnost.....                                    | 23        |
| 3.3.3      | Rozdíly v odměňování.....                                 | 23        |
| <b>3.4</b> | <b>Diskriminace</b> .....                                 | <b>25</b> |
| 3.4.1      | Právní úprava v ČR.....                                   | 25        |
| 3.4.2      | Diskriminace v praxi.....                                 | 26        |
| 3.4.3      | Sexuální obtěžování.....                                  | 27        |
| <b>3.5</b> | <b>Kombinace práce a rodiny</b> .....                     | <b>28</b> |
| 3.5.1      | Historický pohled .....                                   | 28        |
| 3.5.2      | Současný pohled.....                                      | 29        |
| <b>4</b>   | <b>Statistická analýza dat</b> .....                      | <b>31</b> |
| <b>4.1</b> | <b>Základní charakteristika respondentek</b> .....        | <b>32</b> |
| 4.1.1      | Rozdělení respondentek podle věku .....                   | 32        |
| 4.1.2      | Rozdělení respondentek podle vzdělání .....               | 34        |
| 4.1.3      | Rozdělení respondentek podle současného zaměstnání.....   | 36        |
| 4.1.4      | Rozdělení respondentek podle současného bydliště.....     | 38        |



|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| <b>4.2</b> | <b>Postavení žen v zaměstnání .....</b>                          | <b>41</b> |
| 4.2.1      | Žena na pozici ředitelky / vedoucí .....                         | 41        |
| 4.2.2      | Osobní obtěžování na pracovišti .....                            | 42        |
| 4.2.3      | Rozdíly ve finančním ohodnocení.....                             | 43        |
| <b>4.3</b> | <b>Diskriminace na pracovišti .....</b>                          | <b>45</b> |
| 4.3.1      | Osobní zkušenosti respondentek s diskriminací na pracovišti..... | 45        |
| 4.3.2      | Diskriminační otázky při přijímacím pohovoru.....                | 46        |
| 4.3.3      | Příčiny diskriminace .....                                       | 47        |
| 4.3.4      | Osobní zkušenosti respondentek s obtěžováním.....                | 48        |
| <b>4.4</b> | <b>Pracovní vs. rodinný život .....</b>                          | <b>49</b> |
| 4.4.1      | Skloubení práce a rodiny .....                                   | 49        |
| 4.4.2      | Uplatnění žen na trhu práce .....                                | 51        |
| 4.4.3      | Návrat do zaměstnání po mateřské / rodičovské dovolené .....     | 51        |
| <b>5</b>   | <b>Zhodnocení výsledků.....</b>                                  | <b>53</b> |
| <b>6</b>   | <b>Závěr .....</b>   | <b>54</b> |
| <b>7</b>   | <b>Seznam použité literatury .....</b>                           | <b>55</b> |
| 7.1        | Monografie .....   | 55        |
| 7.2        | Internetové zdroje.....  | 57        |
| <b>8</b>   | <b>Seznam tabulek.....</b>                                       | <b>58</b> |
| <b>9</b>   | <b>Seznam grafů .....</b>  | <b>59</b> |
| <b>10</b>  | <b>Seznam příloh .....</b>                                       | <b>59</b> |

## 1 Úvod

Předložená bakalářská práce se zabývá problematikou postavení žen na trhu práce v České republice v průřezových oblastech: historie, vzdělávání, postavení žen a mužů na trhu práce, diskriminace v zaměstnání a kombinace práce a rodiny. Problematika trhu práce žen je v současné době velmi aktuální a diskutované téma, což zapříčiňuje i to, že trh práce je jednou z oblastí, kde je rovné postavení žen a mužů mimořádně důležité. Trh práce je vnímán jako hlavní prvek, jenž se podílí na společenském životě a tím spoluvytváří sociální prostředí. Pro ženu je práce jednou z důležitých příležitostí participace na trhu práce a pozice v zaměstnání jí dává určité společenské postavení.

Zaměstnanost žen v České republice zasahuje významně nejen do života každé konkrétní rodiny, ale ovlivňuje i společenskou dělbu práce a sociální vzorce chování žen a mužů. V naší společnosti je stále zakořeněna představa přisuzující ženě v první řadě roli rodičky a vychovatelky, avšak tento ryze tradiční pohled našťestí pozvolna ustupuje moderním přístupům, volajícím po co největší míře rovnoprávnosti žen s muži. Ženy samozřejmě chtějí být matkami, avšak stejně jako muži, se chtějí v životě uplatnit i mimo rodinný kruh.

V posledních letech bylo v této oblasti dosaženo určitých pokroků, a pokud jde o účast na trhu práce, situace žen se neustále zlepšuje. Nicméně co se týká míry zaměstnanosti, míry odměňování a možnosti sladění profesionálního života s životem soukromým a rodinným, nadále přetrvávají velké rozdíly mezi ženami a muži. Tohoto tvrzení si můžeme všimnout již na samotném počátku kariérního života, kdy možnost ženy najít si zaměstnání je ztížena tím, že na ni případní zaměstnavatelé nahlízejí z hlediska odpovědnosti, kterou vykazuje vůči rodině. Jak uvádí výzkum, (Gender, rovné příležitosti, 2009, s. 29) ženy s dětmi vykazují nižší míru zaměstnanosti než ženy bezdětné. Také platí, že ve většině evropských zemí, s rostoucím počtem dětí klesá míra zapojení žen na trhu práce.

Diskriminaci žen můžeme vnímat i v platovém ohodnocení, kdy ženy za stejně či podobně odvedenou práci jsou ohodnoceny nižšími příjmy. V porovnání s muži se tato forma diskriminace vyskytuje ve všech zemích všech skupin povolání. Zároveň však případné nižší příjmy u žen působí negativně na jejich pracovní proces a na investice do udržení kvalifikace a rozvoje schopností a dovedností (Machovcová, 2007).

## **2 Cíl a metodika práce**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem bakalářské práce je zhodnocení pohledu žen na současnou situaci na trhu práce v České republice. Cílem je zjistit, co vše ovlivňuje postavení žen na trhu práce, což je zkoumáno v několika oblastech: vzdělání žen, zaměstnanost a nezaměstnanost, pracovní uplatnění žen a profesní kariéra, diskriminace v zaměstnání, příjmy a odměňování, kontrast žen mezi profesí a rodinou.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. Teoretická část práce je rozdělena do pěti kapitol. První kapitola se zabývá historickým kontextem zaměstnanosti českých žen chronologicky od poválečného stavu až po 90. léta. V druhé kapitole je zmíněno vzdělávání českých žen, jak z pohledu 19. století, tak z pohledu současnosti. Postavení žen a mužů na trhu práce je věnována kapitola třetí, kde je rozebírána segregace na trhu práce, genderová rovnost i rozdíly v odměňování. Celá čtvrtá kapitola je zaměřena na diskriminaci v ČR, ať už v právním kontextu či praxi. V závěrečné části je zmíněna kombinace práce a rodiny, opět z pohledu jak historického, tak z pohledu současného.

Pro praktickou část je potřeba získání dat, které byly získány pomocí dotazníkového šetření, zaměřující se na ekonomicky aktivní ženy na trhu práce v České republice. Jako podklad práce jsou také využívána data Českého statistického úřadu a Ústavu pro informace ve vzdělávání. Data jsou využita ke znázornění vzdělaností struktury populace, kde je více přiblíženo vysokoškolské vzdělání, dále pak rozdíly v odměňování a v neposlední řadě je prakticky zkoumána i kombinace práce a rodiny.

### **2.2 Metodika práce**

Stěžejním podkladem pro praktickou část je dotazníkové šetření zaměřující se na ekonomicky aktivní ženy na trhu práce v České republice. Po zpracování literární rešerše je možné sestavit dotazník týkající se uvedené problematiky. Nejprve je proveden pilotní výzkum u cca 10 lidí a na základě jejich připomínek lze upravit znění některých otázek. Respondentkami dotazníkového šetření jsou pouze ženy z celé ČR, jejich získávání probíhá náhodně prostřednictvím elektronického dotazníku. Získaná data jsou vyhodnocena pomocí analýzy kvalitativních znaků, na jejichž základě jsou testovány statistické hypotézy, které byly vyvozeny na základě studia odborné literatury a zaměřují se na diskriminaci žen na trhu práce, vzdělání žen, kombinaci práce a rodiny.

Testování závislosti v kontingenčních tabulkách je provedeno pomocí statistického programu Statistica 12.

### **2.2.1 Dotazníkové průzkumy a jejich zpracování**

Jako účelný a účinný nástroj pro vyhodnocování názorů a postojů obyvatelstva se jeví využití různých dotazníkových a anketních šetření, která umožňují analyzovat i skutečnosti a indikátory, které se nedají či dají velmi obtížně zjišťovat jiným způsobem. Je třeba jasně definovat způsoby výběru jednotek a stanovit rozsah výběru tak, aby byl dodržen požadavek reprezentativnosti. Při přípravě šetření je třeba stanovit jasný a přesný postup dotazování. Používáme celou řadu otázek zjišťovacích, které jsou konkrétně formulovány a odpovědi na ně pak představují výchozí bázi pro vlastní analýzu hlavního problému. Pro hodnocení jednotlivých otázek a zjištění základních názorů a postojů využíváme základní popisné charakteristiky, zejména vyjádření pomocí absolutních a relativních četností. Velmi vhodné a přehledné je grafické znázornění a to jak ve formě sloupcových grafů, tak ve formě různých diagramů, které jsou vhodné pro znázornění četností relativních (Svatošová, Kába, 2008).

### **2.2.2 Testování statistických hypotéz**

Proces ověřování správnosti nebo nesprávnosti hypotézy pomocí výsledků, se nazývá testování statistických hypotéz, jimiž se rozumí určitý předpoklad o parametrech či tvaru rozdělení zkoumaného znaku. Z důvodu technické neproveditelnosti vyčerpávajícího šetření celého základního souboru se provádí šetření pouze na určité části základního souboru, čímž je soubor výběrový. Tento výběr se poté použije k rozhodnutí o tom, zda vyslovení hypotéza je správná či nesprávná. Rozlišuje se hypotéza nulová a hypotéza alternativní. Nulovou (testovanou) hypotézou rozumíme předpoklad, který je vysloven o určité charakteristice či tvaru rozdělení v základním souboru. Hypotéza alternativní vždy nějakým způsobem popírá konstatování, formulované nulovou hypotézou, proto ji stavíme proti hypotéze nulové. Protože při testování hypotézy jde o úsudek prováděný z údajů získaných náhodným výběrem, můžeme se ve svých úvahách dopustit i chybných závěrů (Hindls a kol., 2007).

### **2.2.3 Analýza kvalitativních znaků**

Pro další zpracování a zjištění vzájemných vztahů a souvislostí mezi jednotlivými odpověďmi využíváme metody analýz kvalitativních znaků. Podobně jako u kvantitativních znaků, lze i mezi těmito znaky zkoumat existenci závislosti a její

intenzitu. Kvalitativní znaky mohou nabývat dvou obměn - tehdy hovoříme o znacích alternativních nebo více obměn - tehdy hovoříme o znacích množných.

### 2.2.3.1 Asociační tabulky

Pokud zkoumáme závislost mezi alternativními kvalitativními znaky, hovoříme o zkoumání asociace a výsledek třídění je uspořádán do tzv. asociační tabulky 2x2, která má obecně následující tvar:

| $A \setminus B$ | 1        | 0        | Celkem  |
|-----------------|----------|----------|---------|
| 1               | $a(a_0)$ | $b(b_0)$ | $a + b$ |
| 0               | $c(c_0)$ | $d(d_0)$ | $c + d$ |
| Celkem          | $a + c$  | $b + d$  | $n$     |

Vnitřní pole tabulky (a; b; c; d) obsahují sdružené četnosti, které vyhovují třídění podle obou znaků, okrajové (marginální) četnosti (a + b; c + d; a + c; b + d) pak představují výsledky třídění podle jednoho znaku. Celkový soubor je označen písmenem n.

Zkoumání závislosti mezi dvěma kvalitativními znaky provádíme:

- ověříme, zda mezi zkoumanými znaky existuje statisticky významná závislost,
- v případě že ano, můžeme posoudit její intenzitu pomocí měr závislosti.

Při testování hypotézy  $H_0$ : mezi sledovanými znaky neexistuje závislost, lze užít dva testovací postupy:  $\chi^2$  test nezávislosti a Fisherův faktoriálový test, jejichž použití se řídí následujícími pravidly: Je-li rozsah souboru  $n > 40$ , použijeme  $\chi^2$  test pro nezávislost. Je-li  $n < 20$ , použijeme Fisherův faktoriálový test. Je-li  $20 < n < 40$ , je nutno vyjádřit očekávané četnosti  $a_0, b_0, c_0, d_0$ ; pokud jsou všechny očekávané četnosti  $o_{ij} > 5$ , použijeme  $\chi^2$  test, jestliže alespoň jedna z očekávaných četností je menší než 5, je nutno užít Fisherův faktoriálový test (Svatošová, Kába, 2008).

#### $\chi^2$ - test pro asociační tabulku 2x2 ( $H_0$ : znaky A a B jsou nezávislé)

Vzorec testovacího kritéria  $\chi^2$  u asociace má tvar: 
$$\chi^2 = \frac{n \cdot (ad - bc)^2}{(a + b) \cdot (a + c) \cdot (b + d) \cdot (c + d)}$$
.

V tabulkách  $\chi^2$  rozdělení nalezneme kritické hodnoty  $\chi_{\alpha(1)}^2$  a porovnáme s vypočtenou hodnotou testového kritéria. Je-li  $\chi^2 > \chi_{\alpha(1)}^2$ ,  $H_0$  zamítáme (Svatošová, Kába, 2008).

### **Fisherův faktoriálový test**

V případě jeho použití postupujeme následovně: nejprve vyhledáme nejmenší skutečnou sdruženou četnost, kterou postupně v pomocných tabulkách 2 x 2 zmenšujeme po jedné až na nulu, při zachování okrajových četností. Pro každou tabulku vypočítáváme pravděpodobnost a to pomocí faktoriálů,  $P = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$ . Součet všech p; je hodnotou testového kritéria a je porovnáván s hladinou významnosti  $\alpha$ . Pokud  $\sum p_i < \alpha$ , nulovou hypotézu o nezávislosti zamítáme.

### **Určení síly závislosti v asociační tabulce**

Po zjištění, že v asociační tabulce mezi znaky existuje významná závislost, lze určit její sílu a to pomocí koeficientu asociace. Jeho nulová hodnota značí nezávislost znaků, hodnota 1 (resp. -1) představuje úplnou závislost znaků. V případě kladné hodnoty, mezi znaky existuje přímá závislost, v opačném případě jde o nepřímou závislost.

Koeficient asociace:  $V = \frac{ad - bc}{\sqrt{(a+c)(b+d)(a+b)(c+d)}}$ . Lze vyjít i z vypočtené hodnoty testového kritéria  $\chi^2$ , tehdy vyjadřujeme koeficient v absolutní hodnotě  $|V| = \sqrt{\frac{\chi^2}{n}}$ .

### **2.2.3.2 Kontingenční tabulky**

Kontingence je vztahem dvou či více kvalitativních statistických znaků, z nichž alespoň jeden je znakem množným. Znaky uspořádáváme do kontingenční tabulky ve tvaru:

| $A \setminus B$ | $B_1$            | $B_2$            | ...      | $B_m$            | Celkem   |
|-----------------|------------------|------------------|----------|------------------|----------|
| $A_1$           | $n_{11}(o_{11})$ | $n_{12}(o_{12})$ | ...      | $n_{1m}(o_{1m})$ | $n_1^A$  |
| $A_2$           | $n_{21}(o_{21})$ | $n_{22}(o_{22})$ | ...      | $n_{2m}(o_{2m})$ | $n_2^A$  |
| $\vdots$        | $\vdots$         | $\vdots$         | $\vdots$ | $\vdots$         | $\vdots$ |
| $A_k$           | $n_{k1}(o_{k1})$ | $n_{k2}(o_{k2})$ | ...      | $n_{km}(o_{km})$ | $n_k^A$  |
| Celkem          | $n_1^B$          | $n_2^B$          | ...      | $n_m^B$          | $n$      |

kde:  $n_{ij}$ ..... skutečné (empirické) četnosti  
 $o_{ij}$ ..... teoretické (očekávané) četnosti  
 $n$ ..... celkový rozsah souboru

Teoretické četnosti vyjádříme jako součin příslušných okrajových marginálních četností dělený celkovým rozsahem souboru. Teoretické četnosti:  $n_{oj} = \frac{n_j \cdot n_i}{n}$   
 (Svatošová, Kába, 2008).

### $\chi^2$ - test pro kontingenční tabulku ( $H_0$ : znaky A, B jsou nezávislé)

Jako test nezávislosti v kontingenční tabulce užíváme  $\chi^2$ -test, který je zobecněním

$\chi^2$ -testu pro asociační tabulku. Vzorec testovacího kritéria  $\chi^2 = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^m \frac{(n_{ij} - o_{ij})^2}{o_{ij}}$ ,

kde:  $n_{ij}$  ..... skutečné (naměřené) četnosti

$o_{ij}$  ..... teoretické (očekávané) četnosti,

kteřé vyjádříme jako součin příslušných okrajových marginálních četností dělený

celkovým rozsahem souboru:  $o_{ij} = \frac{n_i^A \cdot n_j^B}{n}$ .

Vypočtenou hodnotu testového kritéria porovnáme s kritickou hodnotou  $\chi^2_{\alpha(k-1)(m-1)}$ .

Je-li  $\chi^2 > \chi^2_{\alpha(k-1)(m-1)}$ ,  $H_0$  zamítáme.  $\chi^2$  test nezávislosti nelze provést v případě, že více jak 20 % teoretických četností  $o_{ij} < 5$ , nebo je-li jedna teoretická četnost  $o_{ij} < 1$ . Jestliže není splněna tato podmínka, je možno test použít až po spojení slabých skupin (řádky nebo sloupce). Poté opět vyjádříme teoretické četnosti a opět zjišťujeme, zda podíl teoretických četností nepřekročil povolených 20 %.

### **Určení síly závislosti v kontingenční tabulce**

K těsnosti závislosti lze využít Cramérův koeficient kontingence a Pearsonův koeficient

kontingence. Cramérův koeficient:  $V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(m-1)}}$ , kde  $m = \min\{r,s\}$ . Koeficient nabývá

hodnot mezi 0 a 1. Pearsonův koeficient nenabývá hodnoty 1 a je nutné jej normalizovat

pomocí hodnoty  $C_{\max}$ , kterou nalezneme v příslušných tabulkách:  $C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n + \chi^2}}$ .

Normalizovaný koeficient  $C_n = \sqrt{\frac{C}{C_{\max}}}$  nabývá hodnoty  $C_n \in \langle 0;1 \rangle$  a sílu závislosti

hodnotíme stejným způsobem jako u koeficientu asociace V (Svatošová, Kába, 2008).

### 3 Literární rešerše

#### 3.1 Historický kontext zaměstnanosti českých žen

*„Právo na práci je historickou kategorií objevující se až na určitém stupni vývoje lidstva; jeho obsah však nezůstal v průběhu dalšího vývoje společnosti neměnný“ (Spoustová a kol. 2007, s. 26).*

Placené zaměstnání hraje v životě českých žen významnou roli a to již od konce 50. let 20. století. Vývoj ženské zaměstnanosti v průběhu posledních 50 let byl bez výrazných propadů či nárůstů, podíl ženské zaměstnanosti v porovnání se všemi zaměstnanými kolísal v rozmezí 35-46 % tak, jak měly ženy větší šance dosáhnout vzdělání a kvalifikace. Průběh zaměstnanosti ovlivňovaly i rozsah a délka poskytované mateřské dovolené či výše finanční podpory v mateřství. Zaměstnanost žen byla proto u nás spjata se sociální otázkou a jako taková je vnímána i ženami samotnými (Čermáková et al. 2000; Křížková et al. 2011).

##### 3.1.1 Poválečný stav a 50. léta

Po 2. světové válce společnost neumožňovala ženám se dobrovolně vrátit do domácnosti z důvodu očekávání rychlé obnovy země, (což znamenalo, že muži i ženy se bez rozdílu zapojí do práce) a z důvodu neochoty žen ztratit vlastní příjem a z něj plynoucí nezávislost. Československá vláda přijala jako jeden ze svých programových cílů „úplné zrovnoprávnění žen a mužů.“ První krok k předpokládané rovnosti žen a mužů učinila vyhláška<sup>1</sup>, která zaručovala shodné mzdové a platové podmínky ženám vykonávajícím stejnou práci jako muži. Nikdy však nebyla dodržována do všech důsledků, jelikož tehdejší společnost chápala v prvních poválečných letech placenou ženskou práci převážně jako příspěvek k obnově státu a poté jako doplněk rodinného rozpočtu. V květnu 1948 byla ústavním zákonem přiznána ženám rovnoprávnost, ale protože platy mužů postupně klesaly, zaměstnanost žen se z hlediska rodinného rozpočtu stala nutností. Uvědomělé ženy stály o to, aby mohly vykonávat práci mužů, a tak nebyly výjimkou ani zednice, hornice, slévačky a jeřábnice, a s postupem času zjišťovaly, pro jaká povolání se jejich pohlaví skutečně hodí a pro která ne (Neumann, 1999, Bahenská, 2011).

---

<sup>1</sup> Vyhláška č. 74/1945 Ú. I. ministra ochrany práce a sociální péče ze 4. července 1945, o mzdovém (platovém) zrovnoprávnění



V období před 2. světovou válkou představovaly ženy pouze necelou třetinu pracujících. Ženy vstupovaly jak do sektoru průmyslu, tak do sektoru zemědělství a služeb, i přesto, že docházelo k budování ekonomiky založené na průmyslové výrobě a zejména těžkém průmyslu. Mohly zastávat pouze nízko kvalifikované pozice a byly odměňovány velmi nízkými platy, což bylo způsobeno především základním vzděláním zhruba u 86 % žen. Již v tomto období docházelo k zakládání a zesilování feminizace některých oborů, především zdravotnictví a vzdělávání (Křížková et al. 2000). V letech 1945 - 1948 vznikly zárodky nového modelu ženské emancipace, který kladl důraz na spojení profese, mateřství a veřejné činnosti. Od roku 1948 byl prosazován ideál plné zaměstnanosti včetně zaměstnanosti žen, ženy byly podpořeny k masovému vstupu do placeného zaměstnání. Byla však opomenuta účast mužů na neplacené práci, což představovalo určité problémy s dosažením skutečné rovnosti mužů a žen na trhu práce (Křížková et al. 2011; Bahenská, 2011).

### **3.1.2 60. léta**

V roce 1962 byla zákonem ustanovena povinnost, že musí pracovat všichni lidé kromě žen s malými dětmi a byla realizována představa dvou příjmů v domácnosti - ze zaměstnání muže i ženy. Ze začátku 60. let jsou dostupné první statistiky rozdílu příjmů žen a mužů a je patrné, že v té době byly ženy průměrně odměňovány pouze zhruba dvěma třetinami průměrné mzdy mužů. Ženy byly diskriminovány jak v přístupu ke kvalifikovaným a řídicím pozicím, tak i z hlediska velmi silné mzdové diskriminace. Na konci 60. let 20. století již byla vysoká ženská zaměstnanost pevnou součástí životního stylu v tehdejší Československu. Čas na péči o nejmenší dítě - tzv. mateřská i další mateřská - byl vyhrazen pouze matkám, jelikož zapojení mužů do péče o dítě nebylo před rokem 1989 legislativně podpořeno. Od roku 1966 se zavedla možnost práce na zkrácený úvazek a byla uzákoněna povinnost zaměstnavatele přijmout ženu zpět na její pozici po návratu z mateřské a na pozici odpovídající pracovní smlouvě po návratu z rodičovské (pro muže tato povinnost nabyla v platnost, dle zákona 155/2000, až od roku 2001). 60. léta 20. století tedy přinesla ve srovnání s lety 50. větší důraz na mateřskou roli žen (Křížková et al. 2011).

### **3.1.3 70. a 80. léta**

I zde je patrné diskriminační zacházení, zejména ve mzdových rozdílech, možnostech postupu na vyšší pozice či nabídky vzdělávání v zaměstnání, i přesto do práce vstupuje

generace středně a vysoce vzdělaných žen ve větším podílu než kdy předtím a prosazuje se na pozicích odpovídajících dosažené kvalifikaci. V 80. letech pracovní trh dosahuje nejvyššího podílu zaměstnaných žen v poválečném období, za nejvyšší bod můžeme považovat rok 1985, kdy zaměstnanost žen činila 46,2 %. Ženy se zaměřují na různé obory působnosti, dochází k prosazování žen ve vysokoškolských pozicích a k prvním zkušenostem s déle trvajících dvoukariérovými manželstvími (Čermáková et al. 2000).

#### **3.1.4 90. léta**

V tomto období vstupují poprvé ženy do podnikání, na druhou stranu se poprvé setkáváme s nezaměstnaností (v průměru 39 % žen) a se slabým průnikem žen na vysoké pozice v ekonomice či politice, pouze 4,1 % žen. Po roce 1989 postupně dochází k příjmové diferenciaci populace a dosažené vzdělání žen začíná mít významnou souvislost se mzdovým ohodnocením a prestiží zaměstnání. Na konci 90. let, kdy je zřejmé, že matky patří k nejvíce ohroženým skupinám dlouhodobou nezaměstnaností, vláda upravuje podmínky pobírání rodičovského příspěvku a v roce 2004 je změněn na příspěvek na péči o dítě bez ohledu na výdělečnou činnost osoby pobírající příspěvek. Mzdové rozdíly zde byly před rokem 1989 a přetrvávají do současnosti, faktem však zůstává, že v období po roce 1989 v České republice nikdy nebyla politická vůle zabývat se genderovými nerovnostmi. Všechny tyto trendy kvalitativně proměnily ženskou pracovní sílu. Zatímco na začátku, v roce 1948, dominuje manuální pracovnice (rolnice a dělnice), dnes převažuje česká pracující žena v terciéru a ve službách a poskytuje velice pestrý obraz různých profesních zařazení (Čermáková et al. 2000, Křížková et al. 2011).

## 3.2 Vzdělávání českých žen

*„Vzdělání je chápáno nikoli jako soukromý, nýbrž veřejný statek - užitek z něj nemá mít jedinec, ale celé národní společenství“ (Bahenská, 2011, s. 123).*

### 3.2.1 Vzdělávání v 19. století

Vzdělání žen středních vrstev bylo v 19. století jedním ze základních předpokladů jejich ekonomické soběstačnosti. Otázka vzdělání se pro (nejen) české ženy stává ústředním a dlouhodobě přínosným tématem už od poloviny 19. století, nepočítáme-li do toho privátní či církevní ústavy pro výchovu dívek, které jsou data staršího. Vzděláním dívek se odjakživa rozuměla především jejich příprava pro roli řádné hospodyně, manželky a matky. Možností vzdělání a zaměstnání vhodných pro svobodnou ženu nebylo v 19. století mnoho a veřejnost dlouho neuznávala zaměstnanost žen mimo rodinu. Bylo samozřejmostí, že ženy pocházející z dělnického prostředí pracovaly, často však vykonávaly pouze fyzicky náročnou a nekvalifikovanou práci za minimální mzdu. Na druhé straně, zde byly ženy z majetných, případně šlechtických rodin, které disponovaly dostatkem času a prostředků, aby se mohly věnovat veřejně prospěšné práci, nejčastěji dobročinnosti, čili bez jakéhokoliv výdělku.

Jak je tedy vidět, univerzitní svět nebyl zpočátku ženám příliš nakloněn a vzdělání vhodné pro dívku bylo stále omezeno pomyslným stropem, který představovala domácnost a rodina. Pokud měla dívka zájem o studium, předpokládalo se, že se spokojí se školou odborně zaměřenou, jakékoliv další ambice byly pokládány za výstřední. Zásadní změnu přinesla druhá polovina století. Od 50. let 19. století mohly dívky starší sedmnácti let a s dostatečným předběžným vzděláním navštěvovat kurzy pro učitelky ručních prací a v 60. letech 19. století začaly být zakládány učitelké ústavy, zakončené maturitní zkouškou. Až v této době byl zaznamenán výrazný posun v dívčím vzdělání, kdy dívčí školství bylo přeneseno do soukromé oblasti, ale i nadále zde přetrvávaly rozdíly mezi chlapeckými a dívčími školami, obzvláště z hlediska vyučovaných předmětů (Bahenská, 2009; Bahenská, 2011).

Profesí vhodných pro ženy středních vrstev se dosud mnoho nenabízelo, všechny vycházely z tzv. typicky ženských vlastností a obvykle se jednalo o povolání: společnice, vychovatelka či ošetřovatelka. Postupem doby se však začala žena uplatňovat v učitelské profesi a na sklonku 19. století začala usilovat o proniknutí do oborů dosud výlučně mužských, jako byla např. medicína. Většina žen však nadále

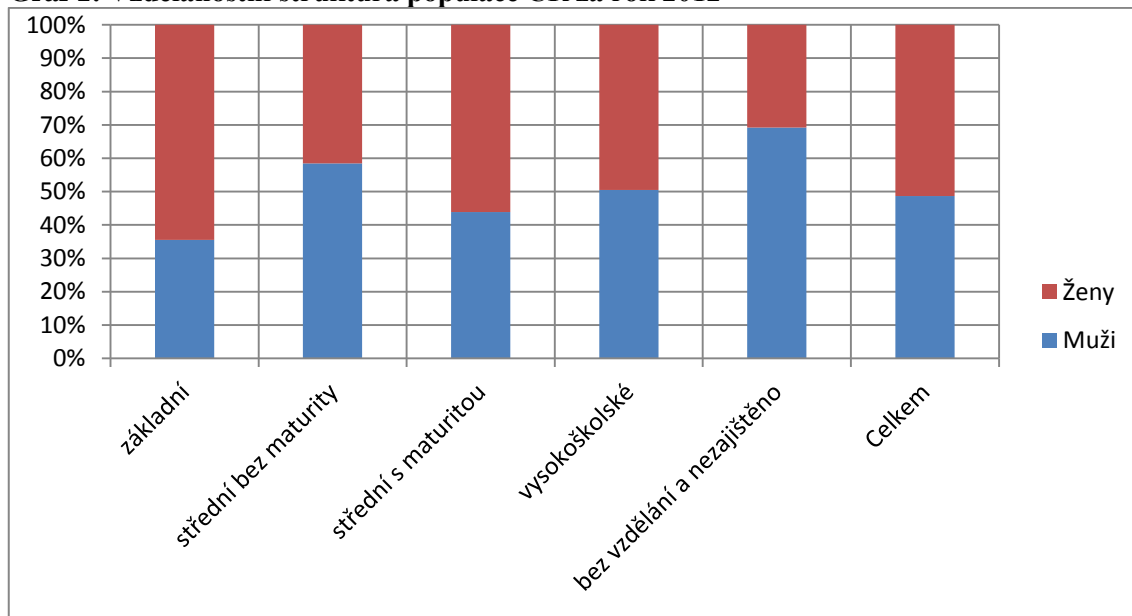
hledala uplatnění v povoláních z hlediska průpravy a času méně náročných. K tomu využívaly nabídek odborných škol, které se začaly formovat ve větší míře od 70. let 19. století a ženy se poté mohly připravovat na profese švadleny, účetní, prodavačky a byly jim nabízeny odborné kurzy ošetrovatelství a výuka cizích jazyků. Velkou zásluhu na rozvoji dívčího vzdělání měl od počátku 70. let Ženský spolek český založený v roce 1871 Karolinou Světlou. Důrazem na povznesení mravnosti a přípravu žen pro praktické profese si spolek zajistil na dlouhá léta podporu tisku i veřejnosti. V 80. letech 19. století se vzdělání žen rozvíjí zejména směrem k větší odbornosti. Nově jsou zakládány hospodyňské školy, které můžou navštěvovat dcery majetných rolníků a statkářů. Jejich cílem bylo poskytnutí vzdělání zemědělského zaměření a jejich součástí byla i praktická výuka domácích prací. Naprostou změnu kurzu v dívčím vzdělání přináší v českých zemích léta devadesátá. Na jejich počátku stojí založení prvního dívčího gymnázia Minerva, které doslova vybojovala Eliška Krásnohorská. 19. století ukázalo, že vzestup vzdělání žen patří v českých zemích k základním rysům emancipačního procesu. Vzdělaná, uvědomělá žena se totiž stala od počátku 19. století nezbytnou součástí formulujícího se sebeuvědomování českého národa a byla zárukou výchovy budoucích generací (Neumann, 1999; Bahenská, 2009; Bahenská, 2011).

### **3.2.2 Vzdělání a současnost**

Je jasné, že vzdělání jako takové se postupem času vyvíjí. Vzdělanostní úroveň žen je podle statistik v České republice vysoká a dosti přispívá k udržení jejich zaměstnanosti, i přesto, že specializace u žen je mnohem menší, než je tomu u mužů. Oproti 19. století, v oblasti vzdělávání, nám nyní ukazují výsledky provedených výzkumů a současně i statistické údaje, že podmínky jsou rovnoprávné. Zaměříme se tedy na vzdělanostní strukturu populace ČR, kde bylo zkoumáno obyvatelstvo ve věku 15 let a více.

Z následujícího grafu lze vyčíst, že v současné době muži převažují se vzděláním středoškolským, ale bez maturity, naopak ženy dominují maturitním vzděláním. Co se týče vysokoškolského vzdělání, jsou poměry téměř vyrovnané, ale na druhou stranu v české populaci žijí i lidé bez vzdělání, kteří nejsou zajištěni a v tomto případě dvojnásobně převažují muži nad ženami.

**Graf 1: Vzdělanostní struktura populace ČR za rok 2012**



Zdroj: ČSÚ, 2013, vlastní zpracování

### 3.2.3 Vysokoškolské vzdělání

Studium na vysoké škole v současnosti láká mnohem více studentů než dříve. Jak můžeme vidět v následující tabulce, ve školním roce 2002/2003 navštěvovalo vysokou školu 29,9 % mužů, zatímco žen rovných 30 %. Až do roku 2004 byly podíly počtu studujících vyrovnané, poté se začaly více zajímat o studium ženy a v minulém roce dosáhly 67,8 % a předčily tak muže o necelých 17 %.

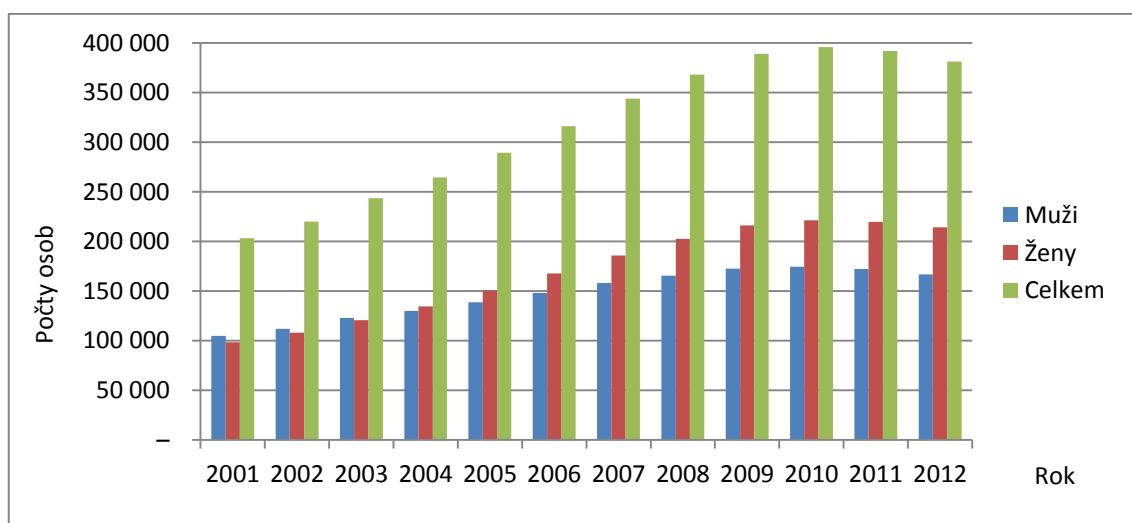
**Tabulka 1: Počty studentů na vysokých školách v %**

| Počet studentů | 02/03 | 03/04 | 04/05 | 05/06 | 06/07 | 07/08 | 08/09 | 09/10 | 10/11 | 11/12 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ženy           | 30,0  | 34,9  | 39,8  | 44,9  | 50,5  | 55,4  | 60,3  | 64,8  | 66,8  | 67,8  |
| muži           | 29,9  | 34,0  | 36,8  | 39,4  | 42,4  | 44,4  | 46,3  | 48,9  | 50,1  | 51,0  |

Zdroj: ČSÚ, 2013

Následující graf je reprezentován počtem studujících v tis. osob, kde výsledky jsou tak lépe přehledné. Zde vidíme, že studium na vysokých školách celkově stále stoupá, ačkoli za poslední 4 roky již stagnuje a v roce 2011 nastal malý zlom, kdy studujících vysokých škol nepatrně ubylo, a to se týká jak mužů, tak žen. Můžeme si také všimnout již zmiňovaného zlomu v roce 2004, kdy se „role“ otočily.

**Graf 2: Studující vysokých škol v jednotlivých letech**



Zdroj: ÚIV, MŠMT, 2013, vlastní zpracování

### 3.3 Postavení žen a mužů na trhu práce

*„Úloha pracovního postavení nejen žen, ale i mužů, je z hlediska života jedince přeceňována, práce je sice důležitou, ale stále jen dílčí stránkou života“ (Neumann, 1999, s. 1045).*

#### 3.3.1 Segregace na trhu práce

Trh práce je strukturován dle pohlaví tak, že dochází ke koncentraci mužů a žen do rozdílných sektorů, povolání či pracovních míst. Kořeny rozdělení žen a mužů do různých oborů a pozic, resp. genderová segregace trhu práce podle pohlaví, sahají až do období rané výchovy v rodině. Genderovou segregací rozumíme specifickou koncentraci žen do určitých oborů (školství, zdravotnictví, služby) a nižších pozic a mužů do oborů jiných (průmysl, zemědělství) a pracovní místa s vyššími kompetencemi a řídicí odpovědností. Jedním z vážných důsledků pracovní segregace podle pohlaví je to, že omezuje pracovní možnosti. To se samozřejmě týká obou pohlaví, ale více nevýhod to nese zejména pro ženy, například u pracovních pozic, kdy ženy méně často dosahují odpovědnějších a lépe placených manažerských pozic. A co je asi nejdůležitější, že ženská zaměstnání nabízejí také mnohem méně odměn v podobě stálého platu, mobility, výhod a prestiže. Přetrvávající vysoká koncentrace žen ve skupinách pracujících s nižšími mzdami, tzv. segregace zaměstnání dle pohlaví, je proto jednou z podstatných příčin existence mzdových rozdílů mezi muži a ženami (Renzetti, 2003; Křížková; Pavlica, 2006, Sokačová, 2006).

### 3.3.2 Genderová rovnost

Jak vypadá společnost vybudovaná na principu genderové rovnosti, ve skutečnosti v Evropě nikdo neví, protože taková společnost neexistuje. Evropské společnosti jsou založeny na principu genderové nerovnosti, jejich historie odhaluje nerovné mocenské vztahy mezi ženami a muži, kdy muži dominují a ženy jsou podřízeny a mají podřadná zákonná práva, například omezená dědická práva a omezenou či žádnou osobní svobodu. Hovoříme-li o genderové rovnosti, máme na mysli, že všechny lidské bytosti by měli mít svobodu rozvíjet své osobní schopnosti a činit vlastní rozhodnutí bez omezení, která představují striktní genderové role. Rada Evropy používá následující definici: „*Genderová rovnost znamená stejnou viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života a jejím cílem je prosazovat plnohodnotnou účast žen a mužů ve společnosti*“ (Asklöf, a kol. 2003).

### 3.3.3 Rozdíly v odměňování

Rozdíly v odměňování žen a mužů narůstají od roku 1989 a za první bod obratu se označuje rok 2000, i přesto, že k zásadnímu zlepšení nedošlo. Průměrná výše měsíčního výdělku žen se dlouhodobě pohybuje kolem 75 % výdělku mužů, avšak v roce 2011 si ženy „polepšily“ a podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů dosahuje 79,3 %.

**Tabulka 2: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v Kč**

| Rok  | Ženy   |        | Muži   |        | Celkem |        | Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů (%) |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---|
|      | Průměr | Medián | Průměr | Medián | Průměr | Medián |   |
| 1997 | 10 730 | 9 740  | 14 166 | 12 370 | 12 572 | 11 170 | 75,7  |
| 2000 | 12 641 | 11 436 | 17 251 | 14 623 | 15 187 | 13 100 | 73,3  |
| 2003 | 16 404 | 14 838 | 21 983 | 18 221 | 19 510 | 16 707 | 74,9  |
| 2006 | 19 305 | 17 310 | 25 593 | 21 185 | 22 908 | 19 512 | 75,4  |
| 2009 | 22 414 | 19 797 | 29 953 | 24 158 | 26 677 | 22 229 | 74,8  |
| 2011 | 22 389 | 19 808 | 28 234 | 23 460 | 25 645 | 21 826 | 79,3  |

Zdroj: ČSÚ, 2012, vlastní zpracování

Rozdíl v odměňování jde napříč všemi vzdělanostními a věkovými skupinami a úrovněmi pracovního zařazení. Z hlediska vzdělání platí, že čím vyšší vzdělání, tím větší výdělkový rozdíl. Výše příjmů je ovlivněna věkem a rozdíl mezi příjmy mužů narůstá též s pracovní pozicí, čím vyšší pozice v zaměstnání, tím větší výdělkový rozdíl.

Tyto rozdíly mohou být způsobeny pracovním trhem, který je vnímán jako neutrální prostředí a určuje cenu práce, muži jsou vyhodnoceni jako produktivnější, což znamená, že jsou více placeni. Může to být způsobeno úrovní vzdělání a zkušeností, nižší účastí žen na školeních pořádaných zaměstnavatelem, rozdílným pracovním úsilím či „profesionálním zakrněním“ v období péče o děti (Havelková, 2007).

**Tabulka 3: Průměrné hrubé měsíční mzdy v třídění podle vzdělání v roce 2011**

| Nejvyšší dosažené vzdělání | Průměrné hrubé měsíční mzdy (Kč) |               |               |                |
|----------------------------|----------------------------------|---------------|---------------|----------------|
|                            | celkem                           | ženy          | muži          | podíl mezd (%) |
| základní a nedokončené     | 16 967                           | 15 363        | 18 746        | 82,0           |
| střední bez maturity       | 19 532                           | 15 903        | 21 415        | 74,3           |
| střední s maturitou        | 25 667                           | 23 175        | 28 441        | 81,5           |
| vyšší odborné a bakalářské | 30 185                           | 26 877        | 34 518        | 77,9           |
| vysokoškolské              | 43 109                           | 35 230        | 48 882        | 72,1           |
| <b>Celkem</b>              | <b>25 645</b>                    | <b>22 389</b> | <b>28 234</b> | <b>79,3</b>    |

*Zdroj: ČSÚ, 2012, vlastní zpracování*

Rovnosti žen a mužů v oblasti odměňování stojí v cestě několik překážek. První překážkou jsou rozhodnutí a charakteristiky samotných žen, jelikož jejich chování na trhu práce vychází z genderových stereotypů ve společnosti. Druhou překážkou je rozhodnutí zaměstnavatele. Na výši odměn žen mají dopad jak diskriminační rozhodnutí v oblasti odměňování, tak diskriminační zacházení, jehož důsledkem je nižší odměna žen. Za třetí překážku lze považovat náročnost řízení v diskriminačních sporech a nedostatečné institucionální zabezpečení boje proti diskriminaci. Přestože diskriminace v odměňování v ČR prokazatelně existuje, počet žalob, kterými se soudy zabývaly, lze spočítat na prstech jedné ruky (Havelková, 2007).



### 3.4 Diskriminace

*„Rovné zacházení se ženami a muži (genderová rovnost) je předpokladem úspěšnosti každé moderní společnosti“ (Spoustová, a kol. 2007, s. 2).*

Diskriminace je definována jako jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii. „Diskriminace žen zahrnuje jakýkoliv rozdíl, vyloučení či omezení na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, čímž je omezena možnost žen uplatnit práva na základě rovných podmínek s muži“. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství či mateřství (Spoustová, a kol. 2007).

#### 3.4.1 Právní úprava v ČR

*„Zákon o zaměstnanosti<sup>2</sup> zakazuje diskriminaci z celé řady diskriminačních důvodů, jako jsou pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, rodný jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víra, majetek, rodinný stav, politické či jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích či organizacích zaměstnavatelů“.*

Zmíněný zákon stanovuje zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Zaměstnavatel rovněž nesmí po uchazečích o zaměstnání vyžadovat údaje týkající se jejich národnosti, rasového či etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, sexuální orientace, avšak existují zde i výjimky, kdy by tento údaj byl shledáván podstatným a rozhodujícím pro výkon zaměstnání. Zaměstnavatel dále nesmí požadovat informace, které se týkají plánů na rodinu, sňatku či zajištění péče o děti. Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům, že mohou od uchazečů vyžadovat pouze údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy (Hubálek a kol. 2008).

Zákoník práce<sup>3</sup> se zabývá diskriminací v části: Rovné zacházení a zákaz diskriminace. Dle §16 *„jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“.* V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování,

<sup>2</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

<sup>3</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, část první – všeobecná ustanovení, hlava IV.

*sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon*<sup>4</sup> (Schmied, 2013).

### **3.4.2 Diskriminace v praxi**

Na trhu práce jsou dnes ženy diskriminovány stejně jako dříve a bohužel nejvýrazněji se českých žen dotýká diskriminace v zaměstnání. Nejčastější příčinou diskriminace žen v práci je jejich faktická, budoucí nebo předpokládaná zátěž mateřstvím, prací v domácnosti a dalšími rodinnými povinnostmi. Náznaky diskriminace můžeme definovat již při hledání nové práce, například takový inzerát, kde jako hlavní kritéria jsou uváděny pohlaví, věk, atraktivita, rodinný stav, až poté následuje výčet samotných schopností a zkušeností.

Při přijímacích pohovorech je možné spatřovat nevhodné otázky od zaměstnavatele, týkající se rodinného stavu, dětí, zajištění péče o ně v případě nemoci či otázky týkající se plánovaného, či stávajícího těhotenství. Možnost ženy najít si zaměstnání je ztížena tím, že případní zaměstnavatelé na ni nahlízejí z hlediska zodpovědnosti, kterou vykazuje vůči rodině. Existují zřetelné důkazy, že žena nemá v České republice právoplatné postavení, co se pracovních míst týče a to i přesto, že do národní legislativy byl zaveden protidiskriminační zákon. Problémem starších žen a mužů je nižší vzdělanost a nezkušenost v nových oborech a technologiích, které přináší stále zrychlující se pokrok. Velkou nevýhodu na trhu práce pocítují i rozvedené matky s dětmi „s pouhým“ středoškolským vzděláním a samozřejmě důchodci (Neumann, 1999; Machovcová, 2007; Spoustová, 2008).

Ačkoli učnice mívají často lepší prospěch než učňové, bývá pro ně těžší najít odpovídající místo. Platí to především tehdy, když se chtějí vyučit v těch oborech, které se považují za specificky mužské jako elektroinstalatér, zámečnick, obráběč kovů. Když se rozhlédneme kolem sebe, je jasné, že „mužské“ vlastnosti jsou v naší společnosti ceněny mnohem více, než ty „ženské“. Nejruznější odvětví a obory, kde pracuje převážná většina žen (školství, zdravotnictví, lehký průmysl), jsou tradičně placeny méně než odvětví typicky mužská. Zhruba třetina žen přiznává, že se v zaměstnání setkala s diskriminací na základě pohlaví.

---

<sup>4</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

Genderové stereotypy založené na působení žen v rodině jsou základem diskriminačního přístupu zaměstnavatelů. Na druhé straně nesmíme opomenout i muže, kteří jsou znevýhodňováni stereotypními postoji zaměstnavatelů i společnosti a očekává se od nich primární angažovanost v práci (Dudová et al. 2005, Karsten, 2006).

### **3.4.3 Sexuální obtěžování**

Sexuální obtěžování představuje jeden z velmi závažných projevů diskriminace žen a mužů a současně jednu z příčin genderové nerovnosti na trhu práce. Rozumíme jím „jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího či zneklidňujícího prostředí nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“. Fenomén sexuálního obtěžování představuje jeden z hlavních nástrojů prosazování mužské dominance a podněcuje k systematickému snižování statusu žen v zaměstnání (Křížková, a kol. 2006, Spoustová, a kol. 2007).

V české společnosti je sexuální obtěžování často vnímáno jako umělý problém, jehož význam je „zbytečně přeceňován“. Jako důvody lze uvést nejasnosti v jeho definici, dokud nebyla uvedena v Zákoníku práce, docházelo k chybnému zlehčování některých forem chování. Jedním z klíčových bodů snahy nastolit podmínky zajišťující rovné příležitosti na trhu práce je vymezení pojmu sexuálního obtěžování, což bylo do české legislativy zahrnuto v roce 2004 zejména v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie. Zakotvení obtěžování a sexuálního obtěžování v zákoně je však pouze prvním krokem ve snaze řešit existující problémy na trhu práce (MPSV, 2005; Křížková a kol. 2006).

### **3.5 Kombinace práce a rodiny**

*„Sociologické výzkumy podmínek žen a mužů na trhu práce a rodinných vztahů a podmínek ukázaly, že kombinace rodiny a práce je pro většinu žen, mužů i celých rodin životní realitou“ (Dudová et al. 2005, s. 12).*

#### **3.5.1 Historický pohled**

Po celá staletí panovalo zcela jasné rozdělení rolí. Muži náležela péče o materiální zabezpečení rodiny, žena měla na starosti výchovu dětí a bylo jim oficiálně odpíráno, aby měly obojí – rodinu i „kariéru“. Právo mít rodinu a zároveň se realizovat v zaměstnání si ženy musely vybojovat stejně jako vysokoškolské vzdělání či právo volit. Ani dnes v naší zemi není samozřejmostí, aby žena zejména s malým dítětem chodila do zaměstnání. Zatímco řada žen chce zůstat doma s dítětem několik let, jiné ženy už po pár měsících či týdnech touží dělat i něco jiného. Struktury pracovního světa se vytvořili mezi muži, kteří měli malou odpovědnost k soukromému životu a k běžnému životu rodiny. Jak hluboce je toto rozdělení zakořeněno v naší společnosti, ukazuje velmi pomalá změna směrem k zaměstnaným matkám v řídicích pozicích a směrem k otcům, kteří se podílejí na výchově a zaostávají v zaměstnání. Vychovat v klidu děti a udržet si rodinu - to bývalo do dnešní doby to hlavní (Nitzsche, 2005, Marksová-Tominová, 2009).

Nutnost kombinace pracovního a rodinného života se v naší společnosti objevuje od doby, kdy došlo k relativnímu oddělení těchto dvou sfér a to tehdy, kdy se ekonomická činnost, resp. pracoviště oddělilo od domácnosti a pracovníci se kvůli výdělečné činnosti začali vzdalovat na delší čas ze svého domova. Toto nové pojetí života se od počátku týkalo mužů i žen, a každý jedinec si to „zařizoval podle svého“. V 18. století, kdy průmyslová revoluce způsobila, že muži vykonávali ekonomickou činnost v továrnách a dílnách, se zde zjevila otázka, zda nebude opomíjena otcovská role při výchově dětí. Postupem času byl tento stav společností přijat, ale po 2. světové válce se zde objevila otázka znovu a nyní bylo toto téma přisuzováno ženám, když byly nuceny nastoupit na pracovní trh. V současné době představuje nutnost sladování pracovního a rodinného života každodenní realitu všech pracujících žen a mužů. Provázanost práce a rodiny ovlivňují vnější podmínky a vlivy danými pracovním trhem, jako je globalizace, nové způsoby organizace pracovní doby, nezaměstnanost či nové formy zaměstnanosti. Tyto proměny trhu práce s sebou přinášejí jak nejistotu pracovní

pozice a stres způsobený neustálou změnou pracovních podmínek, tak i zvyšující se náročnost kombinace pracovní a rodinné zátěže (Dudová et al. 2005).

### **3.5.2 Současný pohled**

Rodina představuje z hlediska utváření a reprodukce genderových vztahů jednu z nejdůležitějších institucí. Zavedený model generových vztahů vymezuje mužům práci a ženám rodinu jako oblasti, ve kterých se mají primárně realizovat a prosazovat. To ovšem neznamena, že rodina je jako celek ovládána ženami, ale představuje spíše jednu z mála oblastí, v nichž je uplatňování „ženských“ hodnot tolerováno a akceptováno. Jsou zde ale vymezeny hranice, které se odvíjejí především od ekonomické závislosti žen a dětí na mužských živitelích. Problém kombinace pracovních a rodinných vztahů lze jednoznačně označit za hlavní sociální překážku uplatnění žen v práci a kariéře. Na trhu práce obecně, zejména na řídicích pozicích a na místech s vysokou prestiží a odpovědností, je práce definována tak, jako by rodina neexistovala. Pro ženy je tudíž řešení vztahu práce a rodiny každodenní realitou, kterou jim společnost neulehčuje. V poslední době se však prosazují opatření změn v organizaci práce směrem k vyšší flexibilitě (zejména času, místa a způsobu výkonu práce) a samostatnosti pracovníka v plánování pracovních úkolů tak, aby bylo možné lépe skloubit rodinný a pracovní život. Jak uvádí Spoustová, (Spoustová, 2008, s. 66) zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Podle zákoníku práce se mateřská a rodičovská dovolená řadí mezi důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance (Křížková; Pavlica, 2004, Spoustová, 2008).

Důležitou skutečností, která významně formuje možnosti rodičů sladit profesní a rodinnou sféru je způsob rozdělení rolí a povinností v rodině. Dělbou rolí v rodině je do značné míry ovlivněna sociálními stereotypy, jelikož ve většině domácností stále platí, že žena se více věnuje rodině a většinou ji preferuje před prací, naopak muž se více věnuje práci, případně i na úkor rodiny. Ženám, které chtějí osobně pečovat o své děti, a nemají možnost či nechtějí využít mateřské či rodičovské dovolené nebo snížit svůj pracovní úvazek, zbývá jediná možnost - přestup do pracovní neaktivity. To znamená, že po dobu, kdy se starají o své děti, formálně opouštějí pracovní trh. Dle Sokačové (Sokačová, 2006) je převážná většina žen s dělbou rolí mezi ně a jejich partnera spokojena. V rané fázi rodičovství ženy ve vyšší míře podporují tradiční rozdělení rolí, než je tomu v pozdějších fázích, kdy jsou děti starší nebo již nejsou

na rodičích závislé. Mnoho mladých rodin využívá pomoci ze strany rodičů nebo institucionálních služeb, především z důvodu co nejlepšího skloubení pracovních a rodinných povinností. Dostupnost a možnost využití služeb mateřských škol sehrává významnou roli především při nástupu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené. Pro Českou republiku je charakteristický vysoký podíl plných úvazků i u matek malých dětí brzy po ukončení rodičovské dovolené, i přesto, že je zde možno také využívat tři forem upravené pracovní doby: zkrácená pracovní doba, zkrácený pracovní úvazek a pohyblivá pracovní doba. O tyto formy je ale v dnešní době menší zájem z důvodu nevýhod spojených se zkráceným úvazkem jak z hlediska finančního ohodnocení, tak je také značně omezena možnost kariérního růstu (Sokačová, 2006; Machovcová, 2007).

Důležitým faktorem diferenciací genderových rozdílů v míře nezaměstnanosti je přítomnost dítěte / dětí v rodině, která hlavně pro ženy znamená narůstající problémy v uplatnění na trhu práce i v návratu na něj, především pokud jsou děti v předškolním věku. Mateřství a rodičovství ovlivňuje jak ženskou, tak i mužskou pracovní sílu, avšak s rozdílným výsledkem. To může korespondovat s tradičně připisovanou rolí muže jako živitele rodiny, na což zřejmě reagují jednak zaměstnavatelé a jednak muži sami, a to zřejmě zvýšením motivace k pracovní aktivitě (Sirovátka et al. 2006).

**Tabulka 4: Míry zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí v %**

| Rok  | Ženy 20-49 let |        |               | Muži 20-49 let |        |               |
|------|----------------|--------|---------------|----------------|--------|---------------|
|      | 1 dítě         | 2 děti | 3 děti a více | 1 dítě         | 2 děti | 3 děti a více |
| 2009 | 31,2           | 35,8   | 33,5          | 95,1           | 95,6   | 89,0          |
| 2010 | 32,1           | 39,7   | 33,7          | 95,9           | 94,5   | 88,3          |
| 2011 | 37,4           | 42,5   | 36,1          | 94,9           | 95,7   | 92,3          |

Zdroj: ČSÚ, 2012, vlastní zpracování

Pozn.: Věk nejmladšího dítěte do 6 let

Podíváme-li se na údaje o ženské zaměstnanosti, vidíme, že jednoznačně v nejhorší situaci se ocitají ženy, které mají buď jedno dítě ve věku do 6 let, nebo pak 3 a více dětí. Naopak u mužů nezáleží na tom, zda mají jedno či dvě děti, zaměstnavatelé se spíše koukají na větší počet dětí a to z důvodu, kdy se předpokládá, že jsou muži více zapojeni do rodinné péče a pomáhají tak v domácnosti svým ženám.

## 4 Statistická analýza dat

Kvantitativní výzkum v tomto případě reprezentuje metoda dotazníku. Dotazník patří mezi nejpoužívanější pedagogické výzkumné techniky a jeho podstatou je zjištění dat a informací o respondentovi (tj. ten, kdo dotazník vyplňuje). Tímto výzkumem byly zjišťovány názory a postoje respondentek k problematice postavení žen na trhu práce.

Dotazníkové šetření proběhlo v únoru a březnu 2014. Předtím byl proveden pilotní výzkum u 10 osob, které dotazník vyplnily, a na základě jejich připomínek bylo upraveno znění některých otázek. Respondentkami měly být pouze ženy z celé ČR, jejichž získávání probíhalo náhodně prostřednictvím elektronického dotazníku. Nakonec se dotazníkového šetření zúčastnilo 439 žen, a jelikož nastavení v elektronickém formuláři znemožnilo odeslat dotazník bez vyplnění povinných dotazů, mohly být do výzkumu zařazeny všechny vrácené dotazníky.

Dotazník se skládá celkem z 22 otázek, z toho poslední 3 byly určeny pouze ženám s dětmi. Téměř všechny otázky jsou uzavřené, to znamená s nabízenou škálou možných odpovědí, avšak u jedné otázky bylo možno zaškrtnout více odpovědí a u 6 otázek respondentky mohly doplnit vlastní možnost nebo rozvést svou odpověď, jedná se o otázky polootevřené. Vzhledem k obtížnosti vyhodnocování jsem nezvolila žádnou zcela otevřenou otázku. Úplné znění dotazníku je v příloze 2.

Vyhodnocení dotazníků je rozděleno do několika kategorií, nejprve je popsána základní charakteristika respondentek, poté je zkoumáno postavení žen v zaměstnání, dále diskriminace na pracovišti a nakonec jsou zkoumány souvislosti kombinace práce a rodiny. Příloha 3 obsahuje všechny zpracované odpovědi z dotazníku.

Na základě studia odborné literatury jsou vyvozeny pracovní otázky, které budou za pomoci dotazníkového šetření potvrzeny či vyvráceny. Pro ověření pracovních otázek jsou stanoveny nulové a alternativní hypotézy, které budou testovány pomocí  $\chi^2$  testu nezávislosti na 5% hladině významnosti.

Pracovní otázky (PO) mého výzkumu, které jsem ověřovala metodou dotazníku, jsou:

**PO č. 1: „spokojenost žen na trhu práce ovlivňuje jejich věk“**

**PO č. 2: „potíže s uplatněním na trhu práce jsou spojené s nejvyšším dosaženým vzděláním respondentky“**

PO č. 3: „osobní zkušenost s diskriminací souvisí s nejvyšším dosaženým vzděláním respondentky“

PO č. 4: „počet evidování na úřadu práce je závislý na nejvyšším dosaženém vzděláním respondentek“

PO č. 5: „spokojenost žen na trhu práce ovlivňuje odvětví, ve kterém pracují“

PO č. 6: „spokojenost žen na trhu práce ovlivňuje kraj, ve kterém žijí“

PO č. 7: „potíže žen s uplatněním na trhu práce ovlivňuje kraj, ve kterém žijí“

PO č. 8: „ženy na pozici ředitelky / vedoucí souvisí s tím, zda se na pracovišti vyskytuje diskriminace žen“

PO č. 9: „pozice vykonávaného zaměstnání ženy souvisí s výskytem obtěžování na pracovišti“

PO č. 10: „názor o obtížnějším uplatnění žen na trhu práce souvisí s tím, zda ženy pracují v sektoru, kde jsou muži lépe finančně ohodnoceni“

PO č. 11: „setkání žen s diskriminačními otázkami při přijímacím pohovoru souvisí s tím, jestli si jsou vědomy toho, že jim zaměstnavatel nesmí klást tzv. citlivé otázky“

PO č. 12: „počet dětí ženy ovlivňuje obtížnost skloubení rodiny a práce“

PO č. 13: „délku hledání práce žen ovlivňuje počet jejich dětí“

PO č. 14: „názor o uplatnění žen s dětmi na trhu práce souvisí s počtem dětí“

PO č. 15: „pozice vykonávaného povolání ženy ovlivňuje její návrat do původního zaměstnání po mateřské / rodičovské dovolené“

## **4.1 Základní charakteristika respondentek**

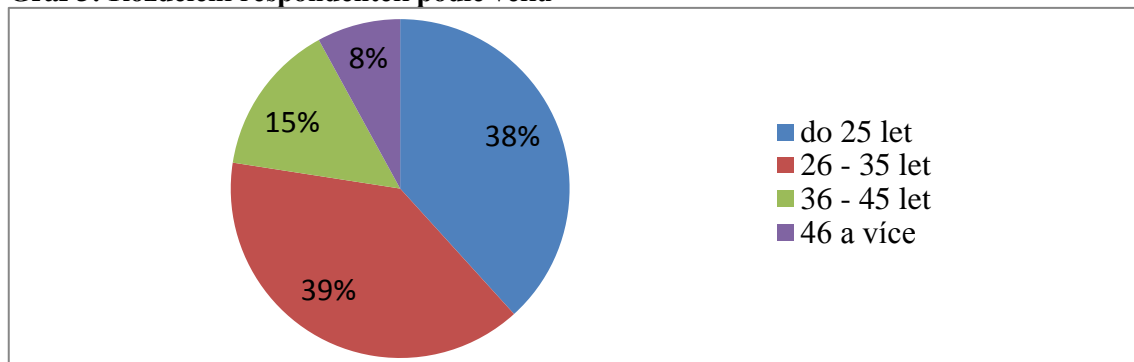
Základní identifikační otázky se týkají věku respondentek, nejvyššího dosaženého vzdělání, zaměření činnosti, které se věnují v zaměstnání a dále by sem mohla být zařazena i otázka týkající se kraje, ve kterém respondentky žijí.

### **4.1.1 Rozdělení respondentek podle věku**

Rozdělení respondentek podle jednotlivých věkových kategorií znázorňuje graf 3. Z celkového počtu 439 respondentek jich bylo nejvíce ve věkové kategorii 26–35 let (39 %), pouze o 1 % méně bylo žen do 25 let, 15 % žen zastoupilo kategorii 36–45 let a 8 % žen kategorii 46 let a více.



**Graf 3: Rozdělení respondentek podle věku**



Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

První otázkou, kterou jsem se zabývala, byla spokojenost žen se současnou situací na trhu práce. Pomocí kontingenční tabulky jsem zkoumala, zda věk respondentky statisticky významně souvisí s jejich spokojeností s již zmiňovanou situací.

Pracovní otázka č. 1: „spokojenost žen na trhu práce ovlivňuje jejich věk“

**Tabulka 5: Zjištění závislosti kvalitativních znaků - spokojenost se současnou situací na trhu práce a věk respondentek**

| Věk       | Spokojenost se současnou situací na trhu práce |     | celkem |
|-----------|--|-----|--------|
|           | ano  | ne  |        |
| do 25 let | 74   | 94  | 168    |
| 26 - 35   | 47   | 125 | 172    |
| 36 - 45   | 22   | 42  | 64     |
| 46 a více | 5  | 30  | 35     |
| celkem    | 148  | 291 | 439    |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

Do programu Statistica 12 byly zadány zjištěné údaje z dotazníkového šetření. Detailní výsledky a výstup z programu Statistica 12 jsou uvedeny v příloze 1 (Výstup1). Zvýrazněné jsou očekávané četnosti, a jelikož všechny nabývají větších hodnot než 5, je možné použít  $\chi^2$  test nezávislosti.

$H_0$ : Věk respondentek statisticky významně nesouvisí s jejich spokojeností se současnou situací na trhu práce.  $H_1$ : Věk respondentek statisticky významně souvisí s jejich spokojeností se současnou situací na trhu práce.

Hladinu významnosti alfa jsem pro všechny výpočty stanovila  $\alpha = 0,05$ . Vypočtenou hodnotu porovnáme s testovým kritériem o 3 stupních volnosti.

$\chi^2 = 17,0930 > \chi^2_{0,05(3)} = 7,815$   $H_0$  se zamítá. Věk respondentek statisticky významně souvisí s jejich spokojeností se současnou situací na trhu práce.

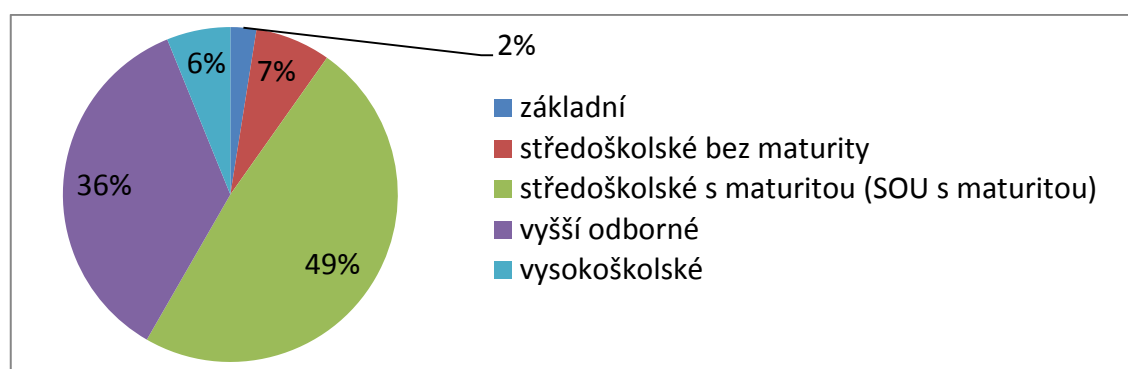
$$\text{Určení síly závislosti: Cramérův koeficient } V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(m-1)}} = \sqrt{\frac{17,0930}{439(2-1)}} = \sqrt{0,038936}$$

$V = 0,1973$  Sledovanou závislost lze hodnotit jako velmi slabou.

#### 4.1.2 Rozdělení respondentek podle vzdělání

Rozdělení respondentek podle vzdělání znázorňuje graf 4. Dotazníkového šetření se zúčastnilo nejvíce žen se středoškolským vzděláním s maturitou (231), a dále pak žen s vyšším odborným vzděláním (156). Vysokoškolsky vzdělaných bylo 27, středoškolsky bez maturity 32 a se vzděláním základním pouhých 11 žen.

**Graf 4: Rozdělení respondentek podle vzdělání**



Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

Druhou otázkou, kterou jsem se zabývala, byly potíže respondentek s uplatněním na trhu práce. Zajímalo mě, jestli s tímto problémem souvisí nejvyšší dosažené vzdělání respondentek.

Pracovní otázka č. 2: „potíže s uplatněním na trhu práce jsou spojené s nejvyšším dosaženým vzděláním respondentky“

**Tabulka 6: Zjištění závislosti kvalitativních znaků - nejvyšší dosažené vzdělání respondentek a potíže s uplatněním na trhu práce**

| Nejvyšší dosažené vzdělání | Potíže s uplatněním na trhu práce |     | celkem |
|----------------------------|-----------------------------------|-----|--------|
|                            | ano                               | ne  |        |
| základní                   | 7                                 | 4   | 11     |
| středoškolské bez maturity | 26                                | 6   | 32     |
| středoškolské s maturitou  | 106                               | 107 | 213    |
| vyšší odborné              | 11                                | 16  | 27     |
| vysokoškolské              | 60                                | 96  | 156    |
| celkem                     | 210                               | 229 | 439    |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

Do programu Statistica 12 byly zadány zjištěné údaje z dotazníkového šetření. Detailní výsledky a výstup z programu Statistica jsou uvedeny v příloze 1 (Výstup 2). Žádná očekávaná četnost není menší než 5, použijeme tedy  $\chi^2$  test nezávislosti.

$H_0$ : Nejvyšší dosažené vzdělání respondentky statisticky významně nesouvisí s jejím uplatněním na trhu práce.  $H_1$ : Nejvyšší dosažené vzdělání respondentky statisticky významně souvisí s jejím uplatněním na trhu práce.  $\alpha = 0,05$

$\chi^2 = 21,7750 > \chi^2_{0,05(4)} = 9,488$   $H_0$  se zamítá. Nejvyšší dosažené vzdělání respondentky statisticky významně souvisí s jejím uplatněním na trhu práce.

Cramérův koeficient  $V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(m-1)}} = \sqrt{\frac{21,7750}{439(2-1)}} = 0,223$ . Sledovanou závislost lze

hodnotit jako velmi slabou. Nejvyšší dosažené vzdělání respondentek jsem také zkoumala v souvislosti s osobní zkušeností s diskriminací na pracovišti (tabulka 7) a dále pak i s počtem evidování na úřadu práce (tabulka 8).

Pracovní otázka č. 3: „osobní zkušenost s diskriminací souvisí s nejvyšším dosaženým vzděláním respondentky“

**Tabulka 7: Zjištění závislosti kvalitativních znaků - nejvyšší dosažené vzdělání a osobní zkušenost s diskriminací na pracovišti**

| Nejvyšší dosažené vzdělání | Osobní zkušenost s diskriminací |     | celkem |
|----------------------------|---------------------------------|-----|--------|
|                            | ano                             | ne  |        |
| základní                   | 4                               | 7   | 11     |
| středoškolské bez maturity | 19                              | 13  | 32     |
| středoškolské s maturitou  | 84                              | 129 | 213    |
| vyšší odborné              | 11                              | 16  | 27     |
| vysokoškolské              | 55                              | 101 | 156    |
| celkem                     | 173                             | 266 | 439    |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

V příloze 1 (Výstup 2 programu Statistica 12) vidíme, že jedna očekávaná četnost  $< 5$ . Jelikož je to pouze 10 % z celku, použijeme opět  $\chi^2$  test nezávislosti.

$H_0$ : Nejvyšší dosažené vzdělání respondentky statisticky významně nesouvisí s osobní zkušeností s diskriminací na pracovišti.  $H_1$ : Nejvyšší dosažené vzdělání respondentky statisticky významně souvisí s osobní zkušeností s diskriminací na pracovišti.  $\alpha = 0,05$

$\chi^2 = 6,5318 < \chi^2_{0,05(4)} = 9,488$ .  $H_0$  nelze zamítnout. Nejvyšší dosažené vzdělání statisticky významně nesouvisí s osobní zkušeností s diskriminací na pracovišti.

Pracovní otázka č. 4: „počet evidování na úřadu práce je závislá na dosaženém vzdělání respondentek“

**Tabulka 8: Zjištění závislosti kvalitativních znaků - evidování na úřadu práce a nejvyšší dosažené vzdělání respondentek**

| Nejvyšší dosažené vzdělání            | Počet evidování na úřadu práce |     |          | celkem |
|---------------------------------------|--------------------------------|-----|----------|--------|
|                                       | 0 - 1                          | 2-3 | 4 a více |        |
| Základní a středoškolské bez maturity | 20                             | 20  | 3        | 43     |
| Středoškolské s maturitou             | 172                            | 31  | 10       | 213    |
| Vyšší odborné                         | 22                             | 3   | 2        | 27     |
| Vysokoškolské                         | 142                            | 12  | 2        | 156    |
| celkem                                | 356                            | 66  | 17       | 439    |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

Jelikož v původní tabulce bylo více jak 20 % očekávaných četností  $< 5$ , nebylo možné provést  $\chi^2$  test nezávislosti. Z toho důvodu byly sloučeny odpovědi respondentů se základním a středoškolským vzděláním bez maturity.  $H_0$ : Nejvyšší dosažené vzdělání respondentky nesouvisí s počtem evidování na úřadu práce.  $H_1$ : Nejvyšší dosažené vzdělání respondentky souvisí s počtem evidování na úřadu práce.  $\alpha = 0,05$

$\chi^2 = 400,302 > \chi^2_{(6)} = 12,592$  Na hladině významnosti 5 % nulovou hypotézu ( $H_0$ ) o nezávislosti jednotlivých znaků zamítáme a přijímáme hypotézu  $H_1$ , která nám říká, že vzdělání respondentky statisticky významně souvisí s počtem evidování na úřadu práce.  $V = 0,675$  Sledovanou závislost lze hodnotit jako středně silnou.

#### 4.1.3 Rozdělení respondentek podle současného zaměstnání

**Tabulka 9: Zaměření současného zaměstnání respondentek**

| Odvětví, zaměření současného zaměstnání                    | abs. | v %  |
|--|------|------|
| Administrativa, lidské zdroje a personalistika             | 84   | 19,5 |
| Obchod a služby, servis, výroba, pomocné práce             | 82   | 19,1 |
| Bankovníctví, pojišťovnictví, ekonomika, finance           | 45   | 10,5 |
| Školství, vzdělávání, věda a výzkum, umění a kultura       | 44   | 10,2 |
| Marketing, reklama, PR, žurnalistika a média               | 31   | 7,2  |
| Státní a veřejná správa, samospráva, právo a legislativa   | 29   | 6,7  |
| Zdravotnictví a sociální péče, veterinární činnosti        | 29   | 6,7  |
| Cestovní ruch, gastronomie, hotelnictví                    | 27   | 6,3  |
| Doprava, logistika, telekomunikace                         | 13   | 3    |
| Elektrotechnika a energetika, zpracovatelský průmysl       | 13   | 3    |
| Informační technologie                                     | 13   | 3    |
| Zemědělství, potravinářství, lesnictví, vodohospodářství   | 11   | 2,6  |
| Stavebnictví, nemovitosti, pronájem, podnikatelská činnost | 9    | 2,1  |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

V předchozí tabulce jsou uvedené odvětví, ve kterém respondentky pracují, či jejich převažující zaměření, jak v počtu absolutním, tak relativním. Největší zastoupení mělo odvětví administrativy (19,5 %) a obchodu a služeb (19,1 %). Nejméně respondentek se věnuje podnikatelské činnosti a stavebnictví (2,1 %). Tuto otázku jsem zkoumala také v souvislosti se spokojeností se současnou situací na trhu práce (tabulka 10).

Pracovní otázka č. 5: „spokojenost žen na trhu práce ovlivňuje odvětví, ve kterém pracují“

**Tabulka 10: Zjištění závislosti kvalitativních znaků - odvětví, ve kterém respondentky pracují a spokojenost se současnou situací na trhu práce**

| Odvětví, ve kterém pracují respondentky                  | Spokojenost |     | celkem |
|--|-------------|-----|--------|
|  | ano         | ne  |        |
| Administrativa, lidské zdroje a personalistika           | 26          | 58  | 84     |
| Bankovníctví, pojišťovnictví, ekonomika, finance         | 19          | 26  | 45     |
| Cestovní ruch, gastronomie, hotelnictví                  | 11          | 16  | 27     |
| Doprava, logistika, telekomunikace                       | 5           | 8   | 13     |
| Elektrotechnika a energetika, zpracovatelský průmysl     | 4           | 9   | 13     |
| Informační technologie                                   | 7           | 6   | 13     |
| Marketing, reklama, PR, žurnalistika a média             | 7           | 24  | 31     |
| Obchod a služby, servis, výroba, pomocné práce           | 28          | 54  | 82     |
| Státní a veřejná správa, samospráva, právo a legislativa | 8           | 21  | 29     |
| Stavebnictví, nemovitosti, podnikatelská činnost         | 5           | 4   | 9      |
| Školství, vzdělávání, věda a výzkum, umění a kultura     | 17          | 27  | 44     |
| Zdravotnictví a sociální péče, veterinární činnosti      | 8           | 21  | 29     |
| Zemědělství, potravinářství, lesnictví, vodohospodářství | 1           | 10  | 11     |
| Celkem   | 146         | 284 | 430    |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

U této otázky 9 respondentek uvedlo, že jsou dlouhodobě nezaměstnané, proto  $n = 430$ . Pokud respondentky uvedly specifické zaměření, bylo nutné provést jejich sloučení s již nabízenými možnostmi.

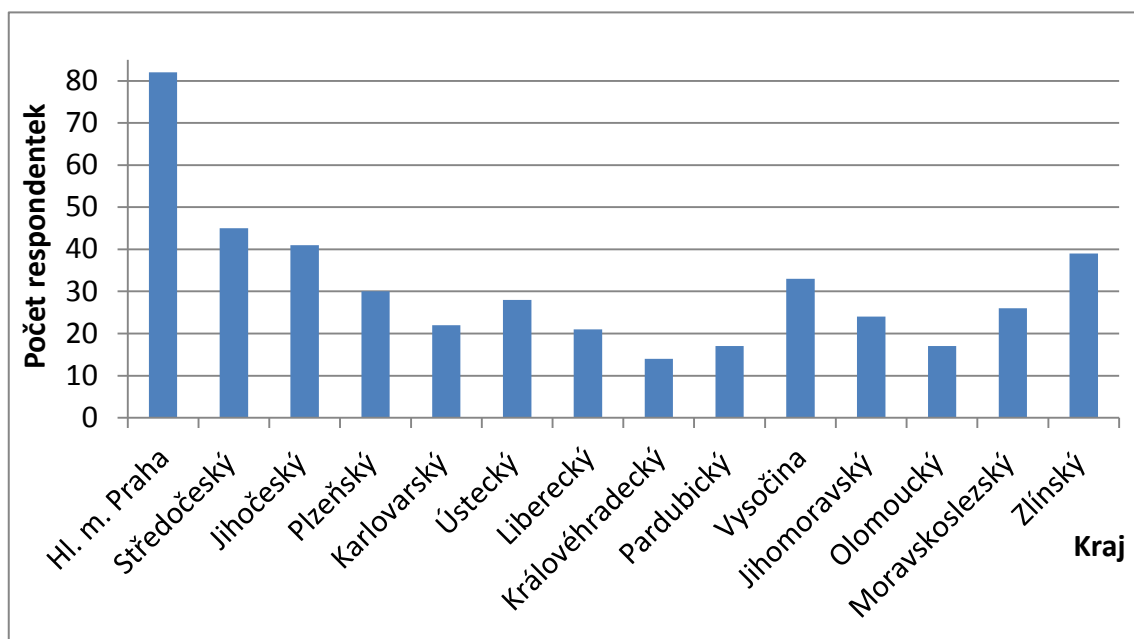
$H_0$ : Odvětví, ve kterém respondentky pracují, nemá statisticky významný vliv na jejich spokojenost se současnou situací na trhu práce.  $H_1$ : Odvětví, ve kterém respondentky pracují, má statisticky významný vliv na jejich spokojenost se současnou situací na trhu práce.  $\alpha = 0,05$  Detailní výsledky a výstup z programu Statistica 12 jsou uvedeny v příloze 1 (Výstup 5).  $\chi^2 = 12,9078 < \chi^2_{0,05(12)} = 21,026$

$H_0$  se nezamítá. Odvětví, ve kterém respondentky pracují, statisticky významně nesouvisí s jejich spokojeností se současnou situací na trhu práce.

#### 4.1.4 Rozdělení respondentek podle současného bydliště

V následujícím grafu jsou zobrazeny odpovědi, ve kterých ženy uvedly, kde žijí v současné době. Nejvíce respondentek je z Hlavního města Prahy (19 %) a Středočeského kraje (10 %). Bohužel nejméně respondentek se podařilo získat z Královéhradeckého kraje (3 %).

Graf 5: Rozdělení respondentek podle současného bydliště



Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

Pracovní otázka č. 6: „spokojenost žen na trhu práce ovlivňuje kraj, ve kterém žijí“

Zajímalo mě, zda kraj, ve kterém respondentky žijí nějak ovlivňuje problémy na trhu práce, proto jsem zkoumala spokojenost žen se současnou situací na trhu práce (tabulka 11) a potíže s jejich uplatněním (tabulka 13).

$H_0$ : Kraj, ve kterém respondentky žijí, statisticky významně neovlivňuje jejich spokojenost se současnou situací na trhu práce.

$H_1$ : Kraj, ve kterém respondentky žijí, statisticky významně ovlivňuje jejich spokojenost se současnou situací na trhu práce.

$\alpha = 0,05$ . Detailní výsledky a výstup z programu Statistica 12 jsou uvedeny v příloze 1 (Výstup 6).  $\chi^2 = 14,3962 < \chi^2_{0,05(13)} = 22,362$

$H_0$  se nezamítá. Kraj, ve kterém respondentky žijí, statisticky významně neovlivňuje jejich spokojenost se současnou situací na trhu práce.

**Tabulka 11: Zjištění závislosti kvalitativních znaků - současné bydliště respondentek a spokojenost se současnou situací na trhu práce**

| Kraj            | Spokojenost se současnou situací |     | celkem |
|-----------------|----------------------------------|-----|--------|
|                 | ano                              | ne  |        |
| Hl. m. Praha    | 34                               | 48  | 82     |
| Středočeský     | 12                               | 33  | 45     |
| Jihočeský       | 18                               | 23  | 41     |
| Plzeňský        | 8                                | 22  | 30     |
| Karlovarský     | 8                                | 14  | 22     |
| Ústecký         | 9                                | 19  | 28     |
| Liberecký       | 6                                | 15  | 21     |
| Královéhradecký | 2                                | 12  | 14     |
| Pardubický      | 3                                | 14  | 17     |
| Vysočina        | 14                               | 19  | 33     |
| Jihomoravský    | 8                                | 16  | 24     |
| Olomoucký       | 8                                | 9   | 17     |
| Moravskoslezský | 6                                | 20  | 26     |
| Zlínský         | 12                               | 27  | 39     |
| Celkem          | 148                              | 291 | 439    |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

**Tabulka 12: Podíl nezaměstnaných a volná pracovní místa v krajích ČR k 31. 7. 2013**

| Kraj            | Podíl nezaměstnaných v % |       |       | Volná prac. místa | Počet uchazečů na volné pracovní místo |
|-----------------|--------------------------|-------|-------|-------------------|--|
|                 | celkem                   | ženy  | muži  |                   |  |
| Hl. m. Praha    | 4,96                     | 4,94  | 4,98  | 8177              | 5,3                                    |
| Středočeský     | 6,40                     | 6,68  | 6,13  | 4874              | 11,7                                   |
| Jihočeský       | 6,09                     | 6,57  | 5,62  | 2304              | 11,9                                   |
| Plzeňský        | 6,03                     | 6,53  | 5,55  | 3121              | 7,7                                    |
| Karlovarský     | 8,76                     | 8,37  | 9,14  | 1242              | 14,9                                   |
| Ústecký         | 10,96                    | 11,24 | 10,69 | 2834              | 22,4                                   |
| Liberecký       | 9,08                     | 8,60  | 7,58  | 2617              | 9,5                                    |
| Královéhradecký | 6,63                     | 6,89  | 6,37  | 1288              | 19,6                                   |
| Pardubický      | 6,65                     | 7,06  | 6,26  | 2272              | 10,4                                   |
| Vysočina        | 7,07                     | 7,85  | 6,32  | 936               | 26,6                                   |
| Jihomoravský    | 7,97                     | 8,23  | 7,72  | 2750              | 23,6                                   |
| Olomoucký       | 8,68                     | 8,98  | 8,39  | 1431              | 27,1                                   |
| Zlínský         | 7,57                     | 7,72  | 7,42  | 2258              | 13,7                                   |
| Moravskoslezský | 9,65                     | 9,60  | 9,71  | 4071              | 20,6                                   |
| Česká republika | 7,50                     | 7,74  | 7,28  | 40175             | 13,7                                   |

Zdroj: ČSÚ, 2014, vlastní zpracování

Podle mého názoru, kdyby bylo pro tento dotazník získáno více respondentek, je možné, že by se více projevila nespokojenost v jednotlivých krajích, a tím by mohlo dojít i k zamítnutí nulové hypotézy. Soudím tak podle následující tabulky, ve které vidíme, že největší podíl nezaměstnaných žen je v kraji Ústeckém a Moravskoslezském. Nejméně pracovních míst nabízí kraj Vysočina, a co se týká počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo, jsou na tom nejhůře kraje Olomoucký a Vysočina.

Pracovní otázka č. 7: „potíže žen s uplatněním na trhu práce ovlivňuje kraj, ve kterém žijí“

**Tabulka 13: Zjištění závislosti kvalitativních znaků - současné bydliště respondentek a potíže s uplatněním na trhu práce**

| Kraj            | Potíže s uplatněním na trhu práce |     | celkem |
|-----------------|-----------------------------------|-----|--------|
|                 | ano                               | ne  |        |
| Hl. m. Praha    | 37                                | 45  | 82     |
| Středočeský     | 25                                | 20  | 45     |
| Jihočeský       | 21                                | 20  | 41     |
| Plzeňský        | 11                                | 19  | 30     |
| Karlovarský     | 13                                | 9   | 22     |
| Ústecký         | 12                                | 16  | 28     |
| Liberecký       | 12                                | 9   | 21     |
| Královéhradecký | 5                                 | 9   | 14     |
| Pardubický      | 11                                | 6   | 17     |
| Vysočina        | 12                                | 21  | 33     |
| Jihomoravský    | 14                                | 10  | 24     |
| Olomoucký       | 7                                 | 10  | 17     |
| Moravskoslezský | 12                                | 14  | 26     |
| Zlínský         | 18                                | 21  | 39     |
| Celkem          | 210                               | 229 | 439    |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

$H_0$ : Kraj, ve kterém respondentky žijí, nemá statisticky významný vliv na jejich potíže s uplatněním na trhu práce.

$H_1$ : Kraj, ve kterém respondentky žijí, má statisticky významný vliv na jejich potíže s uplatněním na trhu práce.  $\alpha = 0,05$

Detailní výsledky a výstup z programu Statistica 12 jsou uvedeny v příloze 1 (Výstup 7).  $\chi^2 = 11,0681 < \chi^2_{0,05(13)} = 22,362$

$H_0$  se nezamítá. Kraj, ve kterém respondentky žijí, nemá statisticky významný vliv na jejich potíže s uplatněním na trhu práce.



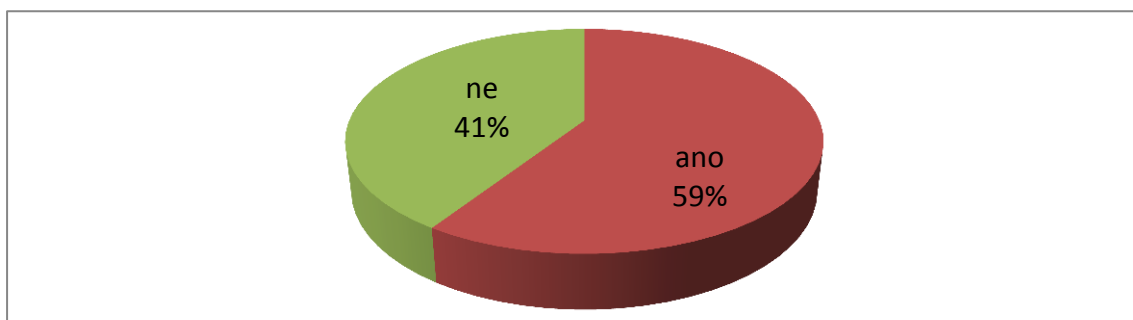
## 4.2 Postavení žen v zaměstnání

V této oblasti jsem zkoumala otázky na postavení žen na vedoucích pozicích, práci v sektoru, kde jsou muži lépe finančně ohodnoceni a pozici vykonávaného povolání.

### 4.2.1 Žena na pozici ředitelky / vedoucí

V této otázce měly respondentky uvést, zda v jejich zaměstnání na vedoucí pozici pracuje žena. Jak vidíme na grafu 6, 59 % dotazovaných žen uvedlo „ano“.

**Graf 6: Je ve Vašem zaměstnání žena na pozici ředitelky / vedoucí?**



Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

Zajímalo mě, jestli postavení žen ve vedoucí pozici nějak ovlivňuje chování na pracovišti, tedy jestli se zde respondentky setkali s diskriminací.

Pracovní otázka č. 8: „ženy na pozici ředitelky/vedoucí souvisí s tím, zda se na pracovišti vyskytuje diskriminace žen“

**Tabulka 14: Zjištění závislosti kvalitativních znaků - osobní zkušenost s diskriminací na pracovišti, žena na pozici ředitelky/vedoucí**

| Osobní zkušenost s diskriminací na pracovišti | Žena na pozici ředitelky/vedoucí |     | celkem |
|---|----------------------------------|-----|--------|
|   | ano                              | ne  |        |
| ano   | 100                              | 73  | 173    |
| ne  | 160                              | 106 | 266    |
| celkem  | 260                              | 179 | 439    |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

$H_0$ : Žena na pozici ředitelky / vedoucí nemá statisticky významný vliv na osobní zkušenost respondentek s diskriminací na pracovišti.

$H_1$ : Žena na pozici ředitelky / vedoucí má statisticky významný vliv na osobní zkušenost respondentek s diskriminací na pracovišti.  $\alpha = 0,05$

Detailní výsledky a výstup z programu Statistica jsou uvedeny v příloze 1 (Výstup 8).

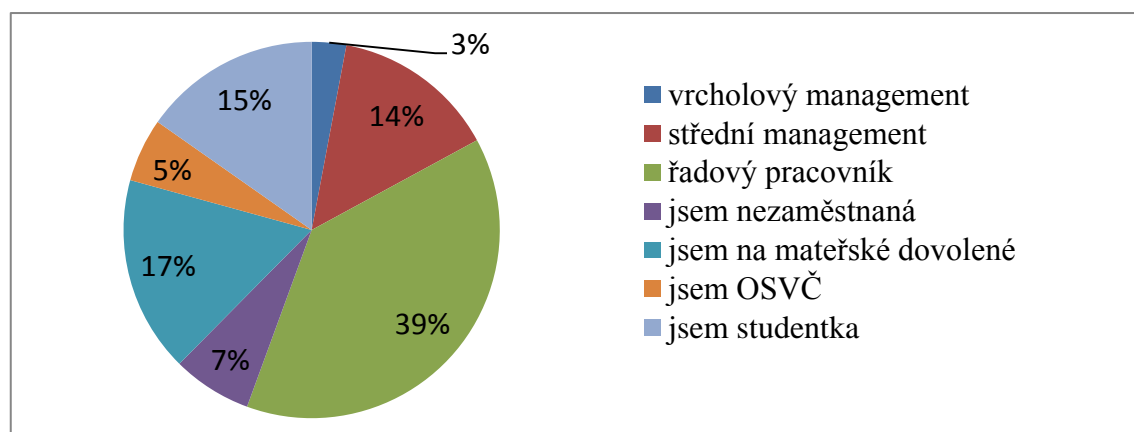
$$\chi^2 = 0,239088 < \chi^2_{0,05(1)} = 3,841$$

$H_0$  se nezamítá. Žena na pozici ředitelky / vedoucí nemá statisticky významný vliv na osobní zkušenost respondentek s diskriminací na pracovišti.

#### 4.2.2 Osobní obtěžování na pracovišti

Dále jsem zkoumala, zda pozice vykonávaného zaměstnání může mít vliv na osobní zkušenost s obtěžováním na pracovišti. Následující zkoumání se netýká žen, které uvedli v otázce č. 17, že jsou nezaměstnané, na mateřské dovolené, OSVČ či studentky, z důvodu zkoumání současné pozice vykonávaného povolání a setkání se s obtěžováním na pracovišti. Vybrala jsem tedy ty respondentky, které pracují ve vrcholovém managementu (3 %), středním managementu (14 %) a jako řadové pracovnice (39 %). Celkem se zabývám pouhými 56 % dotázaných, což činí 244 osob.

**Graf 7: Na jaké pozici vykonáváte své povolání?**



Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

Pracovní otázka č. 9: „pozice vykonávaného zaměstnání ženy souvisí s výskytem obtěžování na pracovišti“

**Tabulka 15: Zjištění závislosti kvalitativních znaků - setkání s obtěžováním na pracovišti a pozice vykonávaného povolání**

| Pozice vykonávaného povolání | Setkání s obtěžováním na pracovišti |     | celkem |
|------------------------------|-------------------------------------|-----|--------|
|                              | ano                                 | ne  |        |
| vrcholový management         | 2                                   | 11  | 13     |
| střední management           | 16                                  | 46  | 62     |
| řadový pracovník             | 28                                  | 141 | 169    |
| celkem                       | 46                                  | 198 | 244    |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

$H_0$ : Pozice vykonávaného povolání ženy nemá vliv na osobní setkání s obtěžováním na pracovišti.

$H_1$ : Pozice vykonávaného povolání ženy má vliv na osobní setkání s obtěžováním na pracovišti.  $\alpha = 0,05$

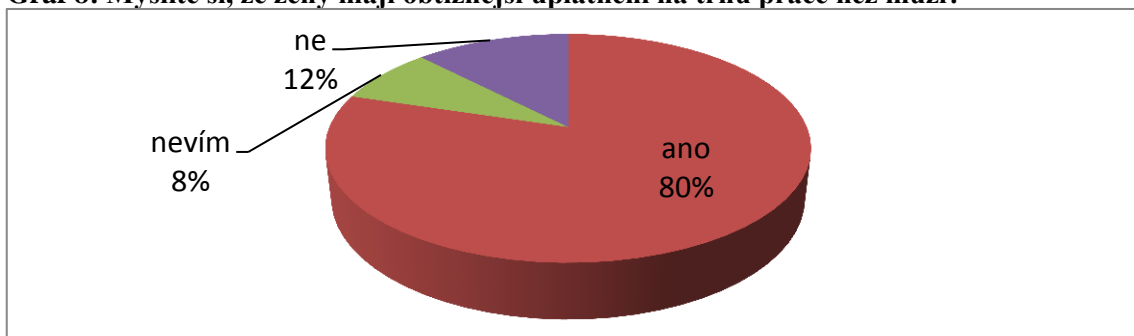
Detailní výsledky a výstup z programu Statistica 12 jsou uvedeny v příloze 1 (Výstup 9).  $\chi^2 = 2,63851 < \chi^2_{0,05(2)} = 5,991$

$H_0$  se nezamítá. Pozice vykonávaného povolání ženy nemá vliv na osobní setkání s obtěžováním na pracovišti.

#### 4.2.3 Rozdíly ve finančním ohodnocení

Dále mě zajímalo, zda u žen pracujících v sektoru, kde jsou jinak (hůře) finančně ohodnoceni než muži, vyvolává jiný názor o obtížnějším uplatnění žen na trhu práce. Jak lze vidět na grafu 8, výsledky této otázky jsou zcela jednoznačné, 80 % žen je toho názoru, že mají obtížnější uplatnění na trhu práce oproti mužům a 12 % toho názoru není.

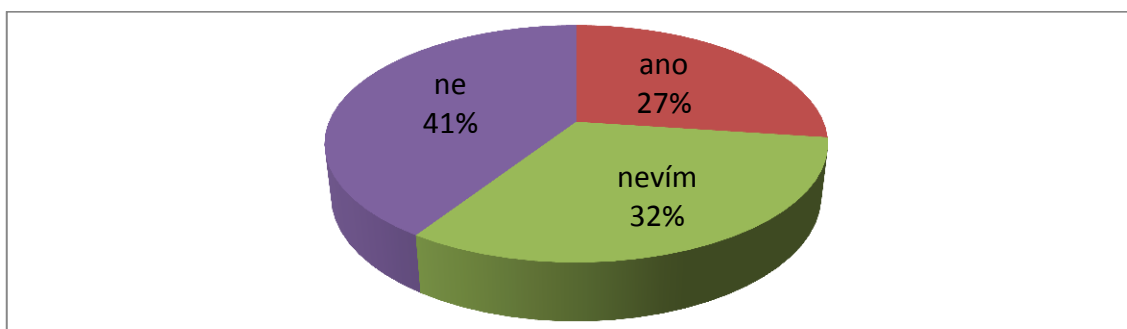
**Graf 8: Myslíte si, že ženy mají obtížnější uplatnění na trhu práce než muži?**



Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

Na otázku, zda respondentky pracují v sektoru, kde jsou muži lépe finančně ohodnoceni, odpovědělo 27 % žen kladně, 41 % záporně a 32 % tuto otázku nedokázalo posoudit. Při podrobnějším rozebrání jednotlivých odpovědí jsem zjistila, že kladně na tuto otázku odpovídaly ženy pracující především v odvětví zpracovatelský průmysl (80 %), zemědělství, potravinářství, vodohospodářství, lesnictví, rybářství (64 %), naopak záporně odpovídaly ženy zabývající se právem a legislativou (75 %), elektrotechnikou a energetikou (67 %). Ženy, které s odpovědí nejvíce váhaly, se zabývají odvětvím administrativa (38 %) a obchod, služby, servis, výroba (33 %).

**Graf 9: Pracujete v sektoru, kde jsou muži lépe finančně ohodnoceni než ženy, za stejně vykonávanou práci?**



Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

Pracovní otázka č. 10: „názor o obtížnějším uplatnění žen na trhu práce souvisí s tím, zda ženy pracují v sektoru, kde jsou muži lépe finančně ohodnoceni“

**Tabulka 16: Zjištění závislosti kvalitativních znaků - názor o obtížnějším uplatnění žen na trhu práce a práce v sektoru, kde jsou muži lépe finančně ohodnoceni za stejně vykonávanou práci**

| Názor o obtížnějším uplatnění žen na trhu práce | Práce v sektoru, kde jsou muži lépe finančně ohodnoceni |       |     | celkem |
|---|---|-------|-----|--------|
|   | ano   | nevím | ne  |        |
| ano   | 114   | 114   | 122 | 350    |
| nevím   | 1   | 18    | 16  | 35     |
| ne  | 4   | 9     | 41  | 54     |
| celkem  | 119   | 141   | 179 | 439    |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

$H_0$ : názor o obtížnějším uplatnění žen na trhu práce nemá souvislost s tím, zda ženy pracují v sektoru, kde jsou muži lépe finančně ohodnoceni.

$H_1$ : názor o obtížnějším uplatnění žen na trhu práce má souvislost s tím, zda ženy pracují v sektoru, kde jsou muži lépe finančně ohodnoceni.  $\alpha = 0,05$

Detailní výsledky a výstup z programu Statistica 12 jsou uvedeny v příloze 1 (Výstup 10).

$$\chi^2 = 46,8581 > \chi^2_{0,05(4)} = 9,488$$

$H_0$  se zamítá. Názor o obtížnějším uplatnění žen na trhu práce souvisí s tím, zda ženy pracují v sektoru, kde jsou muži lépe finančně ohodnoceni.

$V = 0,2311$  Sledovanou závislost lze hodnotit jako slabou.

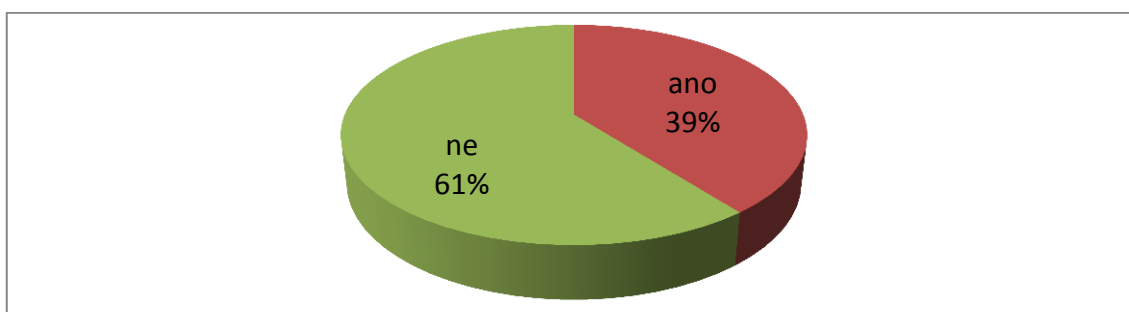
### 4.3 Diskriminace na pracovišti

V této kapitole se věnuji diskriminačním otázkám, ať už se s nimi respondentky setkaly na pracovišti či při přijímacím pohovoru a v neposlední řadě různým formám obtěžování v zaměstnání.

#### 4.3.1 Osobní zkušenosti respondentek s diskriminací na pracovišti

Jak odpovídaly ženy na otázku osobní zkušenosti s diskriminací na pracovišti, lze sledovat na grafech č. 10 a 11. 39 % žen se s diskriminací na pracovišti setkaly, ty poté dále specifikovaly, v jaké oblasti.

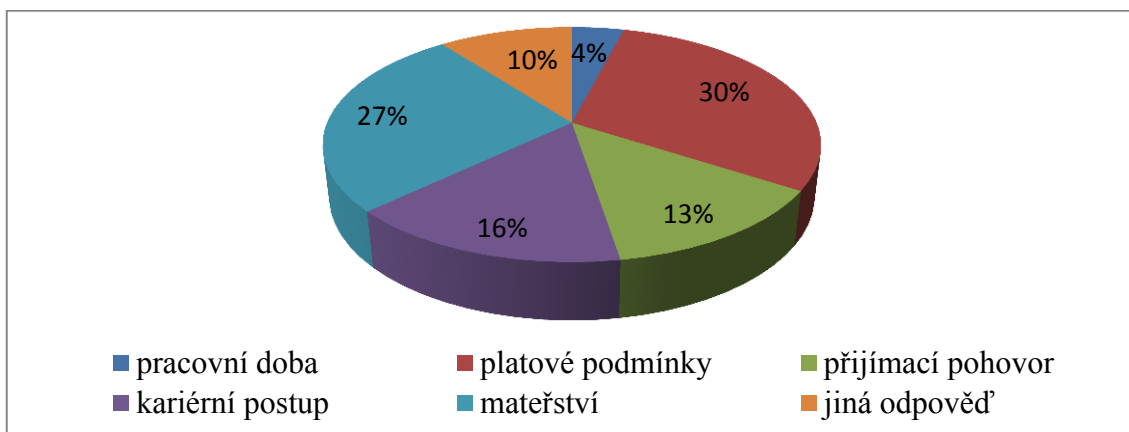
**Graf 10: Máte osobní zkušenost s diskriminací žen na pracovišti?**



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 2014

Největší diskriminaci pociťovaly v platových podmínkách (30 %) a v oblasti mateřství (27 %). V této otázce byla možnost i uvést svou vlastní odpověď, což také učinilo 10 % žen. Nejčastější odpověď (necelých 6 %) byla, že se ženy setkaly se vším uvedeným, ve zbytku odpovědí ženy uváděly, že se setkaly více oblastmi zároveň a odpověď více rozvedly.

**Graf 11: Pokud jste na předchozí otázku odpověděla ano, uveďte v jaké oblasti.**

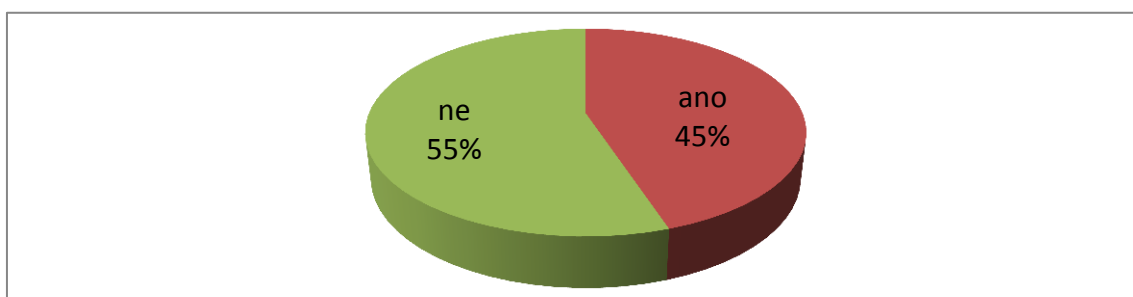


Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

#### 4.3.2 Diskriminační otázky při přijímacím pohovoru

Dále jsem se ptala na diskriminační otázky při přijímacím pohovoru. 45 % žen uvedlo, že se s nimi zkušenost již má. Otázku jsem nechala polootevřenou, aby mi respondentky mohly sdělit, s jakými otázkami se setkaly. 57 % žen uvedlo, že jim byly položeny otázky ohledně dětí, zda a kdy je plánují, kolik jich mají a jak se zachovávají v případě jejich nemoci a s tím i související partnerský život, respektive rodinný stav. S tím také souvisí i otázky věku, (zaměstnavatelé často předpokládají, že když je žena mladá, odejde v brzké době na mateřskou dovolenou) s těmi se setkalo 29 % dotazovaných. Respondentky uvedly v 7 % i otázku ohledně zdravotního stavu. Je samozřejmé, že zaměstnavatel potřebuje předem vědět, jak na tom jejich potenciální zaměstnanec se zdravotním stavem je, ale tyto odpovědi respondentky blíže specifikovaly tak, že kvůli jejich zdravotnímu stavu ani nebyly pozvány k přijímacímu pohovoru. Osobní život jako diskriminační otázku uvedlo 6 %, sexuální orientaci 2 % žen a zbylé jedno procento se týká otázky ohledně vyznávání náboženství.

**Graf 12: Setkali jste se s diskriminačními otázkami (věk, rodinný stav, zdravotní stav, sexuální orientace, osobní život) při přijímacím pohovoru?**



Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

Pracovní otázka č. 11: „setkání žen s diskriminačními otázkami při přijímacím pohovoru souvisí s tím, zda si jsou vědomy toho, že se jich zaměstnavatel nesmí ptát na tzv. citlivé otázky“

**Tabulka 17: Zjištění závislosti kvalitativních znaků - setkání s diskriminačními otázkami a vědomí o tom, že se zaměstnavatel nesmí ptát na tzv. citlivé otázky**

| Setkání s diskriminačními otázkami při přijímacím pohovoru | Vědomí o tom, že se zaměstnavatel nesmí ptát na tzv. citlivé otázky |    | celkem |
|--|---|----|--------|
|  | ano   | ne |        |
| ano  | 170   | 27 | 197    |
| ne   | 210   | 32 | 242    |
| celkem   | 380   | 59 | 439    |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

$H_0$ : Setkání respondentek s diskriminačními otázkami při přijímacím pohovoru statisticky významně nesouvisí s tím, jestli si je respondentka vědoma toho, že se jí zaměstnavatel nesmí ptát na tzv. citlivé otázky.

$H_1$ : Setkání respondentek s diskriminačními otázkami při přijímacím pohovoru statisticky významně souvisí s tím, jestli si je respondentka vědoma toho, že se jí zaměstnavatel nesmí ptát na tzv. citlivé otázky.  $\alpha = 0,05$

Detailní výsledky a výstup z programu Statistica 12 jsou uvedeny v příloze 1 (Výstup 11).

$$\chi^2 = 0,0217 < \chi^2_{0,05(1)} = 3,841$$

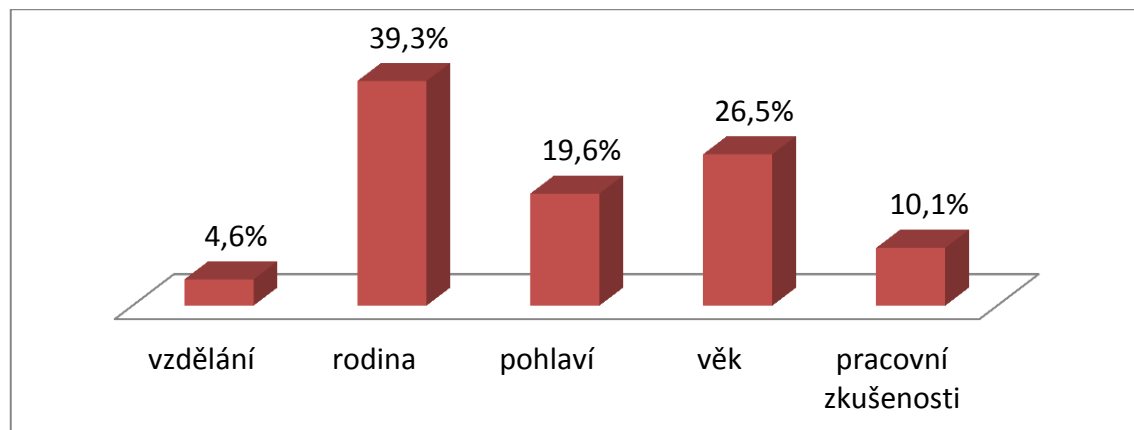
$H_0$  se nezamítá. Setkání respondentek s diskriminačními otázkami při přijímacím pohovoru statisticky významně nesouvisí s tím, jestli si je respondentka vědoma toho, že se jí zaměstnavatel nesmí ptát na tzv. citlivé otázky.

Jak vidíme v tabulce 17, 27 žen nevědělo o tom, že jim zaměstnavatel nesmí pokládat citlivé otázky a přesto se s nimi setkaly při přijímacím pohovoru. Je možné, že tyto ženy reagovaly na otázky jinak, než ženy, které o tomto faktu byly informovány dříve.

### 4.3.3 Příčiny diskriminace

Respondentkám jsem položila otázku, aby dle svého uvážení zatrhly nejčastější příčinu diskriminace žen na trhu práce. Jelikož jsem dala možnost zatrhnutí 1-3 možností, respondentky toho využily a výsledky vidíme v následujícím grafu. Jako nejčastější odpověď se objevila rodina, kterou volilo 39 % dotázaných. Dále věk (27 %) a pohlaví (20 %).

**Graf 13: Zatrhněte dle zkušeností nejčastější příčinu diskriminace žen na trhu práce**

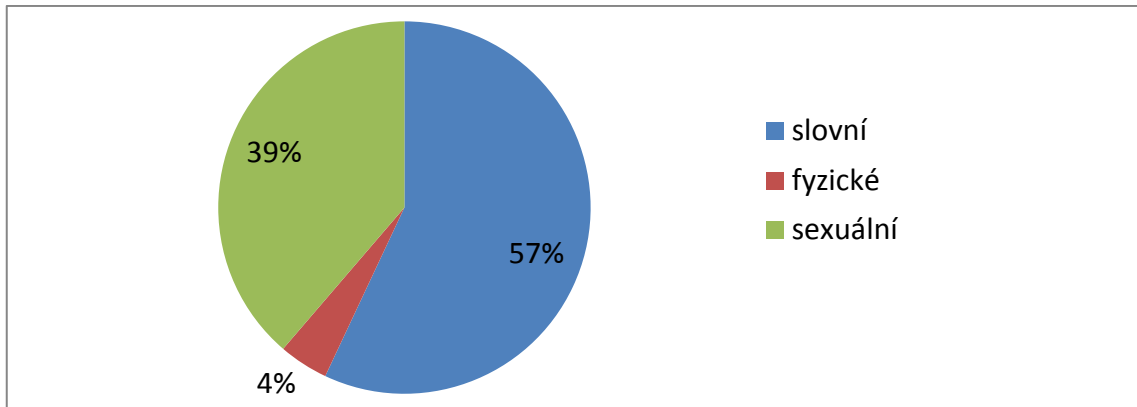


Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

#### 4.3.4 Osobní zkušenosti respondentek s obtěžováním

V neposlední řadě mě zajímalo i samotné obtěžování na pracovišti, proto jsem položila otázku, zda se s ní někdy respondentky setkaly. Kladně na tuto otázku odpovědělo 93 žen, což činí 21 %. Jelikož tato otázka měla i podotázku, bylo možno i určit, s jakou formou. Výsledky vidíme v následujícím grafu.

**Graf 14: Obtěžování na pracovišti**



Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování



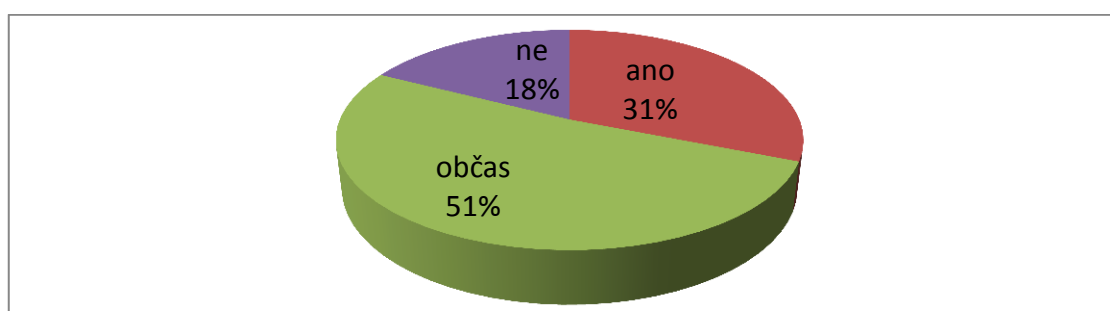
#### 4.4 Pracovní vs. rodinný život

Tato kapitola se věnuje otázkám týkající se skloubení práce s rodinou, jestli jsou na trhu práce více znevýhodňovány ženy s dětmi, zda mají stejné uplatnění jako ženy svobodné a zda jejich mateřství nějak neovlivňuje hledání nové práce.

##### 4.4.1 Skloubení práce a rodiny

Zajímalo mě, jak se ženám daří skloubit rodinu a práci zároveň. 31 % žen odpovědělo, že je pro ně obtížné skloubení práce a rodiny a pro 51 % žen tato situace nastává jen občas. Zajímalo mě tedy, zda tento výsledek nějak ovlivňuje počet dětí respondentek.

**Graf 15: Je pro Vás těžké skloubit rodinu a práci?**



Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

Pracovní otázka č. 12: „počet dětí ženy ovlivňuje obtížnost skloubení rodiny a práce“

**Tabulka 18: Zjištění závislosti kvalitativních znaků - počet dětí a obtížnost skloubení rodiny a práce**

| Obtížné skloubení rodiny a práce | Počet dětí |     |            | celkem |
|----------------------------------|------------|-----|------------|--------|
|                                  | jedno      | dvě | tři a více |        |
| ano                              | 39         | 18  | 5          | 62     |
| občas                            | 50         | 41  | 12         | 103    |
| ne                               | 18         | 13  | 4          | 35     |
| celkem                           | 107        | 72  | 21         | 200    |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

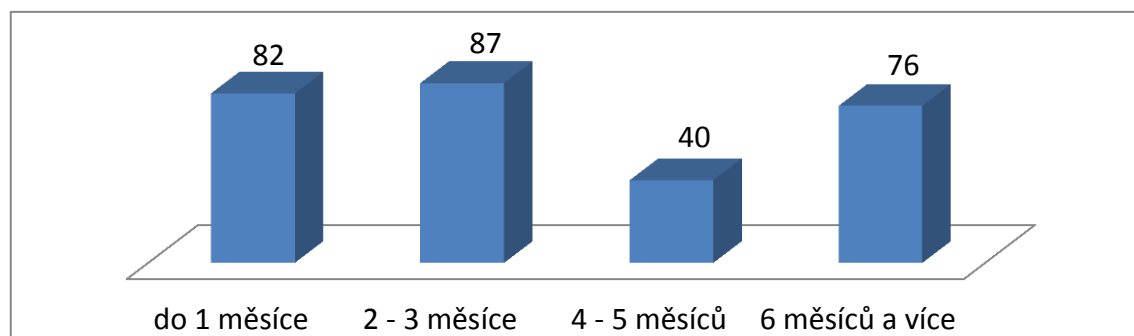
$H_0$ : Počet dětí respondentek statisticky významně nesouvisí s obtížností skloubení rodiny a práce.

$H_1$ : Počet dětí respondentek statisticky významně souvisí s obtížností skloubení rodiny a práce.  $\alpha = 0,05$ . Detailní výsledky a výstup z programu Statistica 12 jsou uvedeny v příloze 1 (Výstup 12).  $\chi^2 = 3,2978 < \chi^2_{0,05(4)} = 9,488$

$H_0$  se nezamítá. Počet dětí respondentek statisticky významně nesouvisí s obtížností skloubení rodiny a práce.

Jelikož respondentky uváděly, že se setkaly s diskriminací při přijímacím pohovoru kvůli mateřství, chtěla jsem ověřit, zda tedy to samotné mateřství má nějaký vliv na délku hledání práce. Nejčastěji ženy hledaly práci 2-3 měsíce (31 %), ale překvapivě 27 % ženám se nepodařilo sehnat ani do 6 měsíců. Do 1 měsíce sehnalo práci 29 % respondentek a při podrobnějším zkoumání se ukázalo, že se jednalo převážně o ženy ve věkové kategorii 26-35 let.

**Graf 16: Pokud jste byla někdy nezaměstnaná, jak dlouho jste hledala práci?**



Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

Pracovní otázka č. 13: „délku hledání práce žen ovlivňuje počet jejich dětí“.

**Tabulka 19: Zjištění závislosti kvalitativních znaků - počet dětí respondentek a délka hledání práce**

| Délka hledání práce | Počet dětí |       |     |            | celkem |
|---------------------|------------|-------|-----|------------|--------|
|                     | žádné      | jedno | dvě | tři a více |        |
| do 1 měsíce         | 45         | 18    | 14  | 5          | 82     |
| 2 - 3 měsíce        | 46         | 28    | 11  | 2          | 87     |
| 4 - 5 měsíců        | 20         | 8     | 12  | 0          | 40     |
| 6 měsíců a více     | 31         | 23    | 12  | 10         | 76     |
| celkem              | 142        | 77    | 49  | 17         | 285    |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

$H_0$ : Počet dětí respondentek statisticky významně nesouvisí s délkou hledání práce.

$H_1$ : Počet dětí respondentek statisticky významně souvisí s délkou hledání práce.

$\alpha = 0,05$ . Detailní výsledky a výstup z programu Statistica 12 jsou uvedeny v příloze 1

(Výstup 13).  $\chi^2 = 20,3838 > \chi^2_{0,05(9)} = 16,919$

$H_0$  se zamítá. Počet dětí respondentek statisticky významně souvisí s délkou hledání práce.

$V = 0,1544$  Sledovanou závislost lze hodnotit jako velmi slabou.

#### 4.4.2 Uplatnění žen na trhu práce

Také mě zajímal názor jestli ženy s dětmi mají stejné uplatnění na trhu práce jako ženy svobodné. Cíleně jsem tuto otázku porovnávala mezi ženami s dětmi a bezdětnými a zkoumala, zda se jejich názory liší. Z následující tabulky je na první pohled patrné, že ženy se názorově příliš neliší, kladnou odpověď zvolilo pouze 7 % dotázaných. Zřejmě je to dané tím, že ženy nedaly na své osobní zkušenosti, ale na zkušenosti okolí, či představy jejich budoucího života.

Pracovní otázka č. 14: „názor o uplatnění žen s dětmi na trhu práce souvisí s počtem dětí“

**Tabulka 20: Zjištění závislosti kvalitativních znaků – počet dětí respondentek a jejich názor o uplatnění žen na trhu práce**

| Uplatnění žen s dětmi stejné jako pro svobodnou ženu | Počet dětí |       |     |            | celkem |
|--|------------|-------|-----|------------|--------|
|  | žádné      | jedno | dvě | tři a více |        |
| ano  | 11         | 8     | 9   | 3          | 31     |
| ne   | 228        | 99    | 63  | 18         | 408    |
| celkem   | 239        | 107   | 72  | 21         | 439    |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

$H_0$ : Názor o uplatnění žen s dětmi na trhu práce nesouvisí s počtem dětí respondentek.

$H_1$ : Názor o uplatnění žen s dětmi na trhu práce souvisí s počtem dětí respondentek.

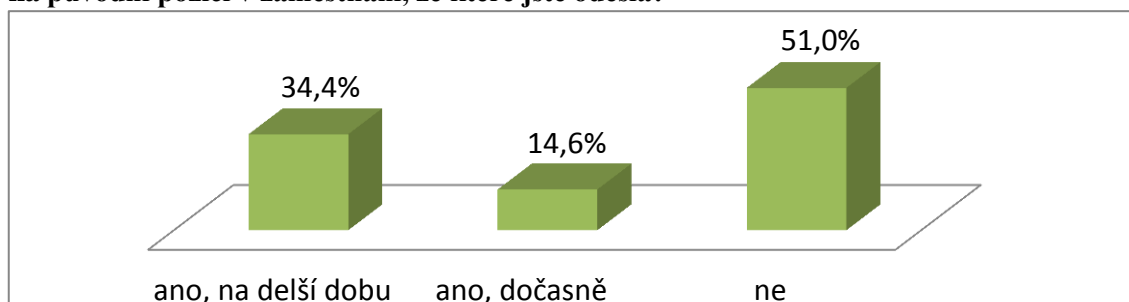
$\alpha = 0,05$ . Detailní výsledky a výstup z programu Statistica 12 jsou uvedeny v příloze 1 (Výstup 14).  $\chi^2 = 7,14494 < \chi^2_{0,05(3)} = 7,815$   $H_0$  se nezamítá.

Názor o uplatnění žen s dětmi na trhu práce nesouvisí s počtem dětí respondentek.

#### 4.4.3 Návrat do zaměstnání po mateřské / rodičovské dovolené

Dle mého názoru, mají ženy po mateřské / rodičovské dovolené většinou těžký návrat na původní pozici v zaměstnání, zkoumala jsem tedy tuto otázku, zda tomu tak je.

**Graf 17: Nastoupila jste po ukončení (poslední) mateřské / rodičovské dovolené opět na původní pozici v zaměstnání, ze které jste odešla?**



Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

51 % dotázaných odpovědělo, že se na původní pozici již nevrátilo, jelikož tato otázka měla i podotázku, je možné specifikovat i příčiny. 26 % uvedlo, že jejich původní pozice byla zrušena, či došlo k zániku pracoviště. Pro 22 % žen byla důvodem výpověď, pro 18 % pracovní doba a 14 % dotázaných uvedlo, že byly nahrazeny někým jiným. Zbytek žen uváděl tyto důvody: 8 % změna zaměstnání, 7 % další mateřská dovolená, 4 % stěhování. V následující tabulce nejsou započítané ženy, které jsou v současné době na mateřské / rodičovské dovolené, proto celková čísla neodpovídají předchozímu grafu.

Pracovní otázka č. 15: „pozice vykonávaného povolání ženy ovlivňuje její návrat do původního zaměstnání po mateřské / rodičovské dovolené“

**Tabulka 21: Zjištění závislosti kvalitativních znaků - pracovní pozice a návrat do původního zaměstnání**

| Pozice vykonávaného povolání | Návrat do původního zaměstnání |    | celkem |
|------------------------------|--------------------------------|----|--------|
|                              | ano                            | ne |        |
| Vrcholový management         | 8                              | 2  | 10     |
| Střední management           | 14                             | 16 | 30     |
| Řadový pracovník             | 33                             | 26 | 59     |
| OSVČ                         | 9                              | 3  | 12     |
| celkem                       | 64                             | 37 | 111    |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování

$H_0$ : Pozice vykonávaného povolání ženy statisticky významně nesouvisí s jejím návratem do původního zaměstnání po mateřské / rodičovské dovolené.

$H_1$ : Pozice vykonávaného povolání ženy statisticky významně souvisí s návratem do původního zaměstnání po mateřské / rodičovské dovolené.

$$\alpha = 0,05$$

Detailní výsledky a výstup z programu Statistica 12 jsou uvedeny v příloze 1 (Výstup 15).

$$\chi^2 = 5,0794 < \chi^2_{0,05(3)} = 7,815$$

$H_0$  se nezamítá. Pozice vykonávaného povolání ženy statisticky významně nesouvisí s jejím návratem do původního zaměstnání po mateřské / rodičovské dovolené.

## 5 Zhodnocení výsledků

Na základě studia odborné literatury byly vyvozeny pracovní otázky, které jsou ověřovány za pomoci dotazníkového šetření. Pro jejich ověření byly stanoveny nulové a alternativní hypotézy, které byly analyzovány pomocí  $\chi^2$  testu nezávislosti. U těchto pracovních otázek byla zamítnuta nulová hypotéza  $H_0$  a přijata hypotéza alternativní  $H_1$ :

PO č. 1: „**spokojenost žen na trhu práce ovlivňuje jejich věk**“. Sledovanou závislost lze hodnotit jako velmi slabou.

PO č. 2: „**potíže s uplatněním na trhu práce jsou spojené s nejvyšším dosaženým vzděláním respondentky**“. Sledovaná závislost je velmi slabá.

PO č. 4: „**počet evidování na úřadu práce je závislý na dosaženém vzdělání respondentek**“. Sledovanou závislost lze hodnotit jako středně silnou.

PO č. 10: „**názor o obtížnějším uplatnění žen na trhu práce souvisí s tím, zda ženy pracují v sektoru, kde jsou muži lépe finančně ohodnoceni**“. Sledovanou závislost lze hodnotit jako slabou.

PO č. 13: „**délku hledání práce žen ovlivňuje počet jejich dětí**“. Sledovaná závislost je hodnocena jako velmi slabá.

U těchto pracovních otázek nelze zamítnout nulovou hypotézu  $H_0$ :

PO č. 3: „**osobní zkušenost s diskriminací na pracovišti souvisí s nejvyšším dosaženým vzděláním respondentky**“

PO č. 5: „**spokojenost žen na trhu práce ovlivňuje odvětví, ve kterém pracují**“

PO č. 6: „**spokojenost žen na trhu práce ovlivňuje kraj, ve kterém žijí**“

PO č. 7: „**potíže žen s uplatněním na trhu práce ovlivňuje kraj, ve kterém žijí**“

PO č. 8: „**ženy na pozici ředitelky / vedoucí souvisí s tím, zda se na pracovišti vyskytuje diskriminace žen**“

PO č. 9: „**pozice vykonávaného zaměstnání ženy souvisí s výskytem obtěžování na pracovišti**“

PO č. 11: „**setkání žen s diskriminačními otázkami souvisí s tím, jestli si jsou vědomy toho, že jim zaměstnavatel nesmí klást tzv. citlivé otázky**“

PO č. 12: „**počet dětí ženy ovlivňuje obtížnost skloubení rodiny a práce**“

PO č. 14: „**názor o uplatnění žen s dětmi na trhu práce souvisí s počtem dětí**“

PO č. 15: „**pozice vykonávaného povolání ženy ovlivňuje její návrat do původního zaměstnání po mateřské / rodičovské dovolené**“

## 6 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zhodnocení pohledu žen na současnou situaci na trhu práce v České republice a zjistit, co vše ovlivňuje postavení žen na trhu práce. Pomocí dotazníkového šetření bylo zkoumáno, jak vidí nynější ženy své postavení na trhu práce. Dle dat získaných pomocí Českého statistického úřadu bylo zjištěno, že rozdíl mezi počtem studentů vysokých škol se mezi ženami a muži příliš neliší, i přesto v poslední době dochází k většímu podílu nárůstu studujících žen. Z hlediska vzdělání platí, že čím vyšší vzdělání, tím větší výdělkový rozdíl, ale i přesto se průměrná výše měsíčního výdělku žen se dlouhodobě pohybuje kolem 75 % výdělku mužů.

Výsledky dotazníkového šetření ukázaly, že čtyři pětiny žen jsou toho názoru, že oproti mužům mají obtížnější uplatnění na trhu práce. Podotýkají, že muži snadněji získávají lepší pracovní pozice ve firmách a jejich profesionální růst je o mnoho rychlejší než u žen. Často jsou muži lépe finančně ohodnoceni i za stejně vykonávanou práci za stejných podmínek. 39 % žen uvedlo, že mají osobní zkušenost s diskriminací na pracovišti. Největší diskriminaci pocítují v platových podmínkách a v oblasti mateřství. 45 % žen také uvedlo, že se setkaly s diskriminačními otázkami při přijímacím pohovoru, z toho 57 % žen uvedlo, že jim byly položeny otázky ohledně dětí, zda a kdy je plánují, kolik jich mají a jak se zachovají v případě jejich nemoci a s tím i související partnerský život, respektive rodinný stav. 21 % žen má osobní zkušenost s osobním obtěžováním na pracovišti. Nejčastěji se jedná o obtěžování slovní (57 %), a překvapující je, že 39 % žen uvádí, že mají zkušenosti se sexuálním obtěžováním. Jako nejčastější příčinu diskriminace žen na trhu práce ženy uvádějí rodinu (39 %), věk (27 %) a pohlaví zvolila jedna pětina dotázaných.

Přestože se ženy v průběhu let dokázaly prosadit a vytvořit si lepší pozici na trhu práce, jejich kariéra byla vždy ovlivněna péčí o rodinu a i v současné době jsou ženě přisuzovány jak domácí práce, tak péče o dítě. Základním předpokladem pro zlepšení postavení žen na trhu práce by mohla být změna povědomí společnosti i samotných žen o jejich úloze i možnostech prosazení se. Znevýhodnění žen na trhu práce v příštích pár letech určitě zcela nezmizí, ale je to právě náš stát, který by prostřednictvím úřadů práce měl ženy motivovat a pomáhat jim při hledání místa či návratu do plnohodnotného zaměstnání ať už pomocí rekvalifikace či dalším vzděláváním.

## 7 Seznam použité literatury

### 7.1 Monografie

- 1 ASKLÖF, Cecilia, HEDMAN, Birgitta, STRANDBERG, Helena, WENANDER E. Karin. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. 2. vyd. Praha: Institut pro místní správu, 2005. 63 s.
- 2 BAHENSKÁ, Marie, HECZKOVÁ, Libuše, MUSILOVÁ, Dana. *Iluze spásy: české feministické myšlení 19. a 20. století*. 1. vyd. České Budějovice: Bohumír NĚMEC - VEDUTA, 2011. 288 s. ISBN 978-80-86829-79-1.
- 3 BAHENSKÁ, Marie. *Ženy ve spektru civilizací: k proměnám postavení žen ve vývoji lidské společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2009. 70 s. ISBN 978-80-7419-009-4.
- 4 ČERMÁKOVÁ, Marie, MAŘÍKOVÁ Hana, ŠANDEROVÁ, J., TUČEK, Milan. *Proměny současné české rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. 170 s. ISBN 80-85850-93-1.
- 5 DUDOVÁ, Radka, MAŠKOVÁ, Hana, MAŘÍKOVÁ, Hana. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Sociologický ústav Akademie České republiky, 2005. 91 s. ISBN 80-7330-077-X.
- 6 FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbora: *Diskriminace a právo*, Praha: Gender Studies, 2007. 46 s. ISBN 80-86520-20-9.
- 7 HAVELKOVÁ, Barbora. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 157 s. ISBN 978-80-903786.
- 8 HENDL, Jan. *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. 2. vyd. Praha: Portál, s. r. o., 2006. 583 s. ISBN 80-7367-123-9.
- 9 HINDLS, Richard, HRONOVÁ, Stanislava, SEGER, Jan, FISHER, Jakub. *Statistika pro ekonomy*. 8. vyd. Praha: Professional publishing, 2007. 417 s. ISBN 978-80-86946-43-6.
- 10 HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. 1. Vyd. Praha: Poradna pro občanství / občanská a lidská práva, 2008. 145 s. ISBN 978-80-254-2662-3.
- 11 KARSTEN, Harmut. *Ženy - muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál, s. r. o., 2006. 183 s. ISBN 80-7367-145-X.

- 12 KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, HAŠKOVÁ, Hana, FORMÁNKOVÁ, Lenka. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Sociologické nakladatelství; Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2011. 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4.
- 13 KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, UHDE, Zuzana (eds.). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 156 s. ISBN 80-7330-090-7.
- 14 KŘÍŽKOVÁ, Alena, PAVLICA, Karel. *Management genderových vztahů*. 1. vyd. Praha: Management press, 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8.
- 15 MACHOVCOVÁ, Kateřina. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, 2007. 60 s. ISBN 978-80-86520-23-0.
- 16 MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbáznit se*. 1. vyd. Praha: Portál, s. r. o., 2009. 157 s. ISBN 978-80-7367-615-5.
- 17 NEUMANN, K. Stanislav. *Dějiny ženy: populárně sociologické, etnologické a kulturně historické kapitoly*. 1. vyd. Praha: Otakar II., 1999. 1075 s. ISBN 80-86355-03-9.
- 18 NITZSCHE Isabel. *Jak rozumět a konkurovat mužům na pracovišti*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. 137 s. ISBN 80-247-1128-1.
- 19 RENZETTI, M. Claire. *Ženy, muži a společnost*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.
- 20 SCHMIED, Zdeněk, JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2013 – s výkladem: právní stav k 1. 1. 2013*. 14. Vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 104 s. ISBN 978-80-247-4628-9.
- 21 SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Brno: Albert, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9.
- 22 SOKAČOVÁ, Linda. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2006. 25 s. ISBN 80-86520-12-9.
- 23 SPOUSTOVÁ, Ivana. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Gender Studies, 2008. 98 s. ISBN 978-80-86520-09-4.
- 24 SVATOŠOVÁ, Libuše, KÁBA, Bohumil. *Statistické metody II*. 1. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2008. 107 s. ISBN 978-80-213-1736-9.



## 7.2 Internetové zdroje

- 1 ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle VŠPS – roční průměry 2012: Vzdělanostní struktura populace ČR* [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/580018AA99/\\$File/31151202.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/580018AA99/$File/31151202.pdf)
- 2 ČSÚ. *Zaostřeno na ženy a muže 2012*. [online]. [cit. 2013-07-13]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/1413-12>
- 3 Gender, rovné příležitosti, výzkum /Gender, Equal Opportunity, Research. *Přerušeni účasti na trhu práce z důvodu péče o děti a subjektivní vnímání jejich důsledků, ročník 10, číslo 2/2009*. [online]. [cit. 2013-07-13]. Dostupné z: [http://www.genderonline.cz/uploads/983f9fa53ddfc0d6fe39a37392fd3136b952df4a\\_preruseni-na-ucasti-na-trhu-prace.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/983f9fa53ddfc0d6fe39a37392fd3136b952df4a_preruseni-na-ucasti-na-trhu-prace.pdf)
- 4 MPSV. *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů: rozsah, formy, aktéři, řešení* [online]. [cit. 2013-07-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>
- 5 MŠMT. *Statistická ročenka školství 2012/2013 - výkonové ukazatele: kapitola F - Vysoké školství a související zařízení* [online]. [cit. 2013-07-14]. Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>

## 8 Seznam tabulek

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| Tabulka 1:  | Počty studentů na vysokých školách v %.....  | 21 |
| Tabulka 2:  | Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v Kč.....   | 23 |
| Tabulka 3:  | Průměrné hrubé měsíční mzdy v třídění podle vzdělání v roce 2011 .....   | 24 |
| Tabulka 4:  | Míry zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí v %.....   | 30 |
| Tabulka 5:  | Zjištění závislosti kvalitativních znaků - spokojenost se současnou situací na trhu práce a věk respondentek .....   | 33 |
| Tabulka 6:  | Zjištění závislosti kvalitativních znaků - nejvyšší dosažené vzdělání respondentek a potíže s uplatněním na trhu práce .....   | 34 |
| Tabulka 7:  | Zjištění závislosti kvalitativních znaků - nejvyšší dosažené vzdělání a osobní zkušenost s diskriminací na pracovišti.....   | 35 |
| Tabulka 8:  | Zjištění závislosti kvalitativních znaků - evidování na úřadu práce a nejvyšší dosažené vzdělání respondentek .....  | 36 |
| Tabulka 9:  | Zaměření současného zaměstnání respondentek.....   | 36 |
| Tabulka 10: | Zjištění závislosti kvalitativních znaků - odvětví, ve kterém respondentky pracují a spokojenost se současnou situací na trhu práce  | 36 |
| Tabulka 11: | Zjištění závislosti kvalitativních znaků - současné bydliště respondentek a spokojenost se současnou situací na trhu práce.....  | 38 |
| Tabulka 12: | Podíl nezaměstnaných a volná pracovní místa v krajích ČR k 31. 7. 2013   | 39 |
| Tabulka 13: | Zjištění závislosti kvalitativních znaků - současné bydliště respondentek a potíže s uplatněním na trhu práce .....  | 40 |
| Tabulka 14: | Zjištění závislosti kvalitativních znaků - osobní zkušenost s diskriminací na pracovišti, žena na pozici ředitelky/vedoucí .....   | 41 |
| Tabulka 15: | Zjištění závislosti kvalitativních znaků - setkání s obtěžováním na pracovišti a pozice vykonávaného povolání.....   | 42 |
| Tabulka 16: | Zjištění závislosti kvalitativních znaků - názor o obtížnějším uplatnění žen na trhu práce a práce v sektoru, kde jsou muži lépe finančně ohodnoceni za stejně vykonávanou práci .....   | 44 |
| Tabulka 17: | Zjištění závislosti kvalitativních znaků - setkání s diskriminačními otázkami při přijímacím pohovoru a vědomí o tom, že se zaměstnavatel nesmí ptát na tzv. citlivé otázky typu: kdy se budete vdávat a kdy chcete mít děti ..... | 46 |
| Tabulka 18: | Zjištění závislosti kvalitativních znaků - počet dětí a obtížnost skloubení rodiny a práce .....   | 49 |
| Tabulka 19: | Zjištění závislosti kvalitativních znaků - počet dětí respondentek a délka hledání práce .....   | 50 |
| Tabulka 20: | Zjištění závislosti kvalitativních znaků – počet dětí respondentek a jejich názor o uplatnění žen na trhu práce.....   | 51 |
| Tabulka 21: | Zjištění závislosti kvalitativních znaků - pracovní pozice a návrat do původního zaměstnání .....  | 52 |

## 9 Seznam grafů

|   |    |
|---|----|
| Graf 1: Vzdělanostní struktura populace ČR za rok 2012.....   | 20 |
| Graf 2: Studující vysokých škol v jednotlivých letech.....  | 22 |
| Graf 3: Rozdělení respondentek podle věku .....   | 33 |
| Graf 4: Rozdělení respondentek podle vzdělání.....  | 34 |
| Graf 5: Rozdělení respondentek podle současného bydliště.....   | 38 |
| Graf 6: Je ve Vašem zaměstnání žena na pozici ředitelky / vedoucí? .....  | 41 |
| Graf 7: Na jaké pozici vykonáváte své povolání? .....   | 42 |
| Graf 8: Myslíte si, že ženy mají obtížnější uplatnění na trhu práce než muži? .....   | 43 |
| Graf 9: Pracujete v sektoru, kde jsou muži lépe finančně ohodnoceni než ženy,<br>za stejně vykonávanou práci?.....  | 44 |
| Graf 10: Máte osobní zkušenost s diskriminací žen na pracovišti? .....  | 45 |
| Graf 11: Pokud jste na předchozí otázku odpověděla ano, uveďte v jaké oblasti. ....   | 45 |
| Graf 12: Setkali jste se s diskriminačními otázkami (věk, rodinný stav, zdravotní<br>stav, sexuální orientace, osobní život) při přijímacím pohovoru? ..... | 46 |
| Graf 13: Zatrhněte dle zkušeností nejčastější příčinu diskriminace žen na trhu práce .  | 47 |
| Graf 14: Obtěžování na pracovišti .....   | 48 |
| Graf 15: Je pro Vás těžké skloubit rodinu a práci? .....  | 49 |
| Graf 16: Pokud jste byla někdy nezaměstnaná, jak dlouho jste hledala práci? .....   | 50 |
| Graf 17: Nastoupila jste po ukončení (poslední) mateřské / rodičovské dovolené<br>opět na původní pozici v zaměstnání, ze které jste odešla? .....          | 51 |

## 10 Seznam příloh

- Příloha 1: Výstupy z programu Statistica 12
- Příloha 2: Dotazník
- Příloha 3: Výsledky dotazníkového šetření

## Příloha 1: Výstupy z programu Statistica 12

### Výstup 1: Zjištění závislosti kvalitativních znaků

| Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Tabulka 5) |                    |                   |          |
|---|--------------------|-------------------|----------|
| Četnost označených buněk > 5                  |                    |                   |          |
| Pearsonův chí-kv. : 17,0930, sv=3             |                    |                   |          |
| Věk   | Spokojenost<br>ano | Spokojenost<br>ne | Celkem   |
| do 25 let                                     | 56,6378            | 111,3622          | 168,0000 |
| 26-35   | 57,9863            | 114,0137          | 172,0000 |
| 36-45   | 21,5763            | 42,4237           | 64,0000  |
| 46 a více                                     | 11,7995            | 23,2005           | 35,0000  |
| Celkem  | 148,0000           | 291,0000          | 439,0000 |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování ve Statistica 12

### Výstup 2: Zjištění závislosti kvalitativních znaků

| Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Tabulka 6) |                            |                           |          |
|---|----------------------------|---------------------------|----------|
| Četnost označených buněk > 5                  |                            |                           |          |
| Pearsonův chí-kv. : 21,7750, sv=4             |                            |                           |          |
| Vzdělání                                      | Potíže s uplatněním<br>ano | Potíže s uplatněním<br>ne | Celkem   |
| základní                                      | 5,2620                     | 5,7380                    | 11,0000  |
| středoškolské bez maturity                    | 15,3075                    | 16,6925                   | 32,0000  |
| středoškolské s maturitou                     | 101,8907                   | 111,1093                  | 213,0000 |
| vyšší odborné                                 | 12,9157                    | 14,0843                   | 27,0000  |
| vysokoškolské                                 | 74,6241                    | 81,3759                   | 156,0000 |
| Celkem  | 210,0000                   | 229,0000                  | 439,0000 |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování ve Statistica 12

### Výstup 3: Zjištění závislosti kvalitativních znaků

| Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Tabulka 7) |                  |                 |          |
|---|------------------|-----------------|----------|
| Četnost označených buněk > 5                  |                  |                 |          |
| Pearsonův chí-kv. : 6,53179, sv=4             |                  |                 |          |
| Vzdělání                                      | Zkušenost<br>ano | Zkušenost<br>ne | Celkem   |
| základní                                      | 4,3349           | 6,6651          | 11,0000  |
| středoškolské bez maturity                    | 12,6105          | 19,3895         | 32,0000  |
| středoškolské s maturitou                     | 83,9385          | 129,0615        | 213,0000 |
| vyšší odborné                                 | 10,6401          | 16,3599         | 27,0000  |
| vysokoškolské                                 | 61,4761          | 94,5239         | 156,0000 |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování ve Statistica 12

**Výstup 4: Zjištění závislosti kvalitativních znaků**

| Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Tabulka 8) |                     |                     |                       |                 |
|---|---------------------|---------------------|-----------------------|-----------------|
| Pearsonův chí-kv. : 400,302, sv=6             |                     |                     |                       |                 |
| Vzdělání                                      | Evidování<br>0 až 1 | Evidování<br>2 až 3 | Evidování<br>4 a více | Celkem          |
| Základní a středoškolské bez maturity         | 17,1412             | 20,1777             | 5,68109               | 43,0000         |
| Středoškolské s maturitou                     | 84,9089             | 99,9499             | 28,14123              | 213,0000        |
| Vyšší odborné                                 | 10,7631             | 12,6697             | 3,56720               | 27,0000         |
| Vysokoškolské                                 | 62,1868             | 73,2027             | 20,61048              | 156,0000        |
| <b>Celkem</b>                                 | <b>175,0000</b>     | <b>206,0000</b>     | <b>58,00000</b>       | <b>439,0000</b> |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování ve Statistica 12

**Výstup 5: Zjištění závislosti kvalitativních znaků**

| Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Tabulka 10)           |                    |                   |                 |
|--|--------------------|-------------------|-----------------|
| Pearsonův chí-kv. : 12,9078, sv=12                       |                    |                   |                 |
| Odvětví  | Spokojenost<br>ano | Spokojenost<br>ne | Celkem          |
| Administrativa, lidské zdroje a personalistika           | 28,5209            | 55,4791           | 84,0000         |
| Bankovníctví, pojišťovnictví, ekonomika, finance         | 15,2791            | 29,7209           | 45,0000         |
| Cestovní ruch, gastronomie, hotelnictví                  | 9,1674             | 17,8326           | 27,0000         |
| Doprava, logistika, telekomunikace                       | 4,4140             | 8,5860            | 13,0000         |
| Elektrotechnika a energetika, zpracovatelský průmysl     | 4,4140             | 8,5860            | 13,0000         |
| Informační technologie                                   | 4,4140             | 8,5860            | 13,0000         |
| Marketing, reklama, PR, žurnalistika a média             | 10,5256            | 20,4744           | 31,0000         |
| Obchod a služby, servis, výroba, pomocné práce           | 27,8419            | 54,1581           | 82,0000         |
| Státní a veřejná správa, samospráva, právo a legislativa | 9,8465             | 19,1535           | 29,0000         |
| Stavebnictví, nemovitosti, podnikatelská činnost         | 3,0558             | 5,9442            | 9,0000          |
| Školství, vzdělávání, věda a výzkum, umění a kultura     | 14,9395            | 29,0605           | 44,0000         |
| Zdravotnictví a sociální péče, veterinární činnosti      | 9,8465             | 19,1535           | 29,0000         |
| Zemědělství, potravinářství, lesnictví, vodohospodářství | 3,7349             | 7,2651            | 11,0000         |
| <b>Celkem</b>  | <b>146,0000</b>    | <b>284,0000</b>   | <b>430,0000</b> |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování ve Statistica 12

**Výstup 6: Zjištění závislosti kvalitativních znaků**

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Tabulka 11)

Četnost označených buněk &gt; 5

Pearsonův chí-kv. : 14,3962, sv=13

| Kraj            | Spokojenost<br>ano | Spokojenost<br>ne | Celkem   |
|-----------------|--------------------|-------------------|----------|
| Hl. m. Praha    | 27,6446            | 54,3554           | 82,0000  |
| Středočeský     | 15,1708            | 29,8292           | 45,0000  |
| Jihočeský       | 13,8223            | 27,1777           | 41,0000  |
| Plzeňský        | 10,1139            | 19,8861           | 30,0000  |
| Karlovarský     | 7,4169             | 14,5831           | 22,0000  |
| Ústecký         | 9,4396             | 18,5604           | 28,0000  |
| Liberecký       | 7,0797             | 13,9203           | 21,0000  |
| Královéhradecký | 4,7198             | 9,2802            | 14,0000  |
| Pardubický      | 5,7312             | 11,2688           | 17,0000  |
| Vysočina        | 11,1253            | 21,8747           | 33,0000  |
| Jihomoravský    | 8,0911             | 15,9089           | 24,0000  |
| Olomoucký       | 5,7312             | 11,2688           | 17,0000  |
| Moravskoslezský | 8,7654             | 17,2346           | 26,0000  |
| Zlínský         | 13,1481            | 25,8519           | 39,0000  |
| Celkem          | 148,0000           | 291,0000          | 439,0000 |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování ve Statistica 12

**Výstup 7: Zjištění závislosti kvalitativních znaků**

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Tabulka 12)

Četnost označených buněk &gt; 5

Pearsonův chí-kv. : 11,0681, sv=13

| Kraj            | Potíže<br>ano | Potíže<br>ne | Celkem   |
|-----------------|---------------|--------------|----------|
| Hl. m. Praha    | 39,2255       | 42,7745      | 82,0000  |
| Středočeský     | 21,5262       | 23,4738      | 45,0000  |
| Jihočeský       | 19,6128       | 21,3872      | 41,0000  |
| Plzeňský        | 14,3508       | 15,6492      | 30,0000  |
| Karlovarský     | 10,5239       | 11,4761      | 22,0000  |
| Ústecký         | 13,3941       | 14,6059      | 28,0000  |
| Liberecký       | 10,0456       | 10,9544      | 21,0000  |
| Královéhradecký | 6,6970        | 7,3030       | 14,0000  |
| Pardubický      | 8,1321        | 8,8679       | 17,0000  |
| Vysočina        | 15,7859       | 17,2141      | 33,0000  |
| Jihomoravský    | 11,4806       | 12,5194      | 24,0000  |
| Olomoucký       | 8,1321        | 8,8679       | 17,0000  |
| Moravskoslezský | 12,4374       | 13,5626      | 26,0000  |
| Zlínský         | 18,6560       | 20,3440      | 39,0000  |
| Celkem          | 210,0000      | 229,0000     | 439,0000 |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování ve Statistica 12

**Výstup 8: Zjištění závislosti kvalitativních znaků**

| Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Tabulka 14) |                       |                      |          |
|--|-----------------------|----------------------|----------|
| Četnost označených buněk > 5                   |                       |                      |          |
| Pearsonův chí-kv. : 0,239088, sv=1             |                       |                      |          |
| Zkušenost s diskriminací                       | Pozice vedoucí<br>ano | Pozice vedoucí<br>ne | Celkem   |
| ano  | 102,4601              | 70,5399              | 173,0000 |
| ne   | 157,5399              | 108,4601             | 266,0000 |
| Celkem   | 260,0000              | 179,0000             | 439,0000 |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování ve Statistica 12

**Výstup 9: Zjištění závislosti kvalitativních znaků**

| Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Tabulka 15) |                   |                  |          |
|--|-------------------|------------------|----------|
| Četnost označených buněk > 5                   |                   |                  |          |
| Pearsonův chí-kv. : 2,63851, sv=2              |                   |                  |          |
| Pozice vykonávaného povolání                   | Obtěžování<br>ano | Obtěžování<br>ne | Celkem   |
| vrcholový management                           | 2,45082           | 10,5492          | 13,0000  |
| střední management                             | 11,68852          | 50,3115          | 62,0000  |
| řadový pracovník                               | 31,86066          | 137,1393         | 169,0000 |
| Celkem   | 46,00000          | 198,0000         | 244,0000 |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování ve Statistica 12

**Výstup 10: Zjištění závislosti kvalitativních znaků**

| Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Tabulka 16) |                   |                   |                   |          |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|----------|
| Četnost označených buněk > 5                   |                   |                   |                   |          |
| Pearsonův chí-kv. : 46,8581, sv=4              |                   |                   |                   |          |
| Obtížnější uplatnění                           | Lepší fin.        | Lepší fin.        | Lepší fin.        | Celkem   |
|  | ohodnocení u mužů | ohodnocení u mužů | ohodnocení u mužů |          |
| ano  | 94,8747           | 112,4146          | 142,7107          | 350,0000 |
| nevím  | 9,4875            | 11,2415           | 14,2711           | 35,0000  |
| ne   | 14,6378           | 17,3440           | 22,0182           | 54,0000  |
| Celkem   | 119,0000          | 141,0000          | 179,0000          | 439,0000 |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování ve Statistica 12

**Výstup 11: Zjištění závislosti kvalitativních znaků**

| Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Tabulka 17) |                                       |                                      |          |
|--|---------------------------------------|--------------------------------------|----------|
| Četnost označených buněk > 5                   |                                       |                                      |          |
| Pearsonův chí-kv. : 0,021727, sv=1             |                                       |                                      |          |
| Setkání s diskrim.<br>otázkami                 | Vědomí o citlivých<br>otázkách<br>ano | Vědomí o citlivých<br>otázkách<br>ne | Celkem   |
| ano  | 170,5239                              | 26,47608                             | 197,0000 |
| ne   | 209,4761                              | 32,52392                             | 242,0000 |
| Celkem   | 380,0000                              | 59,00000                             | 439,0000 |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování ve Statistica 12

**Výstup 12: Zjištění závislosti kvalitativních znaků**

| Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Tabulka 18) |                  |                 |                       |                 |
|--|------------------|-----------------|-----------------------|-----------------|
| Četnost označených buněk > 5                   |                  |                 |                       |                 |
| Pearsonův chí-kv. : 3,29776, sv=4              |                  |                 |                       |                 |
| Obtížné skloubení rodiny a práce               | Počet dětí jedno | Počet dětí dvě  | Počet dětí tři a více | Celkem          |
| ano  | 33,1700          | 22,32000        | 6,51000               | 62,0000         |
| občas  | 55,1050          | 37,08000        | 10,81500              | 103,0000        |
| ne   | 18,7250          | 12,60000        | 3,67500               | 35,0000         |
| <b>Celkem</b>                                  | <b>107,0000</b>  | <b>72,00000</b> | <b>21,00000</b>       | <b>200,0000</b> |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování ve Statistica 12

**Výstup 13: Zjištění závislosti kvalitativních znaků**

| Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Tabulka 19) |                  |                  |                 |                       |                 |
|--|------------------|------------------|-----------------|-----------------------|-----------------|
| Četnost označených buněk > 5                   |                  |                  |                 |                       |                 |
| Pearsonův chí-kv. : 20,3838, sv=9              |                  |                  |                 |                       |                 |
| Délka hledání práce                            | Počet dětí žádné | Počet dětí jedno | Počet dětí dvě  | Počet dětí tři a více | Celkem          |
| do 1 měsíce                                    | 40,8561          | 22,15439         | 14,09825        | 4,89123               | 82,0000         |
| 2 - 3 měsíce                                   | 43,3474          | 23,50526         | 14,95789        | 5,18947               | 87,0000         |
| 4 - 5 měsíců                                   | 19,9298          | 10,80702         | 6,87719         | 2,38596               | 40,0000         |
| 6 měsíců a více                                | 37,8667          | 20,53333         | 13,06667        | 4,53333               | 76,0000         |
| <b>Celkem</b>                                  | <b>142,0000</b>  | <b>77,00000</b>  | <b>49,00000</b> | <b>17,00000</b>       | <b>285,0000</b> |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování ve Statistica 12

**Výstup 14: Zjištění závislosti kvalitativních znaků**

| Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Tabulka 20) |                  |                  |                 |                       |                 |
|--|------------------|------------------|-----------------|-----------------------|-----------------|
| Četnost označených buněk > 5                   |                  |                  |                 |                       |                 |
| Pearsonův chí-kv. : 7,14494, sv=3              |                  |                  |                 |                       |                 |
| Stejně uplatnění                               | Počet dětí žádné | Počet dětí jedno | Počet dětí dvě  | Počet dětí tři a více | Celkem          |
| ano  | 16,8770          | 7,5558           | 5,08428         | 1,48292               | 31,0000         |
| ne   | 222,1230         | 99,4442          | 66,91572        | 19,51708              | 408,0000        |
| <b>Celkem</b>                                  | <b>239,0000</b>  | <b>107,0000</b>  | <b>72,00000</b> | <b>21,00000</b>       | <b>439,0000</b> |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování ve Statistica 12

**Výstup 15: Zjištění závislosti kvalitativních znaků**

| Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Tabulka 21) |                         |                        |                 |
|--|-------------------------|------------------------|-----------------|
| Četnost označených buněk > 5                   |                         |                        |                 |
| Pearsonův chí-kv. : 5,07938, sv=3              |                         |                        |                 |
| Pozice   | Návrat do pův. zam. ano | Návrat do pův. zam. ne | Celkem          |
| Vrcholový management                           | 5,76577                 | 4,23423                | 10,0000         |
| Střední management                             | 17,29730                | 12,70270               | 30,0000         |
| Řadový pracovník                               | 34,01802                | 24,98198               | 59,0000         |
| OSVČ   | 6,91892                 | 5,08108                | 12,0000         |
| <b>Celkem</b>                                  | <b>64,00000</b>         | <b>47,00000</b>        | <b>111,0000</b> |

Zdroj: výsledky dotazníkového šetření, vlastní zpracování ve Statistica 12



## **Příloha 2: Dotazník**

*Dobrý den,*

*jmenuji se Lucie Holíková a jsem studentkou 3. ročníku Provozně ekonomické fakulty ČZU v Praze. Právě zpracovávám svou bakalářskou práci na téma: POZICE ŽEN NA TRHU PRÁCE, jejíž součástí je i dotazníkový výzkum.*

*Obracím se na Vás s žádostí o spolupráci při sběru dat vyplněním následujícího dotazníku, který je zcela anonymní a Vámi uvedené údaje budou sloužit pouze pro účely výzkumu mé bakalářské práce.*

**PROSÍM, ABY DOTAZNÍK VYPLŇOVALY POUZE ŽENY.**

*Za vyplnění dotazníku předem děkuji.*

*Pokud není uvedeno jinak, zaškrtněte / zakřížkujte pouze jednu Vámi zvolenou odpověď.*

**1. Jste se současnou situací postavení žen na trhu práce spokojená?**

- Ano
- Ne

**2. Myslíte si, že ženy mají obtížnější uplatnění na trhu práce než muži?**

- Ano
- Ne
- Nevím

**3. Máte osobní zkušenost s diskriminací žen na pracovišti?**

- Ano
- Ne

**4. Pokud jste na předchozí otázku odpověděla ano, uveďte v jaké oblasti:**

- Pracovní doba
- Platové podmínky
- Přijímací pohovor
- Kariéerní postup
- Mateřství
- Jiné – vypište, v které oblasti: .....

**5. Setkali jste se s diskriminačními otázkami (věk, rodinný stav, zdravotní stav, sexuální orientace, osobní život) při přijímacím pohovoru? Pokud ano, uveďte, s jakými:**

- Ano, otázky na: .....
- Ne

- 6. Zatrhněte dle zkušeností nejčastější příčinu diskriminace žen na trhu práce:**  
Zvolte alespoň jednu možnost, maximálně 3 možnosti.
- Vzdělání
  - Rodina
  - Pohlaví
  - Věk
  - Pracovní zkušenosti
- 7. Setkala jste se někdy s obtěžováním na pracovišti? Pokud ano, s jakou formou - zakroužkujte:**
- Ano: slovní - fyzické - sexuální - vlastní odpověď:.....
  - Ne
- 8. Jste si vědoma toho, že se Vás zaměstnavatel nesmí ptát na tzv. citlivé otázky typu: kdy se budete vdávat a kdy chcete mít děti?**
- Ano
  - Ne
- 9. Je ve Vašem zaměstnání žena na pozici ředitelky / vedoucí?**
- Ano
  - Ne
- 10. Pracujete v sektoru, kde jsou muži lépe finančně ohodnoceni než ženy, za stejně vykonávanou práci?**
- Ano
  - Ne
  - Nevím
- 11. Máte / měla jste potíže s uplatněním na trhu práce?**
- Ano
  - Ne
- 12. Byla jste někdy evidována na úřadu práce?**
- Nikdy
  - Jednou
  - Dvakrát
  - Třikrát
  - Čtyřikrát a více
- 13. Pokud jste byla někdy nezaměstnaná, jak dlouho jste hledala práci?**
- do 1 měsíce
  - 2 - 3 měsíce
  - 4 - 5 měsíců
  - 6 měsíců a více

**14. Myslíte si, že uplatnění žen s dětmi na trhu práce je stejné jako pro svobodnou ženu?**

- Ano
- Ne

**15. Váš věk**

- Do 25 let
- 26 - 35 let
- 36 - 45 let
- 46 a více

**16. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání**

- Základní
- Středoškolské bez maturity
- Středoškolské s maturitou (včetně SOU s maturitou)
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

**17. Na jaké pozici vykonáváte své povolání?**

- Vrcholový management
- Střední management
- Řadový pracovník
- Jsem nezaměstnaná
- Jsem na mateřské dovolené
- Jsem OSVČ
- Jsem studentka
- Jiné, uveďte jaké: .....

**18. V jakém odvětví pracujete; převažující zaměření Vaší činnosti v zaměstnání?**

- Administrativa, lidské zdroje a personalistika
- Bankovníctví, pojišťovnictví, ekonomika, finance
- Cestovní ruch, gastronomie, hotelnictví
- Doprava, logistika, telekomunikace
- Elektrotechnika a energetika, zpracovatelský průmysl
- Informační technologie
- Marketing, reklama, PR, žurnalistika a média
- Obchod, služby, servis, výroba, pomocné práce
- Státní správa, samospráva; veřejná správa a obrana; právo a legislativa
- Stavebnictví, reality, nemovitosti a pronájem, podnikatelské činnosti
- Školství, vzdělávání, věda a výzkum, umění a kultura
- Zdravotnictví a sociální péče, veterinární činnosti
- Zemědělství, potravinářství, vodohospodářství, lesnictví, rybářství
- Jiné, uveďte jaké: .....

**19. V jakém kraji nyní žijete?**

- Hl. m. Praha
- Středočeský kraj
- Jihočeský kraj
- Plzeňský kraj
- Karlovarský kraj
- Ústecký kraj
- Liberecký kraj
- Královéhradecký kraj
- Pardubický kraj
- Kraj Vysočina
- Jihomoravský kraj
- Olomoucký kraj
- Moravskoslezský kraj
- Zlínský kraj

*Dále vyplňujte pouze v případě, že máte děti ve vlastní péči a v současné době jste zaměstnaná:*

**20. Kolik dětí máte?**

- Jedno
- Dvě
- Tři a více

**21. Je pro Vás těžké skloubit rodinu a práci?**

- Ano
- Občas
- Ne

**22. Nastoupila jste po ukončení (poslední) mateřské / rodičovské dovolené opět na původní pozici v zaměstnání, ze které jste odešla? (Pokud ne, uveďte prosím důvod)**

- Ano, na delší dobu
- Ano, dočasně
- Ne, z důvodu: .....

### Příloha 3: Výsledky dotazníkového šetření

|  | abs. | v %   |
|--|------|-------|
| <b>1) Jste se současnou situací postavení žen na trhu práce spokojená?</b>   |      |       |
| ano  | 148  | 33,7  |
| ne   | 291  | 66,3  |
| celkem   | 439  | 100,0 |
|  |      |       |
| <b>2) Myslíte si, že ženy mají obtížnější uplatnění na trhu práce než muži?</b>  |      |       |
| ano  | 350  | 79,7  |
| nevím  | 35   | 8,0   |
| ne   | 54   | 12,3  |
| celkem   | 439  | 100,0 |
|  |      |       |
| <b>3) Máte osobní zkušenost s diskriminací žen na pracovišti?</b>  |      |       |
| ano  | 173  | 39,4  |
| ne   | 266  | 60,6  |
| celkem   | 439  | 100,0 |
|  |      |       |
| <b>4) Pokud jste na předchozí otázku odpověděla ano, uveďte v jaké oblasti.</b>  |      |       |
| pracovní doba  | 7    | 4,0   |
| platové podmínky   | 52   | 30,1  |
| příjímací pohovor  | 23   | 13,3  |
| kariérní postup  | 27   | 15,6  |
| mateřství  | 46   | 26,6  |
| jiná odpověď   | 18   | 10,4  |
| celkem   | 173  | 100,0 |
|  |      |       |
| <b>5) Setkali jste se diskriminačními otázkami (věk, rodinný stav, zdravotní stav, sexuální orientace, osobní život) při přijímacím pohovoru? Pokud ano, uveďte, s jakými)</b> |      |       |
| ano  | 197  | 44,9  |
| ne   | 242  | 55,1  |
| celkem   | 439  | 100,0 |
|  |      |       |
| <b>6) Zatrhněte dle zkušeností nejčastější příčinu diskriminace žen na trhu práce: Můžete zvolit i více možností, minimálně jednu, maximálně tři.</b>                          |      |       |
| vzdělání   | 41   | 4,6   |
| rodina   | 353  | 39,3  |
| pohlaví  | 176  | 19,6  |
| věk  | 238  | 26,5  |
| pracovní zkušenosti  | 91   | 10,1  |
| celkem   | 899  | 100,0 |
|  |      |       |

|  |     |       |
|--|-----|-------|
| <b>7) Setkala jste se někdy s obtěžováním na pracovišti?</b>   |     |       |
| ano  | 93  | 21,2  |
| z toho: slovní   | 53  | 12,1  |
| fyzické  | 4   | 0,9   |
| sexuální   | 36  | 8,2   |
| ne   | 346 | 78,8  |
| celkem   | 439 | 100,0 |
|  |     |       |
| <b>8) Jste si vědoma toho, že se Vás zaměstnavatel nesmí ptát na tzv. citlivé otázky typu: kdy se budete vdávat a kdy chcete mít děti?</b> |     |       |
| ano  | 380 | 86,6  |
| ne   | 59  | 13,4  |
| celkem   | 439 | 100,0 |
|  |     |       |
| <b>9) Je ve Vašem zaměstnání žena na pozici ředitelky / vedoucí?</b>   |     |       |
| ano  | 260 | 59,2  |
| ne   | 179 | 40,8  |
| celkem   | 439 | 100,0 |
|  |     |       |
| <b>10) Pracujete v sektoru, kde jsou muži lépe finančně ohodnoceni než ženy, za stejně vykonávanou práci?</b>                              |     |       |
| ano  | 119 | 27,1  |
| nevím  | 141 | 32,1  |
| ne   | 179 | 40,8  |
| celkem   | 439 | 100,0 |
|  |     |       |
| <b>11) Máte / měla jste potíže s uplatněním na trhu práce?</b>   |     |       |
| ano  | 210 | 47,8  |
| ne   | 229 | 52,2  |
| celkem   | 439 | 100,0 |
|  |     |       |
| <b>12) Byla jste někdy evidována na úřadu práce?</b>   |     |       |
| nikdy  | 231 | 52,6  |
| jednou   | 125 | 28,5  |
| dvakrát  | 43  | 9,8   |
| třikrát  | 23  | 5,2   |
| čtyřikrát a více   | 17  | 3,9   |
| celkem   | 439 | 100,0 |
|  |     |       |
| <b>13) Pokud jste byla někdy nezaměstnaná, jak dlouho jste hledala práci?</b>  |     |       |
| do 1 měsíce  | 82  | 28,8  |
| 2 - 3 měsíce   | 87  | 30,5  |
| 4 - 5 měsíců   | 40  | 14,0  |
| 6 měsíců a více  | 76  | 26,7  |
| celkem   | 285 | 100,0 |

|  |     |       |
|--|-----|-------|
| <b>14) Myslíte si, že uplatnění žen s dětmi na trhu práce je stejné jako pro svobodnou ženu?</b> |     |       |
| ano  | 31  | 7,1   |
| ne   | 408 | 92,9  |
| celkem   | 439 | 100,0 |
|  |     |       |
| <b>15) Váš věk</b>   |     |       |
| do 25 let  | 168 | 38,3  |
| 26 - 35 let  | 172 | 39,2  |
| 36 - 45 let  | 64  | 14,6  |
| 46 a více  | 35  | 8,0   |
| celkem   | 439 | 100,0 |
|  |     |       |
| <b>16) Vaše nejvyšší dosažené vzdělání</b>   |     |       |
| základní   | 11  | 2,5   |
| středoškolské bez maturity   | 32  | 7,3   |
| středoškolské s maturitou (SOU s maturitou)  | 213 | 48,5  |
| vyšší odborné  | 156 | 35,5  |
| vysokoškolské  | 27  | 6,2   |
| celkem   | 439 | 100,0 |
|  |     |       |
| <b>17) Na jaké pozici vykonáváte své povolání?</b>   |     |       |
| vrcholový management   | 13  | 3,0   |
| střední management   | 62  | 14,1  |
| řadový pracovník   | 169 | 38,5  |
| jsem nezaměstnaná  | 30  | 6,8   |
| jsem na mateřské dovolené  | 74  | 16,9  |
| jsem OSVČ  | 24  | 5,5   |
| jsem studentka   | 67  | 15,3  |
| celkem   | 439 | 100,0 |
|  |     |       |
| <b>18) V jakém odvětví pracujete; převažující zaměření Vaší činnosti v zaměstnání?</b>           |     |       |
| Administrativa, lidské zdroje a personalistika   | 84  | 19,5  |
| Bankovníctví, pojišťovnictví, ekonomika, finance   | 45  | 10,5  |
| Cestovní ruch, gastronomie, hotelnictví  | 27  | 6,3   |
| Doprava, logistika, telekomunikace   | 13  | 3,0   |
| Elektrotechnika a energetika, zpracovatelský průmysl   | 13  | 3,0   |
| Informační technologie   | 13  | 3,0   |
| Marketing, reklama, PR, žurnalistika a média   | 31  | 7,2   |
| Obchod a služby, servis, výroba, pomocné práce   | 82  | 19,1  |
| Státní a veřejná správa, samospráva, právo a legislativa   | 29  | 6,7   |
| Stavebnictví, nemovitosti, pronájem, podnikatelská činnost                                       | 9   | 2,1   |
| Školství, vzdělávání, věda a výzkum, umění a kultura   | 44  | 10,2  |
| Zdravotnictví a sociální péče, veterinární činnosti  | 29  | 6,7   |

|   |     |       |
|---|-----|-------|
| Zemědělství, potravinářství, lesnictví, vodohospodářství  | 11  | 2,6   |
| celkem  | 430 | 100,0 |
| <b>19) V jakém kraji nyní žijete?</b>   |     |       |
| Hl. m. Praha  | 82  | 18,7  |
| Středočeský   | 45  | 10,3  |
| Jihočeský   | 41  | 9,3   |
| Plzeňský  | 30  | 6,8   |
| Karlovarský   | 22  | 5,0   |
| Ústecký   | 28  | 6,4   |
| Liberecký   | 21  | 4,8   |
| Královéhradecký   | 14  | 3,2   |
| Pardubický  | 17  | 3,9   |
| Vysočina  | 33  | 7,5   |
| Jihomoravský  | 24  | 5,5   |
| Olomoucký   | 17  | 3,9   |
| Moravskoslezský   | 26  | 5,9   |
| Zlínský   | 39  | 8,9   |
| celkem  | 439 | 100,0 |
| <b>20) Kolik dětí máte?</b>   |     |       |
| jedno   | 107 | 53,5  |
| dvě   | 72  | 36,0  |
| tři a více  | 21  | 10,5  |
| celkem  | 200 | 100,0 |
| <b>21) Je pro Vás těžké skloubit rodinu a práci?</b>  |     |       |
| ano   | 62  | 31,0  |
| občas   | 103 | 51,5  |
| ne  | 35  | 17,5  |
| celkem  | 200 | 100,0 |
| <b>22) Nastoupila jste po ukončení (poslední) mateřské / rodičovské dovolené opět na původní pozici v zaměstnání, ze které jste odešla?</b> |     |       |
| ano, na delší dobu  | 52  | 34,4  |
| ano, dočasně  | 22  | 14,6  |
| ne  | 77  | 51,0  |
| celkem  | 151 | 100,0 |