

Univerzita Hradec Králové

Ústav sociální práce

Rovnost mužů a žen v zaměstnání ve veřejném
sektoru

Bakalářská práce

| | |
|-------------------|--|
| Autor: | Lada Grymová |
| Studijní program: | B6731 Sociální politika a sociální práce |
| Studijní obor: | Sociální práce ve veřejné správě |
| Vedoucí práce: | PhDr. Martin Smutek, Ph.D. |

UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ

Ústav sociální práce

Akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lada Grymová**
Osobní číslo: **U1281**
Studijní program: **B6731 Sociální politika a sociální práce**
Studijní obor: **Sociální práce ve veřejné správě**
Název tématu: **Rovnost mužů a žen v zaměstnání ve veřejném sektoru**
Zadávací katedra: **Oddělení sociální práce a sociální politiky**

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

Vymezení pojmů: veřejný sektor, gender, role, rovnost atd., komparace situace před r. 1989 a po něm, problematika rovného odměňování, rodičovství a kariéra. Práce se dále zaměří na zakotvení rovnosti mužů a žen v mezinár. právu, právu EU a zaměří se na zásady rovných příležitostí v ČR. Zvolen bude kvantitativní výzkum formou dotazníku u zaměstnanců ve veřejné správě.

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**
Seznam odborné literatury:

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Martin Smutek, Ph.D.**
Oddělení sociální práce a sociální politiky

Datum zadání bakalářské práce: **5. února 2014**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2015**

JUDr. Miroslav Mitlöhner, CSc.
ředitel

L.S.

Mgr. Zuzana Truhlářová, Ph.D.
vedoucí katedry

dne

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce PhDr. Martin Smutek, Ph.D. a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne

Lada Grymová

Poděkování

Děkuji PhDr. Martin Smutkovi, Ph.D. za vedení mé bakalářské práce a cenné konzultace.

Abstrakt

GRYMOVÁ, Lada. *Rovnost mužů a žen v zaměstnání ve veřejném sektoru*. Hradec Králové 2015. Bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové, Ústav sociální práce. Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Bakalářská práce „Rovnost mužů a žen v zaměstnání ve veřejném sektoru“ je pojata z hlediska rovnosti v odměňování mužů a žen za práci srovnatelné hodnoty. Cílovou skupinou pro tuto práci jsou zaměstnanci a zaměstnankyně veřejné správy. Na první pohled transparentní a objektivní prostředí veřejné správy, ve kterém se odměňování zaměstnanců řídí zákonem a nařízením vlády, by nemělo být zdrojem platové diskriminace. Teoretická část, jež se skládá z celkem pěti kapitol, si klade za cíl popsat problematiku rovnosti mužů a žen z historického hlediska, konkrétně období let 1945 až po současnost s malým exkursem do období 1. republiky. Nejprve jsou vysvětleny pojmy důležité pro pochopení problematiky, dále je pozornost věnována vývoji ženské pracovní síly, zakotvení rovnosti žen a mužů v mezinárodním právu a právu EU. Popsán je také systém odměňování ve veřejné správě. Hlavním cílem praktické části je zjistit, jak realisticky vnímají odměňování ženy a muži ve veřejné správě, zdali vnímají rozdíly v závislosti na pohlaví, co považují za hlavní důvod těchto možných nerovností a zdali je tato situace hodna řešení. Z výsledků, zjištěných pomocí kvantitativní techniky výzkumu formou dotazníků, obsahujících 19 otázek a distribuovaných mezi zaměstnanci šesti úřadů veřejné správy, je možné říci, že rozdíly v odměňování zaměstnanci různou měrou pocítují. Obě oslovená pohlaví se téměř shodla na tom, že hlavním důvodem výše zmíněných rozdílů jsou preference zájmů žen o záležitosti spojené s rodinou.

Klíčová slova: rovnost, veřejný sektor, gender, diskriminace, veřejná správa, odměňování, platový systém

Abstract

GRYMOVÁ, Lada. Equality among Men and Women in Jobs in Public Sector. Hradec Králové 2015. Bachelor Degree Thesis. Universita of Hradec Králové, Department of Social Work.
Leader of the Bachelor Degree Thesis: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

The bachelor thesis examines gender equality in public sector workplace and focuses on equality of remuneration between men and women for work of equal value. The respondents of the study are male and female employees working in public sector. At first sight, the public sector salary system appears impartial and transparent as it is in accordance with relevant legislation and regulations. Therefore, it should not be a source of wage discrimination. The theoretical part consists of five chapters and aims to provide a historical background of the gender equality issue, concentrating specifically on the period from 1945 to the present day and also mentioning the historical period known as the First Czechoslovak Republic. Firstly, the theoretical part provides an explanation of the key terms related to the topic and briefly introduces women's labor history. It also focuses on the way gender equality is grounded in international and European Union law and provides a description of the public sector salary system. The practical part aims to find out whether both men and women see the public sector remuneration in realistic way. It also seeks to reveal any perceived inequality based on gender and attempts to identify its source as the respondents see it. Finally it speculates whether the issue should be tackled. The quantitative research using questionnaire comprising 19 questions has been conducted among employees of six public sector departments. The results show that to various degrees, the respondents do perceive that there are differences in remuneration. Both men and women nearly agree that the main cause of the above mentioned differences is women's tendency to prioritize family matters.

Keywords: equality, public sector, gender, discrimination, public administration, remuneration, remuneration system.

Seznam použitých zkratk

| | |
|-------|---|
| LZPS | Listina základních práv a svobod |
| LZPEU | Listina základních práv Evropské unie |
| MOP | Mezinárodní organizace práce |
| OSN | Organizace spojených národů |
| EÚLP | Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod |
| EU | Evropská unie |
| ESCH | Evropská sociální charta |
| EHS | Evropské hospodářské společenství |
| ESD | Evropský soudní dvůr |
| SDEU | Soudní dvůr Evropské unie |
| RE | Rada Evropy |
| ADZ | zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, též antidiskriminační zákon |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| ČSÚ | Český statistický úřad |
| ZP | Zákoník práce |

Obsah

| | |
|---|-----------|
| Úvod | 4 |
| TEORETICKÁ ČÁST | 9 |
| 1 Vysvětlení používaných pojmů | 9 |
| 1.1 Pohlaví | 9 |
| 1.2 Gender | 10 |
| 1.3 Genderové role | 11 |
| 1.4 Genderové stereotypy | 11 |
| 1.5 Gender mainstreaming | 12 |
| 1.6 Rovnost | 13 |
| 1.6.1 Rovnost podle genderu | 14 |
| 1.7 Diskriminace | 14 |
| 1.8 Veřejný sektor | 15 |
| 2 Rovnost mužů a žen v ČR – historie, současnost | 16 |
| 2.1 Situace mezi roky 1945 a 1989 | 18 |
| 2.1.1 Obraz socialistické ženy | 19 |
| 2.1.2 Vývoj ženské pracovní síly | 20 |
| 2.2 Situace po roce 1989 | 21 |
| 2.3 Sledování práce a rodiny | 23 |
| 2.4 Tradiční rozdělení rolí | 23 |
| 2.5 Nástroje pro sledování | 24 |
| 3 Zakotvení rovnosti mužů a žen v mezinárodním právu a právu Evropské unie | 25 |
| 3.1 Mezinárodní organizace práce | 26 |
| 3.1.1 Úmluva MOP č. 100 | 26 |
| 3.1.2 Úmluva MOP č. 111 | 27 |
| 3.1.3 Úmluva MOP č. 183 | 27 |
| 3.2 Rada Evropy | 28 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 3.2.1 | Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod..... | 28 |
| 3.2.2 | Evropská sociální charta | 28 |
| 3.3 | Evropské unie..... | 29 |
| 3.3.1 | Antidiskriminační zákon..... | 30 |
| 4 | Veřejný správa – rovnost mužů a žen..... | 32 |
| 4.1 | Co je veřejná správa?..... | 32 |
| 4.2 | Organizace veřejné správy..... | 33 |
| 4.3 | Principy organizace veřejné správy | 34 |
| 4.4 | Rovnost versus stejnost..... | 35 |
| 5 | Problematika rovného odměňování..... | 37 |
| 5.1 | Genderová segregace | 38 |
| 5.1.1 | Princip rovnosti odměňování..... | 39 |
| 5.2 | Odměňování ve veřejné správě | 40 |
| 5.3 | Co je odměna? | 41 |
| 5.3.1 | Konkrétní příklady odměny | 41 |
| 5.4 | Platový systém veřejné správy | 42 |
| 5.4.1 | Principy platového systému..... | 42 |
| 5.4.2 | Platová třída..... | 43 |
| 5.4.3 | Platový stupeň | 43 |
| 5.4.4 | Platový tarif..... | 44 |
| | PRAKTICKÁ ČÁST..... | 46 |
| 6 | Empirický výzkum | 46 |
| 6.1 | Hlavní cíl výzkumu a dílčí výzkumné cíle | 46 |
| 6.2 | Zvolená výzkumná metoda a její zdůvodnění..... | 48 |
| 6.3 | Tabulka operacionalizace | 49 |
| 6.4 | Předvýzkum | 52 |
| 6.5 | Popis organizace a průběhu..... | 52 |
| 6.6 | Reflexe etických rizik výzkumu a rizik zvolené výzkumné strategie | 53 |

| | |
|---|-----------|
| 7 Popis a interpretace dosažených výsledků | 55 |
| 7.1 Analýza výsledků prvního dílčího cíle | 55 |
| 7.2 Analýza výsledků druhého dílčího cíle | 60 |
| 7.3 Analýza výsledků třetího dílčího cíle..... | 64 |
| 7.4 Analýza výsledků čtvrtého dílčího cíle | 68 |
| 7.5 Analýza výsledků pátého dílčího cíle | 70 |
| Závěr..... | 73 |
| Seznam tabulek | 76 |
| Seznam grafů..... | 77 |
| Seznam použité literatury | 78 |
| Seznam příloh..... | 83 |

Úvod

Rovnost mužů a žen je téma, kterému je věnována pozornost již velmi dlouhou dobu.

Do popředí filosofických i politických debat na československém území se dostalo na počátku 20. století a nabylo významu především v letech 1918-1938. Na území bývalé První republiky, založené na demokratických idejích, prosazovaných především prezidentem Tomášem Garrigue Masarykem, se objevily snahy o emancipaci žen prosazováním skutečné rovnosti žen, a to nejen v zákonodárství, ale i v každodenním životě. Vždyť částečně i z jeho popudu se Československo stalo v roce 1919 jednou z prvních zemí, která uzákonila všeobecné volební právo žen.

Krédem pokrokových žen se stal výrok TGM, že *„muž i žena jsou si rozumově i mravně rovni, nerovnost mezi mužem a ženou není přirozená, není od přírody, ale vyvinula se historicky, a jak dělalo se v historii mnoho chyb a chyb často osudových, tak stala se také chyba, chyba veliká, potlačením ženy“* (Koldinská, 2010, s. 148).

Bylo to období, ve kterém došlo k nebývalému rozvoji společenské, politické a veřejné aktivity žen, která v následujících obdobích vývoje českých zemí neměla obdoby (Koldinská, 2010, s. 149).

V naší společnosti se setkáváme se dvěma pohledy na podstatu obou pohlaví. Zastánci jednoho mají za to, že ženy a muži jsou od přírody jiní a každé pohlaví má jisté vlastnosti a předpoklady k vykonávání určitých rolí i povolání. Druhý pohled se vyznačuje poukazováním na to, že rozdíly nejsou ani tak mezi muži a ženami jako skupinami, ale spíše mezi jednotlivci, tedy, že jsou ženy, které mají daleko mužštější vlastnosti než někteří muži a obráceně, že mnoho mužů se chová tzv. více žensky než některé ženy.

Podstatou teorie rovnosti mužů a žen je právo na stejnou míru příležitostí k dosažení životního uspokojení, a to především skrze rovný přístup ke zdrojům veřejných financí, veřejné moci a odpovědnosti za její výkon, či rovný přístup ke vzdělání a k zaměstnání. V současném společenském prostředí mocensky dominují muži, zatím co ženy mívají zvýšenou tendenci k submisivnímu chování a jsou náchylné konzervovat tradiční role ženy coby pomocnice mužů-živitelů. Tyto postoje a další vlivy společenského prostředí tak vytvářejí základní míru genderové

nerovnosti. Projevuje se nejen v přístupu k práci či profesním růstu, ale také v jejich rozdílném odměňování. Jeho výše spočívá velkou měrou na attributech, jakými je například počet let strávených v zaměstnání či nepřetržitá pracovní praxe. Záležitosti mateřství a péče o dítě pak znamenají významné znevýhodnění ženské populace, které s sebou nese ve spojení s tradičními hodnotami rodiny, možnost rizika rozšíření chudoby žen, a to především samoživitelek a matek obecně. Nevýhodnému postavení žen pak nepřispívá ani působení genderových stereotypů, genderové segregace lukrativních a vedoucích míst na pracovním trhu, horší výchozí pozice při žádání o práci či konflikt pracovních a rodinných povinností.

Ačkoli se může zdát, že toto téma není pro oblast sociální práce stěžejní, domnívám se, že právě tato problematika může vzhledem k vývoji situace v ČR, která je čím dál více tolerantní k rostoucímu počtu rozvodů¹, na čemž se podílí silný vliv individualismu, sobectví, konzumního způsobu života, netolerance a vzájemného nepochopení. Všechny tyto jevy, ale i spousta dalších, jsou příčinou destabilizace rodin a nezvládnutí zátěžových situací, které v životě každé rodiny nastávají. Právě oblast odměňování, kde stále platí trend nižšího odměňování žen oproti mužům, ať už je to z jakéhokoli důvodu, může způsobit vlivem výše popsaných situací chudobu žen a jejich dětí do budoucnosti. K nápravě výše popsaných problémů je zapotřebí široká škála opatření, z níž některé ve své práci nastíním. Tato opatření přitom nebudou mít kladný dopad pouze na příslušníky jednoho pohlaví, ale budou prospěšné pro celou populaci, pro ženy stejně jako pro muže.

Ve své bakalářské práci si kladu za cíl podat nestranný pohled na problematiku rovnosti mužů a žen v zaměstnání ve veřejném sektoru, a to zejména v oblasti odměňování ve veřejné správě. Právě finanční odměňování je sféra, ve které se nerovnost projevuje nejcitelněji a veřejná sféra je pak oblastí, která tvoří kvalitní široce reprezentativní a hlavně objektivně zkoumatelný vzorek osob.

Důvodem pro výběr a zpracování tématu rovnosti mužů a žen z hlediska odměňování pro mě byl fakt, že sama jsem zaměstnána ve veřejné správě jako

¹ 45-50 % manželství končící rozvodem, roce 2013 bylo rozvedeno o 1,5 tisíce manželství více než v roce 2012, celkem 27 895 manželství, absolutní počet rozvodů reflektuje dlouhodobý vývoj snižujícího se počtu sňatků, zatímco intenzita rozvodovosti se příliš nemění a zůstává vysoká (ČSÚ, 2015).

referentka státní správy a tuto problematiku vnímám kriticky i prostřednictvím svých kolegů a kolegyň, kteří nerovné odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty pociťují. Jedná se však o velmi citlivé téma, zjišťování a zveřejňování konkrétních čísel je zcela nemožné. Rozhodla jsem se tedy zjistit, zda se skutečně zaměstnanci ve veřejném sektoru domnívají, že existuje (navzdory striktně danému systému odměňování) nerovnost v odměňování za práci stejné hodnoty mezi muži a ženami, zda je tato skutečnost vnímána odlišně muži a ženami, zaměstnankyněmi staršími a mladšími (zvolila jsem věkovou komparativní hranici 40 let²), vedoucími pracovníky a řadovými zaměstnanci apod., potažmo, jak zaměstnanci nerovnost v odměňování vnímají, co oni sami považují za její hlavní důvod, a zdali si uvědomují potencionální problémy spojené s rozdílným odměňováním do budoucna. Především pak ve spojení s velkým problémem současné společnosti, kterým je vysoká rozvodovost a mnohdy složitá situace matek samoživitelek.

Výchozí hypotézou mé práce je domněnka, že i v na první pohled transparentním a objektivním prostředí veřejné správy dochází z hlediska finančního ohodnocení k diskriminaci ženského pohlaví. Právě oblast odměňování, kde je možné vzít do úvahy více faktorů, jakým je druh pracovní pozice, odpovědnost, namáhavost, pracovní podmínky, pracovní výsledky, délka praxe, vzdělání, fyzická zátěž a další, způsobuje, že jsou ženy oproti mužům stále znevýhodňovány, a to zejména v důsledku toho, že se stanou matkami.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a metodickou část. Teoretická část je členěna do pěti kapitol. V úvodní kapitole jsem vysvětlila používané pojmy nezbytné k uchopení (přiblížení) popisované problematiky. V druhé kapitole porovnávám vývoj a situaci žen u nás před rokem 1989, konkrétně od období, ve kterém došlo k posunu chápání ženské otázky nastolené za první republiky, tedy od roku 1945 a po něm. Dále se zaměřuji na oblast sladění rodinného života s pracovní kariérou. Obsahem třetí kapitoly je zakotvení rovnosti mužů a žen v mezinárodním právu a právu Evropské unie, kde ohniskem zájmu je právě oblast rovného odměňování. Protože se ve své práci věnuji především situaci rovnosti mužů a žen ve veřejné správě, je obsahem čtvrté kapitoly popis a definice veřejné

² Tuto věkovou hranici (40 let) jsem zvolila z toho důvodu, že ženy narozené před rokem 1975 mohou být více ovlivněny tradičním vnímáním ženských a mužských rolí než ženy narozené později, které vstupují na trh práce až po roce 1995, tedy v době, kdy se ve větší míře začíná vnímat a používat pojem gender (sociálně konstruovaná očekávání vůči mužům a ženám).

správy. V páté kapitole s názvem Problematika rovného odměňování se zaměřuji na systém odměňování ve veřejné správě s přiblížením pojmů odměna, platová třída, platový stupeň.

V metodické části se soustředím na rozdíly v odměňování mužů a žen a jejich samotnou existenci u nepodnikatelských subjektů, jakým je veřejná správa. Zkoumám též subjektivní hledisko problematiky z pohledu zaměstnanců, zda rozdíly pocítují a jak se s nimi případně vyrovnávají.

Hlavní cíl výzkumu proto je: **Zjistit, jak realisticky vnímají odměňování za práci stejné hodnoty ženy a muži u nepodnikatelských subjektů, jakým je veřejná správa; zdali vnímají rozdíly v závislosti na pohlaví, co považují za hlavní důvod těchto možných nerovností, a zdali je tato situace hodna řešení.**

Vzhledem k tomu, že rozdíly v odměňování mezi muži a ženami za práci stejné hodnoty ve svém zaměstnání sama pocítuji a z vět mých kolegyň typu: „Můžeme být jako matky rády, že máme nějakou práci a dostaneme za ni zapláceno“, usuzuji, že tento handicap být ženou - matkou -zaměstnankyní, vnímají obdobně. Rozhodla jsem se proto zjistit, zda rozdíly v odměňování mezi muži a ženami za práci stejné hodnoty existují i v rámci jiných úřadů veřejné správy, jak si to zaměstnanci případně vysvětlují, zda si myslí, že jsou tomuto jevu dány racionální důvody.

Hlavní přínos své bakalářské práce pak spatřuji v empirickém výzkumu provedeném formou dotazníkového šetření. Vyplnění dotazníku bylo zajištěno nepřímým kontaktováním (elektronickou poštou). Domnívám se, že výsledky výzkumu přispějí k potvrzení či vyvrácení mých hypotéz a pomohou udělat obraz o nerovnostech v odměňování ve veřejném sektoru, jejich vnímání zaměstnanci a dopadech na ženy i společnost jako celek.

Řešit problém nerovného odměňování (nejenom ve VS) považuji za důležitý z několika hledisek. Především proto, že podhodnocování práce ženy, jejich koncentrace do pracovních oblastí méně placených, mezi které patří zejména zdravotnictví, školství, služby a zhoršená zaměstnatelnost matek s dětmi přispívá, vnímáno optikou současného stavu společnosti tomu, že v budoucnosti budou ohroženy chudobou a strádáním právě ženy, které v převážné většině případů nesou tíhu zodpovědnosti za výchovu a vývoj svých dětí a v neposlední řadě může tato situace vést k jejich závislosti na dávkách státní sociální podpory, s možností

zvýšení výskytu sociálně patologických jevů vlivem například nedosažení či nenaplnění pocitu tzv. normality³

³ Hodnocení, zda daný člověk, daná situace požadovaný stav či standard naplňují nebo nenaplňují (Janebová, skripta, 2014, Pojetí norem).

TEORETICKÁ ČÁST

1 Vysvětlení používaných pojmů

1.1 Pohlaví

Pohlaví můžeme charakterizovat zejména anatomickými rozdíly mezi muži a ženami, projevující se zejména v odlišnosti pohlavních orgánů, reprodukčních dispozic a dalšími znaky, jakými jsou například velikost či přirozená fyzická síla. Z právního hlediska se vztahuje k biologickým, geneticky podmíněným rozdílům, týkajících se například těhotenství, kojení a obvyklých rozdílů ve fyzické síle (Koldinská, 2010). K této biologicko-psychologické rozdílnosti přistupuje dále subsidiární rozdílnost sociální. V této rovině je mužské pohlaví obvykle vnímáno jako v jistých ohledech nadřazené pohlaví ženskému. Vliv této androcentrické společnosti můžeme pozorovat mimo jiné v literatuře, v běžných představách o skladbě a fungování rodiny a projevuje se i v jazykové rovině, kdy je běžné používat pouze mužský rod pro označení množin zahrnujících též ženy (například názvy profesí, vojenské hodnosti apod.), označované jako generální maskulinum. Podobné rozdělení pak vede k vytváření bariér pro jedno pohlaví, vedoucí k diskriminaci na základě pohlaví, která může mít důsledky v uplatnění žen na trhu práce, ve výši platu, kariérním rozvoji, dalším vzdělávání apod. (CAVI, os.).

Dle Sociologického slovníku je pohlaví dichotomický znak, který je vedle věku jednou ze dvou základních sociologických charakteristik. Pohlaví, které je za normálních okolností jasně dané biologicky a anatomicky, může být realizováno v mužské nebo ženské roli, jejichž pojetí se v dějinách a kulturách proměňuje. Role vycházejí z biologických daností, tedy mateřství a otcovství, doznávají v moderní společnosti také určitých změn, především díky možnosti převzít některé funkce vykonávané tradičně partnerem opačného pohlaví. Relativitu domněle samozřejmých spojitostí mezi pohlavími a způsoby chování ukazují příklady osob, kterým bylo operativně změněno pohlaví a musely se naučit svým novým rolím (Jandourek, 2007).

1.2 Gender

Pojem gender se jako nový úhel pohledu na vztahy žen a mužů začal používat až na přelomu 60. a 70. let dvacátého století v souvislosti s nástupem tzv. druhé vlny feminismu (Křížková, 2004). Jedná se o společenská očekávání spojená s chováním, jež je u obou pohlaví vnímáno jako žádoucí. Gender se tedy netýká tělesných atributů, jimiž se od sebe muži a ženy liší, ale sociálně formovaných rysů maskulinity a feminity (Giddens, 2013).

Do češtiny byl pojem převzat z angličtiny, kde znamená rod. Slovo rod je však obvykle spojován s obrazem rozvětvené rodiny, která má společného předka, což neodpovídá pravému významu slova gender. Ten odkazuje k rozdílům mezi mužem a ženou, mužským a ženským. Tyto rozdíly jsou dle Maříkové (2000) často vnímány jako cosi daného, neměnného, normálního či přirozeného. Ve skutečnosti se však jedná o lidský „výtvor“ – naši (lidskou) konstrukci. Jde o takové rozdíly mezi mužem a ženou, které nejsou předurčeny biologicky, geneticky ani od přírody. Nejsou nám dány popředu, ale vznikají historicky, sociálně, jsou podmíněny kulturou. U nás se pojem gender začal šířeji používat v 90. letech minulého století. Odkazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami, které jsou naučené, liší se v rámci různých kultur a mění se s časem. Ovlivňuje, formuje vlastnosti a schopnost konkrétních mužů a žen a zároveň má vliv na postoje, názory a chování společnosti ke vžitě normě, k tomu, co je „typicky mužské“ a „typicky ženské“. Mužům jsou připisovány charakteristiky jako síla, odvaha, racionalita, dominance apod., zatímco ženám jsou připisovány charakteristiky, jako je slabost, bázlivost, citovost, submisivita, empatie apod.

Ve světle těchto skutečností je třeba, aby se i ve školách začalo uplatňovat genderově citlivé vzdělávání, kdy výuka nevyostřuje rozdíly mezi pohlavími a nezdůrazňuje odlišné vlastnosti, chování a způsob myšlení chlapců a dívek. Genderově citlivý přístup tak pomůže podpořit děti v tom, aby si svá povolání vybraly podle toho, co je opravdu baví a pro co mají vlohy, a nikoli to, co jejich okolí považuje vhodné pro dívku nebo chlapce. Zároveň si uspořádaly život podle svého a nemusely se smířovat s nespravedlnostmi či problémy, které je potkají.

1.3 Genderové role

Dle Vágnerové (2005) jsou genderové role socio-kulturně vymezeným komplexem typických vlastností a projevů chování, které jsou v dané společnosti charakteristické ve vztahu k jedinci určitého pohlaví.

Každý jedinec se v průběhu života stává členem mnoha sociálních skupin a tyto skupiny kladou na jedince různé požadavky, mezi které patří převzetí rolí, společenských úkolů, které dle Koldinské (2010) vyplynuly z jejich biologických vlastností a postupně se přetvořily v určitá společenská očekávání. „*Jsou ale změnitelné, protože gender podmiňuje, co se očekává, připouští a oceňuje na ženě či muži v dané situaci*“ (Money- Cotter in Koldinská, 2010, s. 20).

Jsou to tedy určitá pravidla, většinou nepsaná, neformální, která předurčují ženám a mužům určité typy chování charakteristické pro danou situaci. Podstatný vliv na představy rolí ve společnosti mají zakořeněné předsudky, tradice, které například vnímají ženy jako více spolehlivé, solidní, pracovitě a pečující nežné bytosti, tudíž je všeobecně společností považované za normální a správné, že na rodičovské dovolené zůstane doma s dítětem matka a ne otec, jemuž bývají připisovány vlastnosti spojené s podnikavostí, dravostí a s lepšími řídicími schopnostmi. V této souvislosti by měla být zmíněna úloha médií, která významným způsobem podporují upevňování genderového vnímání rolí. Média často podávají obraz ženy v její ideální podobě takový, jaký je v dané době očekáván. Tento obraz na jedné straně vytváří v ženách podvědomé ideály, na té druhé pak utužuje zažitě stereotypy. Medializovaným ideálem ženy dvacátého století je žena krásná, sebevědomá, vzdělaná, profesně úspěšná s bohatým osobním životem. Mladé ženy jsou bombardovány představami o tom, jak by měly vypadat. Zároveň však přetrvává obraz ženy něžné, milující, pečující o domácnost, vychovávající děti apod. Z konfliktu mediálních tlaků tak vychází moderní žena, na kterou jsou kladeny vysoké nároky a jež musí vyhovět značným vnějším tlakům.

1.4 Genderové stereotypy

Genderovými stereotypy se rozumí zjednodušující a zaujaté předpoklady týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině. Často se

tak jedná o pozůstatek, který dávno neodráží skutečný stav společnosti. Může to pak vést k negativnímu nálepkování genderových vztahů podobným způsobem jak v případě vztahů mezirasových, politických či náboženských. Tak například z doby, kdy muž byl nucen svou fyzickou silou chránit rodinu, přetrval obraz silného, soutěživého, vůdčího až agresivního muže. Stereotypem je pak představa, že muž nikdy nepláče, nestará se o domácnost a city jsou mu cizí. Obdobným způsobem je pak představa ženy jako citlivé, zranitelné, empatické, pořádkumilovné a poddajné bytosti. Tyto stereotypy pak značně zkreslují reálný obraz muže a ženy. Zevšeobecňování mužských a ženských vlastností může často vést k diskriminaci těch, kdo svým chováním vybočují z daného stereotypu (např. tlak na muže, kteří mají zájem o tzv. ženské aktivity či péči o dítě a naopak (ČSÚ, Gender, 2014)). Jedná se tedy zařazené a v čase relativně neměnné charakteristiky a představy a popisy o tom, jak má správná žena či správný muž vypadat, jak se má chovat, jednat, vystupovat, co má cítit, jak má myslet atd. Ačkoli dnes dochází k postupnému rozvolňování tradičních stereotypů, stále je chování, které je v rozporu se stereotypy považováno za deviantní a je většinou společností vesměs negativně přijímáno.

1.5 Gender mainstreaming

Gender mainstreaming je dle Křížkové a Pavlici (2004, s. 145) strategie i soubor metod systematické integrace priorit a potřeb žen a mužů do všech organizačních postupů a opatření ve všech fázích – od jejich plánování až po vyhodnocení výsledků a dopadů. Od roku 1997 je v zemích EU formalizována povinnost adoptovat strategii genderového mainstreamingu jako jednu z rozvojových priorit a zásad.

Gender mainstreaming je proces (re)organizování, zlepšování, rozvíjení a vyhodnocování politických procesů tak, aby bylo na všech úrovních a ve všech stádiích zapracováno hledisko rovnosti žen a mužů, a to prostřednictvím všech aktérů, kteří se běžně podílejí na politickém rozhodování. Je tedy hlavním nástrojem prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy, jehož podstata spočívá v tom, že před přijetím jakéhokoli rozhodnutí je provedeno vyhodnocení jeho dopadu na muže a ženy (Ferrarová, 2007).

Anglický význam slova „main“ znamená „hlavní“ a „stream“ označuje „proud“. Jde tedy o to, aby bylo zamezeno nerovnému zacházení, přičemž na první pohled neutrální rozhodnutí může mít na muže i ženy různý dopad, ačkoli tak nebylo předem zamýšleno.

1.6 Rovnost

Rovnost jako politický princip je předmětem debat již od dob Řecka. „*S věcmi, které jsou stejné, by mělo být zacházeno stejně, zatímco s věcmi, které jsou odlišné, by mělo být zacházeno odlišně, v poměru k jejich odlišnosti*“. (Aristotelés, Etika Nikomachova). Již v době, kdy Aristotelés vyslovil tento svůj známý výrok, si byl vědom toho, jaká úskalí tento princip nese. Je totiž velmi komplikované určit hledisko, podle kterého posoudíme, kdo stejný je a kdo nikoli. Kdo je však podle jednoho kritéria stejný, dle jiného se může výrazně lišit.

Aristotelův princip, že se stejným se má zacházet stejně a s odlišným odlišně, je používán dodnes, a to nejen v odborné literatuře, ale i v soudním rozhodování. Spočívá především v rovnosti šancí, možnosti uplatnit se ve společnosti a dosáhnout svých práv (Koldinská, 2007).

Rovnost byla do rodících se ústav a dokumentů zakotvujících lidská práva jako základní princip zařazována v 18. a 19. století. Tehdy však byla pojmána velmi formálně, bez ohledu na individualitu jejich adresátů. Byla popisována jako „*stav, v němž mají všichni lidé v podstatě stejná práva a privilegia a požívají stejné ochrany a v němž jsou v podstatě zavázáni ke stejným povinnostem*“ (Black, 1993)

Rovnost však neznamená stejnost. Dle Koldinské (2010) je rovnost výsledkem zrání společnosti, která po velmi dlouhé době dospívá k závěru, že lidé jsou rozdílné bytosti, jež jsou si rovny v právech, kterými jsou ze své podstaty nadány. Každý je jedinečný a neopakovatelný. Nelze tedy tvrdit, že když jsou si všichni lidé rovni, jsou také stejní. Každý člověk má jinou genetickou, fyzickou i psychosociální výbavu, která tvoří jeho neopakovatelnou přirozenost a jedinečnost. Společnost tak v současnosti dospěla do stavu, kdy uznává, že nejpříjemnějšího stavu rovnosti dosáhneme vyrovnaním výchozího postavení, tedy šancí, možností se uplatnit ve společnosti a dosáhnout svých práv.

1.6.1 Rovnost podle genderu

Rovnost podle genderu je koncept, který říká, že všichni lidé mají svobodu a právo rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit rozhodnutí bez omezení, která určují genderové role, a že rozdílné chování, aspirace a potřeby žen a mužů budou považovány za rovné, budou stejně hodnoceny a stejně podporovány (Křížková, Pavlica, 2004).

Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích (vypracovaná v letech 2005-2006) považuje za zásadní hodnotou každé demokracie a základní právo všech občanů rovnost mužů a žen. Aby jí bylo dosaženo, musí být toto právo uznáno, ale také účinně uplatňováno v politickém, ekonomickém, sociálním a kulturním aspektu života. Přes četné případy formálního uznání a přes dosažený pokrok není rovnost žen a mužů dosud skutečností každodenního života. Sociální, politické, ekonomické a kulturní nerovnosti přetrvávají – například pokud jde o nerovnosti platů a nedostatečné politické zastoupení (MPSV, 2012).

1.7 Diskriminace

Diskriminace je definovaná jako rozlišování mezi lidmi na základě určité kategorie bez ohledu na osobní hodnoty, schopnosti a dovednosti člověka (Sokačová, 2011). Spočívá v jednání upírající členům konkrétní skupiny zdroje či odměny, které se nabízejí ostatním. Je třeba rozlišovat mezi diskriminací a předsudkem, ačkoli oba jevy spolu obvykle bývají úzce svázány. Jedna osoba může vůči druhé osobě chovat předsudky, nemusí je však aktivně diskriminovat (Giddens, 2013).

Diskriminací se obvykle rozumí znevýhodněné zacházení. Rozlišují se dvě formy diskriminace, a to diskriminace přímá a nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování, ale i pokyn k diskriminaci a navádění k ní.

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou. Důvodem může být: rasa, etnikum, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženství, víra, jazyk, politické smýšlení,

národnost, majetek, původ. Za diskriminaci přímou se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství (Ferrarová, 2007, s. 8)

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v definici přímé diskriminace osoba znevýhodněna oproti ostatním (Ferrarová, 2007, s. 8).

1.8 Veřejný sektor

Veřejný sektor je specifickou součástí ekonomiky. Jeho smyslem je poskytování veřejných služeb. Od soukromého sektoru se liší především tím, že není založen na ziskovém principu, ale finanční prostředky na své fungování získává z veřejných rozpočtů, které jsou naplňovány prostřednictvím daní. Služby ve veřejném sektoru jsou financovány z veřejných prostředků. Řízení veřejného sektoru je soustředěno na řízení poskytovaných služeb (Veřejný sektor, 2013).

Jsou pro něj charakteristická tato kritéria: státní moc, veřejná spotřeba a investice, politické nebo správní rozhodnutí, veřejné statky⁴, vlastnictví ve veřejném sektoru (Smutek, 2005, s. 24).

Dle Ochrany (2001) je veřejným sektorem ta oblast společenského života, která zahrnuje sféru ekonomickou, sociální, politickou a duchovní, nacházející se ve veřejném vlastnictví. Z politického hlediska se v ní rozhoduje veřejnou volbou a uplatňuje se v ní veřejná kontrola, přičemž účelem fungování veřejného sektoru je správa věcí veřejných a naplňování veřejného zájmu, který Smutek (2005) charakterizuje jako zájem nadindividuální, jehož základními motivačními faktory jsou společensky uznané cíle a potřeby.

Jádrem veřejného sektoru je veřejná správa, která je souhrnem určených činností, produkovaných orgány státní správy, samosprávy a veřejnoprávními korporace. Kromě veřejné správy tvoří veřejný sektor další organizace, které poskytují veřejné služby⁵ financované z veřejných prostředků⁶. Od soukromého sektoru se veřejný sektor liší především tím, že není založen na ziskovém principu a finanční

⁴ Dávky a služby

⁵ Např. nemocnice, školy, domy sociální péče, atd.

⁶ Veřejné peněžní prostředky = veřejné finance - jsou naplňovány prostřednictvím daní, poplatků, cel a dalších příjmů

prostředky na své fungování získává z veřejných rozpočtů, které jsou naplňovány prostřednictvím daní. Určujícím rozlišovacím znakem pro existenci veřejného sektoru je veřejný zájem. Součástí veřejného sektoru jsou takové druhy služeb, které by bylo nevýhodné, nepraktické až nemožné poskytovat na komerční bázi. Ve veřejném sektoru díky daním neexistuje přímý vztah mezi uživatelem služeb (plátcem) jejím poskytovatelem (Veřejný sektor, 2013).

2 Rovnost mužů a žen v ČR – historie, současnost

Důležitým obdobím pro budování rovnosti mezi muži a ženami byla doba národního obrození, které mělo přínos pro vzdělání žen a jejich začlenění do veřejného života. České země byly po dlouhou dobu součástí Rakouska-Uherska a český jazyk a kultura byly na pokraji vymizení. Tato situace dala vzniknout kulturnímu hnutí, v rámci kterého byla zdůrazňována nutnost vzdělání jak mužů, tak i žen. V roce 1880 byla uzákoněna povinná školní docházka pro ženy (pro muže tomu bylo již v roce 1805). Ženy měly možnost aktivně se účastnit veřejného života, pod vedením Elišky Krásnohorské založily Minervu⁷, první dívčí gymnázium v Rakousku a díky intervenci českých žen vydala rakouská vláda v letech 1896 až 1897 dva výnosy o přístupu žen k vyššímu vzdělání (Asklöf, 2003).

V období průmyslové revoluce, které je úzce spjato s rozšířením parního stroje a přechodem od manufakturní výroby k výrobě strojové, došlo k oddělení bydliště a pracoviště, dělba práce v rodině se změnila, ženy už nadále nebyly partnerkami mužů v produkci v domácnosti, ale staly se závislými na zaměstnání mužů a prakticky se staly pečovatelkami o obnovu mužské pracovní síly. To znamenalo degradaci domácí práce i péče oproti placené práci. Průmyslová výroba, výrobci domácích robotů proklamovali, že domácí práce se s těmito pomocníky vlastně udělá sama, potvrdili tím vlastně to, že už to žádná domácí práce není. Obrazem tohoto historického vývoje a fungování sociálních vztahů je skutečnost, že je i dnes neplacená práce spojována především s rolemi žen a placená práce na formálním trhu s rolemi mužů (Bartáková, 2009).

⁷ Římská bohyně moudrosti a řemesel

Kövérová (2003) uvádí, že pracující žena, není produktem moderních společností (kapitalistické ani socialistické), neboť již tradiční společnost⁸, byla charakteristická rovnocenným pracovním úsilím mužů a žen, ke kterému je vedla nízká produktivita práce té doby a vyžadovala tedy plné nasazení všech členů rodiny, to znamená, že oba pracovali od rána do noci. Rozdíl byl v tom, že se práce nedělila na práci v domácnosti a práci v zaměstnání. Proto žena ani ostatní neměli pocit, že by dělali jednu práci na úkor druhé, anebo že by žena nesla tzv. dvojí břemeno. Moderní společnost si z tradiční rodiny do formálních organizací přinesla tu část ženských prací, které byly spojeny se získáváním obživy. To způsobilo, že práce mimo rodinu získala jiné, větší společenské ocenění než práce v domácnosti a právě z ní byla žena vyloučena. Práce ve formálních organizacích přispívala, v kontextu dělby práce, k zabezpečování života celé společnosti, zatím co práce v domácnosti jen k zabezpečení pár lidí. Tím byly ženy vyloučeny z ovlivňování života ve společnosti a domácí práce získaly podřadnou roli.

Úsilí o dosažení rovnost mužů a žen bylo hojně podporováno T. G. Masarykem, který tvrdil, že je velmi důležité prosadit skutečnou rovnost žen, a to nejen v novém československém zákonodárství, ale i každodenním životě. Výrok o rovnosti mužů a žen, zachycený v úvodní kapitole bakalářské práce, jenž TGM vyslovil na přednášce v roce 1904, se stal na poměrně dlouhou dobu krédem pokrokových žen.

Ženy se postupně prosazují jak ve veřejném životě, tak na trhu práce. Zaměstnání začíná být řazeno hned za rodinu na druhé místo žebříčku hodnot české populace. Pro ženy je zaměstnání, i přes přetrvávající stereotypní představy o ženském poslání v domácnosti, stále důležitější součástí života, k práci jsou vedeny stejnými nebo obdobnými důvody jako muži. Především je to finanční zajištění, nezávislost, vylepšení rodinného rozpočtu, zabezpečení ve stáří a v nemoci, ale také sociální kontakt s lidmi (Křížková, Hašková, 2003).

⁸ Typ sociální organizace společnosti od počátku zemědělství do počátku rozvoje průmyslové civilizace, stabilní sociální struktura, postavení člena společnosti určeno postavením jeho rodičů, patriarchálně vedená domácnost, ztotožnění se se sociálními rolmi, bezprostřední mezilidské kontakty, minimum zprostředkování trhem, velké vícegenerační rodiny, dostupné z:

<http://leccos.com/index.php/clanky/spolecnost-tradicni>

2.4 Situace mezi roky 1945 a 1989

Po 2. světové válce došlo k posunu od chápání „ženské otázky“ nastolené za první republiky.

Po ukončení války vznikla roku 1945 Rada československých žen v čele s JUDr. Miladou Horákovou. Na podnět této organizace byly v Ústavě z roku 1948 zpřesněny pasáže o rovnosti žen, do té doby totiž byl muž prohlašován za hlavu rodiny, mohl zakázat manželce placené zaměstnání a řídil domácnost. Pokud žena neuposlechla, mohlo dojít k rozvodu z její viny a ztrátě jejích sociálních jistot. Právo na práci bylo tedy ženám připsáno, následovalo období socialismu⁹, kdy docházelo k zakotvování genderových stereotypů. Ty hovořily jasně: žena musela zvládnout nejen zaměstnání, ale i péči o domácnost, děti a rodinné příslušníky. Ženy se tak spokojovaly s méně náročnými profesemi a funkcemi. Za pozitivum by se dalo označit to, že ženy nebyly zobrazovány jako sexuální objekt (Valdrová, 2006).

Nutnost zaměstnávat ženy, způsobená nedostatkem pracovní síly po 2. světové válce, kdy velké množství lidí v produktivním věku zemřelo, byla po nástupu komunismu, kdy z propagandistických důvodů bylo třeba udržet výkonnost ekonomiky a vyrábět, zahalena do hávu prosazování rovnosti mužů a žen v nové socialistické společnosti. Aby bylo dosaženo co nevyšší zaměstnanosti žen, byly zavedeny tak nízké mzdy, že aby se rodina užívala, bylo potřeba, aby pracovali oba rodiče. Z tohoto důvodu začaly ženy vstupovat na pracovní trh, čímž se vytvořil model dvoupříjmových rodin a zároveň dvojího břemene pro ženy (Koldinská, 2010, s. 152).

Veškerá péče o rodinu a domácnost ve většině rodin zůstávala na ženě a žena, která by se rozhodla nepracovat a „starat se pouze o domácnost“, měla ve společnosti velmi špatnou pozici.

⁹ 1948- 1989

2.1.1 Obraz socialistické ženy

Nový režim nastolený po únoru 1948 ženám na jednu stranu přiznal rovné postavení s muži ve všech aspektech života, ale zároveň zcela selhal, co se změny pojmání genderových rolí v myšlení lidí týkalo. Ačkoliv měly ženy formálně rovné postavení s muži, diskriminace přesto existovala. Ženy byly zaměstnávány v podřadných zaměstnáních s mnohem nižšími platy a oproti mužům zastávaly minimum řídicích funkcí¹⁰. Svět práce byl za socialismu segregovaný podle pohlaví, avšak většina žen tento stav chápala jako součást politického tlaku. Ačkoliv ženy musely pracovat, změny týkající se dělby práce v domácnosti, provedeny nebyly (Asklöf, 2003).

Výsledkem propagandistického režimu nastoleného po roce 1948 bylo, že ženy vykonávaly svou práci a protože nedošlo k žádnému posunu v rozdělení rolí v rodině, čekala na ně druhá směna doma. Komunistický projekt emancipace žen skrze jejich vstup do placeného zaměstnání zcela vynechal otázku účasti mužů na neplacené práci a to se pro dosažení skutečné rovnosti ukázalo být značně problematické (Šiklová in Křížková, 2011).

Kromě ideologických důvodů to byly také všeobecně velmi nízké nivelizované výdělky, které činily účast žen na trhu práce v předchozím režimu nezbytností. Ženy svoji dvojí roli přijaly, přičemž více své energie soustředily spíše do oblasti rodinné, což bylo umožněno volnějším pracovním nasazením ne tržní ekonomiky a prakticky neexistující možností pracovní kariéry (Bartáková, 2009).

Ženy samy přijaly pravidlo, že „své“ povinnosti by měly zvládat samy a případnou pomoc očekávaly od státu. Toto jasné rozdělení české společnosti podél genderové linie si české ženy neuvědomovaly, nepovažovaly je za důležité a jakékoli odmítání takto nastavených genderových vztahů ztotožňovaly s pejorativně chápaným feminismem Západu. Zůstávaly loajální se svými manželi, necítily se tímto stavem diskriminovány, naopak byly na zjevné rozdíly mezi sebou a muži, hrdé (Bartáková, 2009, s. 91). Postupně se vytvořil obraz „socialistické ženy – údernice“, která pracovala na plný úvazek, své děti dávala do předškolních zařízení (týdenní jesle), byla politicky činná a k tomu ještě zvládala skvěle vést svou domácnost. Reálným výsledkem byla přepracovaná a stresovaná žena, která často

¹⁰ V roce 1984 učilo na FFUK 43% žen, z toho jen 3% z nich zastávala profesorské posty, v r. 1980 tvořily ženy 74% všech lékařů, přesto jen 22% z nich zastávala řídicí funkci (Asklöf, 2003).

již neměla ani energii na aktivní zapojení se do společenského života a prosazování svých práv (Koldinská, 2010). Počet veřejných zařízení pro děti od 50. let 20. století rychle rostl, poptávka po nich však přesahovala nabídku¹¹ a ani ty pracující matky, kterým se umístit děti do těchto zařízení podařilo, se nevyhnuly praktickým problémům¹² kombinace práce, péče a rodiny. Mateřská dovolená byla v 70. letech prodloužena a vyhrazena pouze matkám, zapojení mužů do péče nebylo do roku 1989 nijak legislativně podpořeno (Křížková, 2011).

2.1.2 Vývoj ženské pracovní síly

Zatímco v padesátých letech ženy obsazovaly nízko statusové pozice v průmyslu a zemědělství, obrazem zaměstnané ženy byla dělnice v průmyslu nebo družstevní rolnice, v šedesátých letech ženy ve větší míře vstupovaly do administrativy a služeb, obraz dělnice začal ustupovat modelu ženy, která sice za nízkou mzdu, ale zato v komfortnějším prostředí bez těžké manuální práce, měla šanci zlepšit svůj sociální status. Od sedmdesátých let do práce vstupovala generace středně a vysoce vzdělaných žen ve větším podílu než kdy předtím a prosazovala se na pozicích odpovídajících dosažené kvalifikaci. V té době stoupal podíl manželských svazků ženy a muže s vysokoškolským vzděláním. Osmdesátá léta byla ve znamení kulminace nejvyššího podílu zaměstnaných žen v poválečném období (1985: 46/2%) a obsazení rezortů: školství (1989: 71%), zdravotnictví (1989: 80%), peněžnictví (1989: 77%), obchodu (1989: 72%), pohostinství (1989: 65%), veřejné správy (1989: 60%), ostatních veřejných služeb (1989: 51%). Docházelo k prosazení žen ve vysokoškolských pozicích a k prvním zkušenostem s déle trvajícím dvoukariérovými manželstvími. V devadesátých letech ženy začaly vstupovat do podnikání, objevovaly se také první zkušenost s nezaměstnaností (v průměru 39% žen), těžko se jim pronikalo do vysokých statusových pozic v ekonomice či politice (4,1% žen). Ženy se začínaly orientovat jen na výdělek jako podmínku udržení svého životního standardu nebo standardu rodiny. Tyto trendy kvalitativně proměnily ženskou pracovní sílu (Maříková, 2000).

¹¹ Ve školním roce 1976/77 bylo ČSSR zapsáno ve všech mateřských školách 350.963 dětí, pro nedostatek se jich 39.064 do předškolních zařízení nedostalo (JIRKOVÁ, 1982).

¹² Zvýšená nemocnost dětí, nedostatek zboží, služeb, provozní doba zařízení

2.2 Situace po roce 1989

Od konce 80. let dochází v České republice, ale i v dalších postkomunistických (v západních zemích od 70. let) ke změnám souvisejícím s procesy individualizace. K hodnotovým změnám celé společnosti, zahrnující posun k materialistickým hodnotám, důraz na seberealizaci, svobodu, vzdělání, rozvoj nového chápání postavení mužů a žen ve společnosti. Tento nový jev ve vnímání postavení mužů a žen, proměny jejich rolí, ovlivňuje oblast rodinného a privátního života, pracovního a společenského uplatnění a stává se normou u velké části ženské a mužské populace (Bartáková, 2009).

V post-komunistických zemích se uplatňují tzv. re-femilializující politiky, které vytvářejí podmínky především k tomu, aby ženy mohly opustit trh práce na relativně dlouhou dobu s cílem umožnit ženám věnovat se sféře, která je pro ně nejpřirozenější, tedy domácnosti a péči o děti. Hašková (2005 In Bartáková 2009) s ohledem na situaci v České republice uvádí, že nejen proměny rodičovské dovolené, ale i dalších opatření sociálního státu (pokles zařízení péče o předškolní děti) jsou projevem určitého genderového konzervatismu české společnosti. Tyto postupné proměny ke genderovému konzervatismu Havelková (1996) interpretuje jako reakci na předchozí dvacetiletou komunistickou praxi „osvobozování žen“ formou jejich účasti v placeném zaměstnání.

Tyto konzervativní kroky byly prezentovány jako antikomunistické a u české veřejnosti ani u samotných žen nenarazily prakticky na žádný odpor. Možná to bylo dáno tím, že zatímco v podmínkách socialistického Československa, kde všichni byli zaměstnáni, ale produktivita práce byla velmi nízká, a kde odměňování nezáviselo na výkonu, bylo realizování dvojí role jednodušší než v podmínkách tržního systému. Proto ženy pečující o malé děti volily na určité období ústup do domácí sféry. Vzdělanostní úroveň žen, jejich emancipace, změny hodnot ve společnosti má dle Bartákové (2009) za následek snížení fertility, zvýšení počtu rozvodů, nárůst počtu neúplných rodin a dětí narozených mimo manželství, rozšíření nesezdaných soužití, změnu posloupnosti a časování životních událostí.

K výraznějším legislativním změnám v postavení žen během prvních let demokratizace nedošlo. V české společnosti se začaly objevovat jevy, které byly dlouhá léta kritizovány a řešeny i v jiných evropských zemích – vyšší nezaměstnanost žen oproti mužům, rozdíly v odměňování žen a mužů,

diskriminační chování vůči ženám. Tyto jevy se sice objevovaly již před rokem 1989, nebyly však pojmenovány ani sledovány, v podstatě přetrvávají, některé zintenzívněly, jiné dostávají jinou podobu. Míra nezaměstnanosti žen neustále po roce 1989 rostla. V první polovině 90. let tento trend souvisel se zavíráním nelukrativních fabrik, ve kterých v mnoha případech ve většině pracovaly ženy¹³. Později lze vyšší nezaměstnanost žen připsat štědrosti sociálního státu a vysoké ochraně rodičů pečujících o děti. Vzhledem k tomu, že většinu pečujících tvoří ženy, dochází ve výběrových řízeních k tomu, že v nich vítězí muži před mladšími ženami, u kterých se předpokládá budoucí péče o děti a tudíž obava zaměstnanců, že ženy nebudou tak spolehlivými pracovníky (Koldinská, 2010).

Český trh práce je vůči rodičům s malými dětmi silně nepřátelský, praktiky zaměstnavatelů spojené s obavami, že ženy s malými dětmi budou kvůli péči o ně často chybět v práci, řadí ženy mezi skupiny nejvíce ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Chybí úcta k mateřství. Ženy nejsou často dostatečně oceněny ani otci svých dětí. Ve společnosti trvá tradiční vnímání genderových rolí, v němž chybí úcta k poslání být matkou a pečovat o rodinu. Za zmínku stojí zjištění Mladé fronty DNES, získané v exkluzivním výzkumu z roku 2004, ve kterém byla vyčíslena hodnota domácí práce vykonávané ženami, včetně péče o dítě, na 31 000 Kč měsíčně (Valdrová, 2006). Paradoxem je skutečnost, že pokud by se žena starala o jiné děti než jen o své vlastní, například ve školce, byla by za to ohodnocena, zůstane-li však ve své domácnosti, je tato její práce vnímána jako samozřejmost a nikdo si toho ani nevšimne.

Vyšší nezaměstnanost žen, rozdíly v odměňování žen a mužů, diskriminační chování vůči ženám a další problémy přetrvávají do současnosti. Je tedy důležité a oprávněné očekávat řešení těchto problémů legislativní cestou, a tedy i začleňováním směrnic EU do českého právního řádu.

¹³ Textilní, zbrojařský průmysl

2.3 Slad'ování práce a rodiny

Práce a rodina jsou hlavními oblastmi života každého jedince a patří mezi nejdůležitější priority žen i mužů. Někteří kladou větší důraz na rodinu, jiní naopak na práci, ale je jisté, že rodina a práce jsou dvě nejdůležitější hodnoty v lidské společnosti. Proto považují za důležité mít možnost tyto dvě sféry vzájemně kombinovat. Vzhledem k tomu, že člověk je tvor biologický, očekává se především od dospělých, že zabezpečí biologickou reprodukci společnosti, která s sebou samozřejmě nese i reprodukci ekonomickou.

Slad'ování zaměstnání s rodinou je označení postojů v návaznosti na oblast právních předpisů, které zohledňují požadavky zaměstnankyň a zaměstnanců udržet si profesní růst při současné možnosti věnovat se výchově a péči o děti, péči o blízké osoby, vlastním zájmům atd. Podmínky a možnosti slad'ování zaměstnání s rodinou by měly reagovat na individuální podmínky a potřeby zaměstnankyně/zaměstnance v konkrétní fázi života (Premi consult).

Podcenění kontextu činností souvisejících s různými formami péče a starosti o druhé, od placených pečovatelských služeb po práci v rodině a při výchově dětí, patří k notorickým nedostatkům ekonomie industriální společnosti. Kritika tohoto podcenění daného tím, že jako produktivní práce a práce vůbec je uznávána jen ta činnost, která se realizuje prodejem lidské pracovní síly na trhu práce, regulujícím její monetární ocenění, má dlouholetou tradici. Již před 180 lety upozorňoval německý ekonom Friedrich List na absurditu, že chovem vepřů je možné se uživit, ale výchovou dětí a starostí o rodinu nikoliv. Přes tuto kritiku a dlouhou dobu vedený diskurz¹⁴ se na skutečnosti, že práce vykonávané mimo pracovní trh nejsou zahrnuty do výpočtů hrubého hospodářského produktu společnosti, dosud nic nezměnilo (Vágnerová, 2012).

2.4 Tradiční rozdělení rolí

Tradiční rozdělení, kdy péče o rodinu a děti zastávají v převážné většině ženy a mužům je přisuzována hlavní odpovědnost za finanční zajištění rodiny, komplikuje

¹⁴ Myšlenkové rámce užívané v konkrétní oblasti společenského života – např. diskurz kriminality = způsob přemýšlení, hovoření o zločinu v dané společnosti a dané době

a znevýhodňuje ženy v uplatnění se na trhu práce, neboť potencionální zaměstnavatelé pohlížejí na ženu s nedůvěrou, jako na budoucí pečovatelku a matku, tudíž na osobu, která se nebude moci naplno angažovat v práci. Ženy proto z rodinných důvodů volí taková zaměstnání, která jsou pro ni časově dostupná, mnohdy i za cenu přijetí méně kvalifikované a finančně méně ohodnocené práce. Pro muže je typičtější zvládání pracovních povinností na úkor rodiny, což souvisí s vyšším počtem hodin věnovaných práci a lepší možnosti karierního postupu oproti ženám. Ženy, které jsou si této situace vědomy, se snaží volit strategie, které by jim kombinaci práce a rodiny umožnily. Jednou z nich je například důsledné plánování rodičovství, jeho odsouvání na pozdější dobu, což se ale neblaze odráží v nízké porodnosti, negativně ovlivňující ekonomiku státu.

Pokles fertility v 60. a 70. letech 20. století byl dle Tomešové (2009) dáván do souvislosti s rostoucí účastí žen na trhu práce, avšak 90. léta 20. století a počátek 21. století je obdobím, ve kterém je vnímán pozitivní vztah mezi dobrými pracovními vyhlídkami žen s dětmi a vyšší fertilitou. Svou roli v tom hrají tzv. pro-rodinné politiky směřující k harmonizaci rodinného života a pracovní kariéry žen a mužů. Jsou konstruovány s cílem redukovat „handicap“ rodičovství stěžující návrat rodiče na trh práce a naopak umožňují rodičům, aby se sami rozhodli o uspořádání péče o své dítě v kombinaci s pracovní dráhou.

2.5 Nástroje pro sladování

Hlavním nástrojem pro sladování rodinného a pracovního života je především institut rodičovské dovolené, který umožní pracujícím ženám i mužům věnovat se výchově dětí a domácnosti rovnoměrně. Dalšími nástroji pro sladování mohou být netradičně uspořádaná pracovní doba v podobě flexibilní/pružné pracovní doby, posunu začátku pracovní doby, částečných úvazků, sdílených a rozdělených úvazků, stlačeného pracovního týdne nebo netradičního místa výkonu práce jakým je práce z domova, práce po telefonu a internetu – využití moderních technologií, možnost flexibilního pracovního místa. Zaměstnavatel může podpořit rodiče tím, že zřídí firemní mateřskou školku, jesle, dětský koutek, podpoří mateřské školy, jesle v okolí firmy, babysitting služby, poskytne mateřské a rodičovské příspěvky,

podpoří letní pobyty, tábory pro děti zaměstnanců nebo například podpoří ty zaměstnance, kteří se starají o závislé osoby (Sokačová, 2014).

Důležité je, aby sladování rodinné a pracovní sféry bylo podporováno i sociální politikou státu, aby byla možnost využívat veškerá opatření oběma rodiči a aby také samotní zaměstnavatelé nebyli nuceni se uchýlovat k diskriminačním praktikám vůči zaměstnancům s dětmi.

3 Zakotvení rovnosti mužů a žen v mezinárodním právu a právu Evropské unie

Zakotvení rovnosti mezi muži a ženami vděčíme především vývoji mezinárodního práva v oblasti lidských práv, a to především ve druhé polovině 20. století. Mezinárodní úprava lidských práv začala nabývat na významu především po období dvou světových válek, kdy mezinárodní společenství došlo k závěru, že se podobné hrůzy nesmějí opakovat. Jako reakce na první světovou válku vznikla již v roce 1919 Mezinárodní organizace práce (MOP), po druhé světové válce se zakládá OSN (1945), Rada Evropy (1949), v roce 1951 Evropské společenství uhlí a oceli, EHS spolu EURATOM v roce 1957 – základ Evropské unie (Koldinská, 2010).

Vývoj vnitrostátní úpravy lidských práv ovlivňují ve velké míře mezinárodní řádně ratifikované a vyhlášené smlouvy jako zvláštní prameny českého práva, které mají, dle článku 10 Ústavy, aplikační přednost před zákonem¹⁵. Dalšími formami mezinárodních dokumentů mohou být např. mezinárodní úmluvy, pakty, doporučení, stanoviska. Vzhledem k tématu mé práce jsou stěžejními dokumenty ty dokumenty, které se zabývají tematikou rovnosti mužů a žen v odměňování.

¹⁵ Čl. 10 Ústavy: Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je ČR vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva

3.1 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce je specializovanou organizací, jejímž hlavním cílem je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Byla založena roku 1919 devíti zakládajícími zeměmi, mezi nimiž bylo právě vzniklé Československo. V roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému OSN. Hlavními oblastmi činnosti MOP jsou oblasti vzdělávání a přípravy na povolání, pracovněprávních a průmyslových vztahů, pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, sociálního zabezpečení, rovnost mezi muži a ženami (Koldinská, 2010).

Mezi orgány MOP patří Mezinárodní konference práce zasedající každoročně v Ženevě, Správní rada, která je výkonným orgánem a Mezinárodní úřad práce, který působí jako sekretariát. MOP aktivuje své mezinárodně právní nástroje v okamžiku, kdy diskriminace žen začne být na překážku uplatnění práv zaměstnanců. MOP nad těmito právy bdí a svými konvencemi, které se vztahují k rovnému odměňování, diskriminaci v zaměstnání a sladění profesního a rodinného života, je upravuje a rozvíjí. Klíčové mezinárodní úmluvy vytvořené Mezinárodní organizací práce jsou Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání a Úmluva č. 183, která reviduje Úmluvu č. 103 o ochraně mateřství (Koldinská, 2010).

3.1.1 Úmluva MOP č. 100

Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty byla přijata roku 1951¹⁶ a upravuje stále aktuální a diskutovanou problematiku zásady rovnosti v odměňování mužů a žen v pracovněprávních vztazích. Úmluva obsahuje definici odměny, která zahrnuje průměrnou, základní nebo minimální mzdu nebo plat a jakékoli další příplatky, vyplácené v penězích či naturálních zaměstnanci za jeho práci. Úmluva dle Koldinské (2010) sice nevymezuje žádný postup, jak určit práci stejné hodnoty, přesto se stala

¹⁶ ČR tuto úmluvu ratifikovala a vyhlásila ve Sbírce zákonů pod č. 450/1990 Sb.

významným základem dalšího směřování mezinárodního a evropského práva v oblasti rovných práv mužů a žen v odměňování.

3.1.2 Úmluva MOP č. 111

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958¹⁷ zakazuje mimo jiné diskriminační důvody i diskriminaci v zaměstnání nebo povolání na základě pohlaví, rasy, barvi pleti, náboženství, politických názorů či sociálního původu. Touto úmluvou došlo k širokému vymezení rovnosti v práci, nad níž MOP bdí prostřednictvím kontroly dodržování svých úmluv členskými státy, jež tyto úmluvy ratifikovaly. Úmluvy ukládají státům pouze v mezích, ve kterých to státu dovolují jeho možnosti a národní zvyklosti, „*metodami přiměřenými vnitrostátním podmínkám a zvyklostem*“ (Koldinská, 2010, s. 28).

3.1.3 Úmluva MOP č. 183

Úmluva č. 183, kterou reviduje Úmluva č. 103 o ochraně mateřství, stanoví určitou ochranu ženám v době těhotenství a těsně po něm. Zavádějí povinnost států poskytnout mateřskou dovolenou, dávky související s mateřstvím, chránit ženu na mateřské dovolené před skončením pracovního poměru a před diskriminací na základě mateřství. Činí tak prostřednictvím přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele v případě, že matku propustí v době, kdy je chráněna, že tak neučinil z důvodu jejího těhotenství nebo mateřství (Koldinská, 2010).

¹⁷ ČR tuto úmluvu ratifikovala a vyhlásila ve Sbírce zákonů pod č. 465/1990 Sb.

3.2 Rada Evropy

Rada Evropy (RE) jakožto mezivládní politická organizace na regionální úrovni, byla založena v roce 1949 deseti evropskými státy¹⁸. Sdružovala státy stejného smýšlení a politické orientace, které se hlásily ke společnému dědictví tradic ideálů a svobod demokratického právního státu. Česká republika je jejím členem od 30. 6. 1993. Tato organizace má za cíl dosažení větší jednoty členských států a na základě této jednoty uzavírání mezinárodních dohod ve všech oblastech vyjma obrany. Nejvýznamnějším dokumentem lze bezpochyby označit Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod (EÚLP). Jedná se o základní práva, jejímiž signatáři jsou v současné době téměř všechny evropské země. Úmluvou byl zřízen Evropský soud pro lidská práva¹⁹, který se stal klíčovým soudním orgánem kontroly dodržování lidských práv. Dalším významným dokumentem RE je Evropská sociální charta (Koldinská, 2010).

3.2.1 Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (EÚLP) byla uzavřena v Římě roku 1950 (platnost od 3. 9. 1953, bývá též označována jako Evropská úmluva). Hlavním zaměřením úmluvy jsou občanská a politická práva, a s ohledem na téma této práce, pak především čl. 14 – Zákaz diskriminace. Na základě Evropské úmluvy bylo vybudováno institucionální zajištění právní odpovědnosti smluvních stran za porušení závazků z Úmluvy ve vztahu k jednotlivcům. Jedná se o stížnosti, které mohou podat osoby nebo skupiny osob Evropskému soudu pro lidská práva. Sídlí ve Štrasburku a je nejvýznamnějším judičiálním orgánem v oblasti kontroly dodržování lidských práv (Šeflová, 2012).

3.2.2 Evropská sociální charta

¹⁸ Belgie, Francie, Lucembursko, Nizozemí, Velká Británie, Dánsko, Irsko, Itálie, Norsko, Švédsko

¹⁹ Roku 1998 byly sloučeny funkce Evropské komise pro LP a Evropského soudu pro LP do jediného soudního orgánu – Evropského soudu pro lidská práva

Evropská sociální charta (ESCH) je mezinárodní smlouvou, přijata byla v Turíně v roce 1961. Z devatenácti práv zakotvených Chartou jsou pro téma této práce klíčová tato práva: Právo na práci, na spravedlivou odměnu, což zahrnuje i právo mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty, právo žen na ochranu, právo matek a dětí na sociální a hospodářskou ochranu. Evropská sociální charta byla v roce 1996, vzhledem k sociálním změnám, doplňována a upřesňována a došlo k přijetí Revidované ESCH, která dle Šeflové (2012) představuje doposud nejprogresivnější komplexní právní normu v sociální oblasti. K původnímu textu přibyla další ustanovení, jakým je například článek č. 20 upravující „právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví“ (Koldinská, 2010).

3.3 Evropské unie

Zásada rovnosti žen a mužů a zákaz diskriminace jsou základními zásadami Evropské unie. Ustavujícími smlouvami EU byla Pařížská smlouva zakládající Evropské společenství uhlí a oceli v roce 1951 a Římské smlouvy - Smlouva o zřízení Evropského hospodářského společenství (EHS) a Smlouva o vytvoření Evropského společenství pro atomovou energii (EURATOM). Orgány těchto organizací byly sloučeny v Evropská společenství. Významnou změnu přinesla Maastrichtská smlouva v roce 1992 stažením těchto samostatně existujících smluv v jeden celek a zavedla označení Evropská unie. Poslední velkou změnou bylo přijetí Lisabonské smlouvy v roce 2009, která zásadním způsobem změnila fungování EU (Šeflová, 2012).

V současné době tvoří Evropskou unii 28 evropských států a jedná se o mezinárodní organizaci, která v sobě zahrnuje prvky mezinárodního a vnitrostátního práva.

Vývoj práva EU v oblasti rovnosti mužů a žen začal u stejné odměny za stejnou práci, kdy v článku 119 Smlouvy EHS je stanovena zásada rovnosti v případě, že lze takovou práci najít a porovnat. Jednalo se o počátky formální rovnosti ve velmi skromném rozsahu. Díky judikatuře Evropského soudního dvora²⁰ se podařilo rozvinout rozsáhlou sekundární legislativu Evropského společenství týkající se

²⁰ Od prosince 2009 v, důsledku přijetí Lisabonské smlouvy, přejmenován na Soudní dvůr EU.

mimo jiné i rovných příležitostí mužů a žen v zaměstnání. Primární právo po dlouhá léta nezaznamenalo výraznější změny. Ty přinesla až léta 90., kdy členské státy měly možnost v Dohodě o sociální politice z roku 1992 přijmout taková opatření, která jsou příznivější pro ženy k podpoře jejich výkonu výdělečné činnosti a k předcházení či vyrovnání jejich profesního znevýhodnění (Koldinská, 2010, s. 68).

Významnou smlouvou v oblasti rovnosti mužů a žen byla Amsterdamské smlouva z roku 1997, která obsahovala ustanovení upravující povinnost každého členského státu zajistit uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Dalšími úspěchy v oblasti lidských práv bylo přijetí dvou dokumentů v rámci jednání v Nice, a sice Charty základních práv EU, které se stala právně závaznou až po přijetí Lisabonské smlouvy²¹, a jejíž nejvyšší hodnotou je lidská důstojnost a dále Evropská sociální agenda (Šeflová, 2012).

3.3.1 Antidiskriminační zákon

Dne 1. září 2009²² byl přijat zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, tzv. Antidiskriminační zákon (ADZ)²³. Česká republika tak přestala být posledním státem EU, která jednotný antidiskriminační zákon neměla. Absence toho zákona v českém právním řádu představovala porušení povinnosti ČR jako členského státu a znamenala mezeru v oblasti ochrany individuálních práv (Jakubka, 2009).

Antidiskriminační zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání
- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování

²¹ Nově nazvaná jako Listina základních práv Evropské unie.

²² S výjimkou části druhé – změna zákona o Veřejném ochránci práv

²³ Zákon č. 198/2009 Sb.

- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují
- členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují
- sociálního zabezpečení
- přiznání a poskytování sociálních výhod
- přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování
- přístupu ke vzdělání a jeho poskytování
- přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování (ADZ, 2009)

4 Veřejná správa – rovnost mužů a žen

Pojem správa je odvozen od činnosti, kterou lze považovat za činnost organizační, řídicí či kontrolní. Znamená také soustavu orgánů a organizací, které dané činnosti vykonávají (Sovová, 2011).

Ve vztahu ke státu známe pojem státní správa. Rozeznáváme správu veřejnou a soukromou, kterou je nutné se zřetelem na vztah k právu od veřejné správy odlišit.

Tabulka č. 1 – Základy organizace veřejné správy

| | Veřejná správa | Soukromá správa |
|------------------------------|--|---|
| Aktivní vztah k právu | <i>Má možnost obecně zavazovat, podílí se tvorbě a aplikaci práva, podílí se také na vydávání individuálních²⁴ a některých normativních²⁵ právních aktů.</i> | <i>Zavazuje pouze toho, kdo je k soukromé správě v nějakém organizačním vztahu (např. zaměstnanec podniku).</i> |
| Pasivní vztah k právu | <i>Může provádět svoji činnost je na základě zákona a v zákonem stanovených mezích.</i> | <i>Může činit vše, co není zákonem výslovně zakázáno.</i> |

Svoboda, 2007, s. 45

4.1 Co je veřejná správa?

Veřejnou správu lze vymezit v materiálním smyslu jako souhrn všech správních činností předmětně souvisejících s vládnutím na ústřední i místní úrovni a s poskytováním veřejných služeb. Ve formálním smyslu zahrnuje činnost organizačních jednotek a osob, jimiž jsou buďto správní úřady nebo úřední osoby vykonávající úkony správní povahy anebo zařízení v postavení nepřímých subjektů veřejné správy (Pomahač, 2011).

²⁴ Výsledek aplikační činnosti státního orgánu, v němž se zakládají, mění, ruší nebo autoritativně ověřují konkrétní práva a povinnosti individuálně určených subjektů práva. Jedná se o autoritativní rozhodnutí soudu nebo správního úřadu (Úřad vlády ČR).

²⁵ Výsledek legislativní činnosti orgánů veřejné moci, obsahující právní normy (Úřad vlády ČR).

Podle všeobecné encyklopedie se uvádí dva významy termínu veřejná správa, a to obstarávání veřejných úkolů nebo činností sledujících veřejný zájem a soubor institucí, zajišťující toto spravování. Je to řídicí činnost, a to činnost záměrná, účelová, kontinuální a organizovaná ve veřejném zájmu. Přičemž veřejným zájmem rozumíme nejen to, v čem je zainteresovaná určitá společenská skupina, ale i to, co může mít právotvorné účinky. V současné době je veřejná správa chápána jako služba občanům neboli správa veřejných věcí za aktivní účasti občanů a v jejich prospěch (Horzinková, 2013).

4.2 Organizace veřejné správy

Organizace veřejné správy je určitý systém soustavy orgánů – zařízení a institucí vykonávající tuto správu, jsou vzájemně propojeny, řídí se určitými organizačními pravidly, tzv. principy veřejné správy. Tyto orgány mají zabezpečovat plnění úkolů veřejné správy, napomáhat a usnadňovat dosahování jejích cílů. Základní organizační členění veřejné správy je členění na státní správu a samosprávu. Kritéria členění mohou být jiná, například jakou mírou se jednotlivé instituce podílejí na výkonu veřejné správy nebo podle územního hlediska. Schéma (příloha A), představuje strukturu veřejné správy popsanou dle Sovové (2011).

Státní správa je veřejnou správou, která je uskutečňovaná státem. Její funkcí je aplikace, někdy i tvorba práva a realizace státní politiky v nejširším slova smyslu. V čele státní správy stojí vláda, která je odpovědná parlamentu. Je jednou z forem činnosti státu a jejím posláním je realizace výkonné moci státem. Má vyjadřovat celospolečenské zájmy, které se projeví na úrovni celého státu. Přímou je vykonávaná prostřednictvím orgánů státní správy – správními úřady, nepřímou prostřednictvím krajů a obcí, jakožto subjekty samosprávy. Je vertikálně hierarchicky uspořádána na principu nadřízenosti a podřízenosti (Svoboda, 2007).

Státní správu tvoří ústřední správní úřady, těmi jsou ministerstva²⁶, další ústřední správní úřady²⁷, které lze zřídit a jejich působnost stanovit pouze zákonem²⁸,

²⁶ Celkem je jich 14, např. ministerstvo financí, zahraničních věcí, kultury, zdravotnictví, vnitra, dopravy

²⁷ Např. Český statistický úřad, Český úřad zeměměřický a katastrální, Český báňský úřad, Český telekomunikační úřad

podřízené správní úřady²⁹, ostatní úřady a instituce, které nejsou správními úřady³⁰ dále složky obrany a bezpečnosti³¹.

Samospráva je veřejnou správou vykonávanou jinými veřejnoprávními subjekty než státem, veřejnoprávními korporacemi. Není vertikálně a hierarchicky organizovaná, mezi vyšší a nižší samosprávou neexistují vztahy nadřízenosti a podřízenosti. Její funkcí je vedení záležitostí určitého společenství, vyjadřování zájmů a reprezentace, v omezeném rozsahu aplikace práva. Dělí se na samosprávu územní a zájmovou. Územní samosprávu představují obce³² a kraje³³, jako územní samosprávné korporace v působnosti přenesené³⁴ nebo samostatné³⁵. Zájmovou samosprávu³⁶ představují především profesní komory s povinným členstvím, kde členství nevzniká automaticky, ale za splnění určitých podmínek³⁷ a jejichž členové jsou vázáni právními předpisy – stavovskými předpisy (Svoboda, 2007).

4.3 Principy organizace veřejné správy

Hlavními principy organizace veřejné správy jsou věcná specializace - věcné vymezení úkolů a jejich plnění specializovaným organizačními jednotkami a územní specializace – celostátní působnost, územní působnost. Jako nutná reakce na nepořádek a chaos v určitém období se objevuje požadavek na centralizaci. Požadavek na decentralizaci se objevuje v době příznivé pro provedení reformy. Decentralizovaný systém vládnutí je v současné době v mnoha státech chráněn

²⁸ Zákon č. 2/1969 Sb. o zřízení ministerstev a jiných ústředních správních orgánů (kompetenční zákon) a zákony upravující zřízení a působnost těchto úřadů

²⁹ Např. Česká obchodní inspekce, Puncovní úřad, Státní ústav pro kontrolu léčiv, Státní zemědělská a potravinářská inspekce, Státní pozemkový úřad, ČSSZ, ÚPČR

³⁰ Např. Kancelář prezidenta republiky, AVČR

³¹ Např. Armáda ČR, Policie ČR, Celní správa ČR, HZS ČR

³² Právní postavení dáno Ústavou ČR, působnost a pravomoci obsahuje zákon č. 128/2000 Sb., o obcích

³³ Právní postavení krajů dáno Ústavou ČR, zákonem č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, a zákonem č. 129/2000 Sb., o krajích

³⁴ Stát deleguje jednotlivá oprávnění na orgány obce – např. působnost stavebního úřadu, vedení matrik, rozhodování o některých dávkách soc. péče, projednávání přestupků,...

³⁵ Obecní samospráva rozhoduje záležitosti svého území nezávisle, jsou vázány pouze zákony při vydávání vyhlášek (vydává např. obecně závazné vyhlášky, hospodaří s majetkem dle rozpočtu, schvaluje program obce, stanovuje místní poplatky, zřizuje obecní policii,...

³⁶ Např. Česká advokátní komora, Česká lékařská komora, Česká komora architektů, Veřejnoprávní vysoké školy

³⁷ Dosažení určitého vzdělání, absolvování potřebné praxe, složení zvláštních profesních zkoušek

zákony a soudy. Jedná se o vyčleňování správní činností a jejich osamostatňování od státu. Dekoncentrace je založena na delegaci kompetence v rámci hierarchické organizační soustavy. Může kopírovat logiku územního členění státu. Princip koordinace (souřadnosti) je jedním z nejtajemnějších organizačních vztahů v systému veřejné správy, jde o vytváření organizačních vztahů mezi správními prvky na stejné organizační úrovni pod diktátem racionality. Brání mu například výlučná kompetence nebo možnost jednostranné kontroly nad průběhem koordinované akce. Subordinaci lze definovat jako hierarchii s dominancí formálně nadřízené jednotky, kdy se tato jednotka může sama rozhodnout o průběhu určité akce (Grebeníček, 2014).

Dalšími principy veřejné správy jsou transparentnost, zejména jeho financování, standardizace, to znamená sjednocování struktur, organizačních řádů, dostupnost veřejné správy a také efektivita nakládání finančních prostředků.

4.4 Rovnost versus stejnost

Pojem rovné zacházení s muži a ženami je definován jako stav, v němž neexistuje diskriminace z důvodu pohlaví, s odvoláním na manželský nebo rodinný stav. Povinnost zacházet s muži a ženami „rovně“, respektive „spravedlivě“, je ve svém důsledku adresována zaměstnavateli a vztahuje se k oblasti vztahů působících při provádění pracovní činnosti, ale působí i na vztahy vznikající v sociálním zabezpečení. Zřejmou vazbu zde tvoří podmíněnost příslušných nároků ze zákonných systémů sociálního zabezpečení dobou trvání zaměstnání. Jednoznačná preference slovního spojení „rovné zacházení“ oproti spojení „sejné zacházení“, plyne z respektu k biologickým a fyzickým odlišnostem obou pohlaví. Tyto odlišnosti pak zakládají nutnost existence specifické ochrany, kterou z důvodu těhotenství a mateřství požívají v pracovních vztazích ženy. Zaměstnavatelé tedy nemohou se všemi zaměstnanci zacházet stejně, musí respektovat a dodržovat zákonem danou zásadu zajistit potřebnou ochranu právě ženám (MDČR, 2006).

Jisté sématické pochybnosti vyvolává sám anglický pojem „equal“, používaný v originálním znění dokumentu rozvíjející zásadu rovnosti mužů a žen, svádějící překladatele k tomu, aby zejména ve spojení se slovy zacházení a příležitosti

používali slovo stejné. V tomto jemném rozporu slov rovnost a stejnost spočívá klíč k pochopení spravedlivě vyrovnaného vztahu mezi muži a ženami.

5 Problematika rovného odměňování

Stejná odměna za rovnocennou práci je jedním ze základních principů Evropské unie. Je zakotven v Římských smlouvách z roku 1957 a stal se předmětem směrnice z roku 1975, která zakazuje veškerou diskriminaci mezi muži a ženami při odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty (Spravedlnost, 2014).

V České republice je princip rovného zacházení s muži a ženami zabezpečen jak prostřednictvím vnitrostátních předpisů, tak i závazky vyplývajícími z mezinárodních smluv a judikatury Evropského soudního dvora. Za výchozí vnitrostátní prameny můžeme považovat Ústavu³⁸, Listinu základních práv a svobod³⁹, Zákoník práce⁴⁰, Zákon o zaměstnanosti⁴¹, Zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových organizacích a některých dalších organizacích a orgánech, uplatňovaný v nepodnikatelské sféře⁴².

Obecné principy zásady rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty jsou formulovány v Listině základních práv a svobod, která zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení (LZPS, čl. 3 odst. 1).

Přesto je nerovnost mezi odměnami mužů a žen známým faktem. Česká republika i v důsledku historického vývoje v této oblasti za západoevropskými zeměmi EU pokulhává. Za stěžejní příčinu tohoto stavu lze označit předsudky a stereotypy přetrvávající v naší společnosti, které začínají již v přípravě na povolání, kde přetrvává stereotypní forma vzdělávání s přípravou na tzv. typicky ženská a typicky mužská povolání (Boučková, 2007).

Genderové role a tradice formují role žen a mužů již od útlého věku a mnoho lidí ovlivňují při výběru zaměstnání. Z tohoto důvodu je velice důležité uplatňovat genderově citlivé vzdělávání, to znamená, aby především výuka ve školách nezdůrazňovala a nepodporovala genderové rozlišnosti mezi dětmi a aby děti sami

³⁸ Zákon č. 1/1993 Sb.

³⁹ Zákon č. 23/1991 Sb.

⁴⁰ Zákon č. 262/2006 Sb.

⁴¹ Zákon č. 435/2004 SB.

⁴² Zákon č. 143/1992 Sb.

si mohly zvolit práci, zábavu a později svá zaměstnání podle toho, co je baví, pro co mají vlohly a ne podle toho, co považuje jejich okolí, podpořené zažitými tradicemi, za správné.

5.1 Genderová segregace

Genderová segregace, jakožto rozdílná distribuce žen a mužů na pracovním trhu, dlouhodobě přetrvává v celé Evropě. Je důsledkem dlouhodobých procesů trhu práce, jejichž součástí je rozdílné zacházení s mužskou a ženskou pracovní silou. Tyto procesy se odvíjejí od historického, kulturního a sociálně-ekonomického vývoje dané země. Z toho vyplývá i rozdílnost v chápání toho, co je typickým zaměstnáním pro ženy a typickým zaměstnáním pro muže v jednotlivých evropských zemích. Podle studie společnosti Eurostat z roku 2005 je nejvíce feminizovaným zaměstnáním ve všech zemích EU zaměstnání prodavaček (Křížková, 2009).

Umísťování žen a mužů do odlišných zaměstnaneckých rolí, ať už je to jejich vlastní volba nebo nátlak, má hlavní podíl na segregaci. Ženy často pracují v sektorech, kde je jejich práce hodnocena jako méně hodnotná a méně placena. Dominují v sektorech zdravotnictví, školství, sociální služby, veřejná správa, a právě tyto odbory jsou z hlediska platů hůře hodnocené nežli obory typicky mužské, jakými jsou například manažerská a technická povolání. Společnost Gender studies upozorňuje na problematiku platové nerovnosti kampaní „Čeho si ceníte více?“ Kampaň tvoří plakáty s dvěma hlavními motivy. Na jednom je *zdravotní sestra s komentářem „Zachraňuje vaše životy“ (20 000 Kč) a IT specialista „Zachraňuje vaše data“ (50 000 Kč)* a na druhém plakátu pak učitelka „Pečuje o vaše děti“ (20 000 Kč) a bankéř „Pečuje o vaše peníze“ (50 000 Kč). Celou kampaň rámuje motto: „Čeho si ceníte víc?“

Každoročně je slaven den rovnosti příjmů mužů a žen, tzv. Equal Pay Day, jehož cílem je zvýšit povědomí o přetrvávajícím rozdílu v odměňování mužů a žen (Gender Pay Gap). Tento den se stanovuje tak, že se spočítá, o kolik dní musejí ženy pracovat déle, aby dosáhly stejného příjmu jako muži. V roce 2014 toto datum připadlo na 28. únor⁴³ (MPSV, tisková zpráva, 2014).

⁴³ Vypočítáno z průměrného rozdílu v odměňování mužů a žen v EU, který je 16,4% (MPSV)

Přetrvávání rozdílu v odměňování žen a mužů ukazuje, že ženy jsou stále vystaveny přímé i nepřímé diskriminaci na trhu práce. Následkem této nerovnosti ženy v produktivním věku vydělávají méně a mají tedy nižší důchody, tudíž jsou ve vyšším věku vystaveny riziku chudoby. V roce 2012 bylo chudobou ohroženo 21,7% žen starších 65 let, ale jen 16,3% mužů (Spravedlnost, 2014).

V ČR k největšímu nárůstu chudoby dochází u věkové kategorie 65 +, kde je u žen toto ohrožení vyjádřeno číslem 14,9, zatímco u mužů pouze 4,9 (příloha C).

5.1.1 Princip rovnosti odměňování

Princip rovnosti v odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty by měl být pro zaměstnance ve státní správě teoreticky zajištěn a garantován vymezením objektivních kritérií pro určení platového tarifu.

Ve veřejné správě, která je předmětem zájmu této bakalářské práce, dosahovaly ženy roku 2012 v průměru 86,7 % platu mužů. V porovnání s celkovým rozdílem ve vyjmenovaných odvětvích (příloha B), který činil 78/4 %, jsou na tom ženy zaměstnané ve veřejné správě o 8,3 % lépe, než je celkový průměr.

Není žádným tajemstvím, že ženy, a to zejména ty ženy, které se starají o děti, jsou na trhu práce diskriminovány. Setkávají se s tím již při ucházení se o práci, ale také v zaměstnání samotném, především jde o skrytou diskriminaci pečujících osob (převážně žen), tendenci při snižování počtu zaměstnanců propouštět ženy mezi prvními, jejich obtížnější dosahování řídicích a rozhodovacích pozic, a to jak v podnikatelské sféře, tak i ve veřejné sféře. V České společnosti stále přetrvávají stereotypy o nižší schopnosti ženské pracovní síly v důsledku připsaných sociálních rolí, které vedou ženy k sebepodhodnocování, k rezignaci na rovnoprávné zacházení. Nejzřetelnějším znakem nervnosti žen a mužů při výkonu zaměstnání je právě rozdíl v odměňování. Socioložka Jiřina Šiklová na toto téma v rozhovoru pro ČT24 řekla: *„Přestože je vysoká kvalifikovanost žen, mají v průměru vyšší vzdělání než muži, přesto mají nižší platy a ženy si o nižší platy i sami žádají z důvodů nedostatku sebevědomí a předsudků, které mají sami a to způsobí, že při nástupu méně sledují kariérní postup v profesi, domnívají se, že by neobstály a mívají platy*

až o 10 tisíc nižší než muži“ (rozhovor 12. 4. 2012, ČT24, pořad ekonomika – zpravodaj o rovnosti platů).

Ženy tak často podléhají názoru, že jejich primární sférou seberealizace je rodina a domácnost. To se odráží i v nižší ochotě věnovat se kariéře, ženy pak obvykle vykonávají podřadnější práci, méně placenou práci, než jejich stejně kvalifikovaní mužští kolegové. Některé ženy mohou prožívat pocit strachu z úspěchu následovaným podezříváním, že „ztrácí ženství“ (Valdřová, 2006).

Tomuto pohledu žen, ale i mužů se věnují v praktické části práce, kde zjišťují, v čem vidí zaměstnanci hlavní příčinu nerovného odměňování.

Problematika odměňování je jednou z nejvýznamnějších činností v každé organizaci a vyžaduje pozornost jak zaměstnavatelů, tak samozřejmě i zaměstnanců. Poskytování odměny za vykonanou práci patří mezi nejdůležitější povinnosti zaměstnavatele a práva zaměstnance. Systém odměňování by měl být především spravedlivý, to znamená za stejnou práci stejnou odměnu a zaměstnanec by měl být přesvědčen, že je odměňován podle svých zásluh, měl by podporovat motivaci zaměstnanců, aby si mohli být jisti, že za dobře odvedenou práci budou dobře odměněni a měl by být transparentní, tedy jasný a pochopitelný každému jednotlivci.

5.2 Odměňování ve veřejné správě

Odměňování za práci zaměstnanců v pracovním poměru komplexně upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. V něm je terminologicky rozlišena odměna za vykonanou práci na mzdu a plat, dle toho o jaký druh zaměstnavatele se jedná.

Odměna ve veřejné sféře je tedy v řadě složek přesně stanovena zákonem. Jak by tedy mohlo docházet k diskriminaci? Problém nepředstavují takové složky odměny, jejichž výše je dána platovým tarifem, ale především složky odměny, o jejichž výši rozhoduje zaměstnavatel. Mezi takto rizikové složky lze zařadit příplatek za vedení, osobní příplatek, či jiná plnění peněžité hodnoty (poskytnutí služebního mobilu, auta, notebooků).

5.3 Co je odměna?

Pojem odměna zahrnuje mzdu nebo plat a veškerá ostatní plnění poskytovaná zaměstnavatelem přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo naturálně zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním. V českém prostředí je odměna chápána ve smyslu nenárokové složky platu nebo mzdy, kterou jsou zaměstnanci odměňováni za práci převyšující požadovaný standard pracovní výkonnosti.

Odměna tedy zahrnuje vedle základní mzdy nebo platu řadu dalších požitků, jejichž účel může být jak motivační, tak sociálně-ochranný. O složku odměny se jedná v případě, že jsou splněny následující podmínky: Jde o plnění poskytované zaměstnavatelem a je poskytováno na základě některé z těchto skutečností: smluvní ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem včetně darování zaměstnavatele, ujednání kolektivní smlouvy, vnitřního platového předpisu, zákonné úpravy. Nárok na nenárokovou složku platu nebo mzdy vznikne, pokud by upřením některé nenárokové složky zaměstnanci nebo skupině zaměstnanců došlo k diskriminaci z důvodu pohlaví (Boučková, 2007).

5.3.1 Konkrétní příklady odměny

Pro účely rovného odměňování je za odměnu nutné považovat následující plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci (Boučková, 2007):

- a) Mzdu nebo plat za vykonanou práci, jejíž součástí jsou například
 - Odměny a prémie
 - Příplatky a práci přesčas, za práci v noci, za práci v sobotu a v neděli a za práci ve směnných režimech
 - Jiné příplatky a mzdová zvýhodnění (za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, za zvláštní kvalifikaci a profesní znalosti a schopnosti, hodnostní příplatek apod.)
 - Odměny podle výsledků hospodaření
 - Naturální mzdy
 - Odměny za pracovní pohotovost
- a) Sociální požitky, například:
 - Dary zaměstnavatele a mimořádné výplaty

- Příspěvek na penzijní připojištění
- Sleva na produkty firmy
- Příspěvek na bydlení
- Služební požitky (služební vozy, telefony používané k soukromým účelům)
- Příspěvky ve formě FKSP
- Výdaje do sociálního fondu
- Stravenky nebo příspěvky na stravování (Boučková, 2007)

5.4 Platový systém veřejné správy

Zaměstnanci ve veřejné správě jsou odměňováni platem, jakožto formou odměny za práci vykonávanou pro zaměstnavatele, specifikované v §109 odst. 3 zákoníku práce. Jedná se o ty zaměstnavatele, kteří pro svoji činnosti využívají prostředky z veřejných zdrojů, odměňování zaměstnanců se řídí zákonem a nařízením vlády vydaným k jeho provedení, v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu (ZP).

5.4.1 Principy platového systému

Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě je dle ZP založeno na těchto principech:

- a) **odměňování zaměstnanců všech odvětví je řešeno zákonem.** Pouze v případě zaměstnanců ve veřejných službách a správně zařazených do 13. a vyšší platové třídy je možné sjednat smluvní plat.
- b) **platový systém je čtyřsložkový:**
 1. Tarifní systém je založen na šestnáctitřídním systému hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací s odstupňovanou úrovní podle praktických zkušeností.
 2. Limitujícím faktorem pro zařazení zaměstnance je dosažený stupeň vzdělání ve srovnání s požadavky stanovenými katalogem pro práce v jednotlivých tarifních třídách.
 3. Základní stupnice platových tarifů je stanovena jednotně pro všechna odvětví.

4. Odstupňování platových stupňů v rámci rozpětí platových tarifů dává platovou perspektivu všem zaměstnancům.
- c) **osobní příplatek** slouží k individuálnímu ocenění schopností a vysoké výkonnosti zaměstnance
- d) **příplatky k platu** oceňují specifické podmínky práce
- e) **odměny** oceňují splnění mimořádných nebo zvlášť významných pracovních úkolů, pracovní zásluhy při životním jubileu a při prvním skončení pracovního nebo služebního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod, pomoc při předcházení požárům nebo živelním událostem nebo při jiných mimořádných událostech.

5.4.2 Platová třída

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy, ve které je v katalogu zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje⁴⁴. Správné zařazení zaměstnance do platové třídy je v pravomoci zaměstnavatele. Kvalifikační předpoklady vzdělání, potřebné pro výkon prací v jednotlivých platových třídách, jsou stanoveny v § 2 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Tabulka s platovými třídami a kvalifikačními předpoklady je součástí příloh (Příloha D).

5.4.3 Platový stupeň

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy v závislosti na délce dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) nebo civilní služby započtené zaměstnavatelem (tzv. započitatelná praxe)⁴⁵.

Do započitatelné doby praxe se dále plně započítávají tzv. náhradní doby (§ 4 odst. 4 a 5 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.), tj.

- doba výkonu vojenské základní (náhradní) služby podle předpisů platných v době jejího konání
- doba mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené

⁴⁴ Zákoník práce, §123 odst. 2

⁴⁵ Zákoník práce, § 123 odst. 4

- doba osobní péče o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě

5.4.4 Platový tarif

Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen. Je rozhodující složkou platu zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Výše platového tarifu zaměstnance závisí na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce (zařazení do platové třídy) a na míře praktických zkušeností, kterých nabyl předchozím výkonem práce (zařazení do platového stupně).

Platové tarify⁴⁶ se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních a jsou stanoveny pevnou měsíční částkou pro jednotlivé platové třídy a platové stupně. Vztahují se na plný pracovní úvazek, tj. na stanovenou týdenní pracovní dobu. Při kratším pracovním úvazku se platový tarif přepočítává v poměru skutečně sjednané pracovní doby k plnému pracovnímu úvazku (MPSV, Příručka pro personální a platovou agendu, 2015).

Stupnice platových tarifů zveřejněných na stránkách MPSV je součástí příloh (příloha E).

Shrnutí teoretické části

V teoretické části práce jsem se soustředila na popis a vysvětlení základní pojmů, důležitých pro pochopení problematiky, zabývala jsem se rovností mužů a žen z historického hlediska, zahrnující období let po vzniku První republiky, přes období nastolené socialistické ideologie až po rok 1989. Nastínila jsem změny, ke kterým docházelo v post- komunistických zemích po roce 1989 spolu s možnostmi a nástroji sladování práce a rodiny. V třetí části jsem uvedla nejdůležitější dokumenty mezinárodního práva a práva EU v oblasti zakotvení rovnosti mužů a žen v odměňování. Vzhledem k tomu, že se v praktické části budu zabývat vnímáním rovnosti v odměňování žen a mužů zaměstnaných v úřadech veřejné správy, je poslední část práce důležitá z hlediska objasnění systému fungování

⁴⁶ příloha č. 3 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

veřejné správy, popisu, organizaci a především způsobu, jakým jsou zaměstnanci ve VS odměňováni.

Pomocí níže uvedených dílčích cílů se pokusím nalézt odpovědi na hlavní cíl mé práce, který je následující: Zjistit, **jak** realisticky **vnímají odměňování** za práci stejné hodnoty **ženy** a **muži** u nepodnikatelských subjektů, jakým je veřejná správa; **zdali vnímají rozdíly v závislosti na pohlaví**, co považují za **hlavní důvod těchto možných nerovností**, a **zdali je tato situace hodna řešení**.

Dílčí cíl 1: Zjistit, zdali tyto případné rozdíly v odměňování sami zaměstnanci pocítují.

Dílčí cíl 2: Zdali je stejný pohled na vnímání rozdílného odměňování očima vedoucích pracovníků a řadových zaměstnanců.

Dílčí cíl 3: Zjistit, jaký je pohled na vnímání rozdílnosti v odměňování z perspektivy obou pohlaví u nepodnikatelských subjektů.

Dílčí cíl 4: Zjistit, v čem spatřují zaměstnanci hlavní příčinu nerovného odměňování žen a mužů.

Dílčí cíl 5: Zdali zaměstnanci považují tento společenský problém za hodný řešení.

Ke každému dílčímu jsem zvolila hypotézy, které uvedené v praktické části práce.

PRAKTICKÁ ČÁST

6 Empirický výzkum

V sociálním výzkumu lze rozlišit dvě základní strategie, postupy. Jedná se o kvalitativní a kvantitativní přístup. Aplikace každého z nich představuje určité výhody i nevýhody. Cílem kvalitativního výzkumu je dle Dismana (2000, s. 286) „vytváření nových hypotéz, nového porozumění, vytváření teorie“. Kdežto cílem kvantitativního výzkumu je testování hypotéz.

Empirický výzkum by dle Punche (2008, s. 59) měl usilovat o co nejvyšší možnou kvalitu, kterou můžeme posuzovat využitím konceptu jako reliabilita a validita. Reliabilita obecně znamená stabilitu odpovědi. Zabýváme se zde otázkou, zda stejný respondent odpoví na stejnou otázku stejným způsobem, jestliže mu ji položíme podruhé. Jestliže ano, pak naše otázky poskytují data s vysokou reliabilitou. Závisí to však i na okamžité náladě nebo postoji v době vyplňování dotazníku. Validita určuje, zda data reprezentují skutečně to, co si myslíme, že mají reprezentovat. Obecná otázka o validitě dotazníkových šetření zní: *Měří skutečně odpovědi, které jsem získal a z kterých odvozuji skór, proměnné, které si myslím, že měřím?* (Punch, 2008, s. 59). I zde závisí na tom, zda respondenti odpovídají pravdivě a svědomitě, což také částečně závisí na náladě respondenta. Dalším prvkem ovlivňujícím kvalitu získaných dat je jejich návratnost. Jedná se o relativní část vybraného vzorku, od kterého získáme vyplněný dotazník. Punch (2008) je toho názoru, že výzkumník by měl dosáhnout návratnosti alespoň 60%.

6.1 Hlavní cíl výzkumu a dílčí výzkumné cíle

Hlavním cílem výzkumné části je: **Zjistit, jak realisticky⁴⁷ vnímají odměňování za práci stejné hodnoty ženy a muži u nepodnikatelských subjektů, jakým je veřejná správa;** zdali vnímají rozdíly v závislosti na pohlaví, co považují za hlavní důvod těchto možných nerovností a zdali je tato situace hodna řešení.

Stanovila jsem si pět dílčích cílů.

⁴⁷ Pravdivě, skutečně

Dílčí cíl 1: Zjistit, zdali tyto případné rozdíly v odměňování sami zaměstnanci pocítují.

Hypotéza 1: *Více než 70% žen rozdílné (diskriminační) odměňování za práci ve srovnatelné pracovní pozici pocítuje.*

Dílčí cíl 2: Zjistit, zdali je stejný pohled na vnímání rozdílného odměňování očima vedoucích pracovníků a řadových zaměstnanců.

Hypotéza 2: *Větší podíl vedoucích pracovníků se domnívá, že k rozdílnému odměňování ve veřejné správě nedochází.*

Dílčí cíl 3: Zjistit, jaký je pohled na vnímání rozdílnosti v odměňování z perspektivy obou pohlaví u nepodnikatelských subjektů

Hypotéza 3: *Větší podíl mužů než žen považuje genderové rozdělení rolí za správné.*

Hypotéza 4: *Ženy starší 40- ti let⁴⁸ jsou více nakloněny tradičnímu rozdělení rolí než ženy mladší.*

Hypotéza 5: *Větší podíl žen oproti mužům vnímá potencionální riziko ohrožení chudou v souvislosti s rozdílným odměňováním.*

Dílčí cíl 4: Zjistit, v čem spatřují zaměstnanci hlavní příčinu nerovného odměňování žen a mužů.

Hypotéza 6: *Větší podíl mužů se domnívá, že důvodem je především preference zájmů žen o záležitosti spojené s péčí o děti a domácnost.*

Dílčí cíl 5: Zjistit, zdali zaměstnanci považují tento společenský problém za hodný řešení.

Hypotéza 7: *Více než 60% mužů je názoru, že tento problém je okrajovou záležitostí.*

⁴⁸ Tuto věkovou hranici (40 let) jsem zvolila z toho důvodu, že ženy narozené před rokem 1975 mohou být více ovlivněny tradičním vnímáním ženských a mužských rolí než ženy narozené později, které vstupují na trh práce až po roce 1995, tedy v době, kdy se ve větší míře začíná vnímat a používat pojem gender (sociálně konstruovaná očekávání vůči mužům a ženám).

6.2 Zvolená výzkumná metoda a její zdůvodnění

K řešení výzkumného úkolu jsem zvolila kvantitativní strategii výzkumu, neboť jsem potřebovala získat informace od většího počtu respondentů. Kvantitativní výzkum je zaměřen na jevy jakými jsou – rozsah výskytu, frekvence a intenzita, na jejich měření a hledání souvislostí (Surynek, 2011). Z velkého množství dat získaných od velkého počtu jedinců se dospívá k určitému závěru - postup dedukce. Hlavními přednostmi kvantitativního výzkumu jsou dle Hendla (2005, s. 49) testování a validizace teorií, zobecnění na populaci, relativně rychlý a přímočarý sběr dat, získání přesných a numerických dat nezávislých na výzkumníkovi, rychlá analýza dat při zkoumání velkých skupin.

Výzkumem je systematické zkoumání přírodních nebo sociálních jevů s cílem získat poznatky, jež popisují a vysvětlují svět kolem nás, jsou charakteristické kombinací těchto znaků: jde o proces shromažďování dat (údajů), je systematický, problematizuje a systematizuje dosavadní znalosti, zahrnuje kritickou analýzu, vede ke zvyšování znalostí. Je řízen dosavadními teoriemi a z nich odvozenými hypotézami, které představují tvrzení o podstatě určité situace ve zkoumané oblasti, tedy návrh, představa o vztahu mezi uvažovanými výzkumnými proměnnými (Hendl, 2004, s. 19,20).

Jak již bylo uvedeno, cílem kvantitativního výzkumu je testování hypotéz. Těmi jsou dle pokusné, předběžné, prozatímní odpovědi na položené otázky. Rozhodnout o jejich pravdivosti lze u kvantitativně orientovaných výzkumů jedině na základě rozsáhlého shromažďování dat, jejich tříděním, zpracováním a vyhodnocováním (Chráška, 2003, s. 11.)

Hlavní hypotézou mé práce je **domněnka, že i v na první pohled transparentním a objektivním prostředí veřejné správy dochází z hlediska finančního ohodnocení k diskriminaci ženského pohlaví, projevující se v nerovnosti v odměňování mužů a žen, která s sebou do budoucna nese znevýhodnění žen projevující se zvýšeným rizikem ohrožení chudobou, týkající se především rozvedených žen s dětmi.**

Pro typ šetření, které jsem zvolila – kvantitativní šetření, jsou základními technikami sběru dat pozorování, rozhovor, dotazník, studium dokumentů a experiment. Já jsem jako nástroj pro sběr dat ve své práci použila dotazník, vyplňovaný respondentem.

Dotazník by měl obsahovat otázky, na které lidi dokážou snadno a bezprostředně odpovědět, které od nich nevyžadují hlubokou analýzu a nevedou k úvahám typu „záleží na tom...“ Pomocí dotazníku se nelze do hloubky zabývat reakcemi lidí (Punche, 2008, s. 79).

Výhodu volby dotazníkového šetření spatřuji především v možnosti oslovit velké množství jedinců v poměrně krátkém čase a s poměrně malým nákladem za relativně přesvědčivé anonymity. Nevýhodou této zvolené techniky bývá problém s návratností, nemožnost dokázat, zda dotazník byl skutečně vyplněn oslovenou osobou a v neposlední řadě také neochota dotazovaných k vyplňování dotazníků, kterými jsou v dnešní době lidé doslova zaplaveni.

6.3 Tabulka operacionalizace

| Hlavní cíl | Dílčí cíle | Nositelé informací | Výzkumné otázky |
|---|--|---|---|
| Zjistit, jak realisticky (pravdivě, skutečně) vnímají odměňování za práci stejné hodnoty ženy a muži u nepodnikatelských subjektů, jakým je veřejná správa; zda-li vnímají rozdíly v závislosti na pohlaví, co považují za hlavní důvod | <p>Dílčí cíl 1:</p> <p><u>Zjistit, zda li tyto případné rozdíly v odměňování sami zaměstnanci pociťují.</u></p> <p><u>Hypotéza 1:</u> Více než 70% žen rozdílné (diskriminační) odměňování za práci ve srovnatelné pracovní pozici pociťuje.</p> | Zaměstnanci pracující ve veřejné správě (KP Náchod, Jičín, Rychnov nad Kněžnou, ÚP Dobruška, Náchod, Nové Město nad Metují) | <p>1. Myslíte si, že Vaše pracovní zařazení odpovídá Vaším schopnostem a zkušenostem?</p> <p>2. Domníváte se, že ve Vaší organizaci existuje rozdíl v odměňování žen a mužů za práci ve srovnatelné pracovní pozici?</p> <p>3. Máte přibližnou představu o tom, jak vysokého platu</p> |

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>těchto možných nerovností, a zdali je tato situace hodna řešení.</p> | <p>Dílčí cíl 2:</p> <p><u>Zdali je stejný pohled na vnímání rozdílného odměňování očima vedoucích pracovníků a řadových zaměstnanců.</u></p> <p><u>Hypotéza 2:</u> Větší podíl vedoucích pracovníků se domnívá, že k rozdílnému odměňování ve veřejné správě nedochází.</p> | | <p>Vaši kolegové/kolegyn ě dosahují?</p> <p>4. Jste spokojen/na s výší své odměny?</p> <p>5. Víte o případu, kdy by si někdo z Vašich kolegů stěžoval na nerovné odměňování za práci stejné hodnoty?</p> |
| | <p>Dílčí cíl 3:</p> <p><u>Zjistit, jaký je pohled na vnímání rozdílnosti v odměňování z perspektivy obou pohlaví u nepodnikatelských subjektů</u></p> <p><u>Hypotéza 3:</u> Větší podíl mužů než žen považuje genderové rozdělení rolí za správné.</p> <p><u>Hypotéza 4:</u> Ženy starší 40- ti let jsou více nakloněny tradičnímu rozdělení rolí než ženy mladší.</p> | | <p>6. Myslíte si, že je správné, aby žena pečovala o děti, domácnost, členy rodiny, zatímco muž by měl rodinu ekonomicky zajistit?</p> <p>7. Domníváte se, že je spravedlivé, aby zaměstnankyně pobíraly nižší odměnu než jejich mužští kolegové v důsledku ztráty praxe v souvislosti s mateřskou dovolenou či vlivem běžné péče o děti?</p> <p>8. Myslíte si, že je ženám ve Vaší organizaci nabízena stejná možnost pracovního vzdělávání jako</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | mužům? |
| | <p><u>Hypotéza 5:</u> Větší podíl žen oproti mužům vnímá potencionální riziko ohrožení chudou v souvislosti s rozdílným odměňováním.</p> | | <p>9. Myslíte si, že rozdílné odměňování mužů a žen obecně, může vést k vážným společenským problémům?</p> |
| | <p>Dílčí cíl 4:</p> <p><u>Zjistit, v čem spatřují zaměstnanci hlavní příčinu nerovného odměňování žen a mužů.</u></p> <p><u>Hypotéza 6:</u> Větší podíl mužů se domnívá, že důvodem je především preference zájmů žen o záležitosti spojené s péčí o děti a domácnost.</p> | | <p>10. Myslíte si, že jsou muži ctižádostivější a mají větší touhu ke kariéernímu postupu než ženy?</p> <p>11. V čem Vy spatřujete možnost nerovného odměňování mužů a žen ve Vaší organizaci?</p> |
| | <p>Dílčí cíl 5:</p> <p><u>Zdali zaměstnanci považují tento společenský problém za hodný řešení.</u></p> <p><u>Hypotéza 7:</u> Více než 60% mužů je názoru, že tento problém je okrajovou záležitostí.</p> | | <p>12. Za jak závažný společenský problém považujete rozdíl v odměňování mužů a žen obecně?</p> <p>13. Myslíte si, že by stát měl aktivně podporovat rovnost v odměňování mužů a žen?</p> |

6.4 Předvýzkum

Předvýzkum se provádí před vlastním výzkumným šetřením, jedná se o jakousi „generální zkoušku“. Díky němu je možné se vyvarovat některých nedostatků, zvláště týkajících se správného a jednoznačného pochopení otázky ze strany respondentů. Takto získaná první empirická data, prováděná na menším vzorku osob, se do vlastního sběru dat nezahrnují (Surynek, 2001). Mnou zvolený předvýzkum byl proveden na vzorku 10 zaměstnanců z okruhu mých známých, kteří pracující ve státní správě.

Předvýzkum byl proveden v období 11. - 12. 11. 2014. Rozdala jsem 10 dotazníků, z nichž se mi jich 9 vrátilo zcela vyplněných a některé z nich byly doplněny poznámkami, které mi pomohly provést změny ve formulaci otázek tak, tak aby byly lépe pochopitelné a srozumitelné. Na požadavek přidání další možnosti odpovědi „nevím“ jsem nereflektovala, neboť jsem chtěla docílit toho, aby se respondent musel více zamyslet a přiklonit se více na tu či onu stranu. Na základě těchto poznatků jsem sestavila konečnou verzi otázek i nabízených odpovědí. Použila jsem škálu, obsahující čtyři možnosti, a to určitě ano, spíše ano, spíše ne a určitě ne.

6.5 Popis organizace a průběhu

Dotazník obsahuje 6 otázek týkajících se demografických údajů o respondentovi a 13 uzavřených otázek (příloha F). Tento typ otázek je charakteristický předem danými možnostmi odpovědí, respondent tedy vybírá z omezeného počtu variant možných odpovědí, a to buď jednu, nebo více odpovědí. Výhodou uzavřené otázky je komunikační jednoduchost a snazší pochopení otázky. Na druhé straně pociťuji možné nebezpečí spočívající v podsunutí nebo vnucení správné či předpokládané odpovědi, na kterou by respondenti mnohdy sami nepřišli. Škálovými otázkami, které v mém dotazníku převažují, žádám respondenta o zařazení zkoumaného problému na určitou stupnici.

V období měsíců prosince 2014 a ledna 2015 jsem oslovila 6 úřadů veřejné správy. Zvolila jsem zaměstnance pobočky Úřadu práce Náchod, Dobruška, Nové Město nad Metují a zaměstnance katastrálních pracovišť v Náchodě, Rychnově nad

Kněžnou a v Jičíně. Jak jsem již uvedla v úvodní části bakalářské práce, jsem také zaměstnankyní státní správy, pracuji jako referentka státní správy a problematika odměňování, respektive rozdíl v odměňování mezi muži a ženami se dotýká nejenom mě, ale i lidí v mém okolí, kolegyně a známých. Proto jsem se rozhodla oslovit zaměstnance jiných úřadů a zjistit, jak oni samy tuto nerovnost pociťují. Tyto konkrétní úřady jsem zvolila ze zcela pragmatických důvodů. Je mi známo, že lidé jsou v dnešní době přesyceny dotazy, anketami a dotazníky všeho druhu, nemají zájem řešit záležitosti druhého, mnohdy nechtějí záměrně pomoci, obtěžuje je to, nesouhlasí s cílem výzkumu, nemají čas se zamýšlet nad dotazy, nebo se jen obávají odpovídat. Proto jsem se rozhodla zvolit organizace, u nichž jsem měla alespoň naději, že se mi vyplněné dotazníky vrátí zpět, a to především po své zkušenosti s oslovením vedoucích pracovníků tří organizací s prosbou o pomoc s vyplněním dotazníku prostřednictvím jejich zaměstnanců, kdy mi přišla dvakrát zamítavá odpověď a v jednom případě nereagovali vůbec.

V každé z organizací, kterou jsem zvolila ke svému výzkumu, je zaměstnána osoba, kterou já osobně znám, tudíž s ní bylo možné dohodnout strategii distribuce dotazníků. Rozeslala jsem e-mailové zprávy s žádostí o vyplnění mého dotazníku, a to s odkazem na webovou stránku, kde respondenti mohou dotazník vyplnit a odeslat, a druhou možností byla papírová forma vyplnění dotazníku. Vzhledem k tomu, že mnozí zaměstnanci nemají volný přístup k internetu, byla mi většina vyplněných dotazníků zpět vrácena v tištěné podobě.

Celkem jsem obdržela 115 vyplněných dotazníků, některé jsem z níže uvedených důvodů vyřadila: 1. Nebyly kompletně vyplněny 2. Byly vyplněny příliš rychle, tzn., že respondent neměl čas zamýšlet se nad odpověďmi (kontrola pouze u dotazníků vyplněných přes internet) 3. u jednoho dotazníku byly zaškrtnuty pouze první odpovědi (první na čtyřstupňové škále odpovědí). Pro zpracování jsem použila 105 dotazníků.

6.6 Reflexe etických rizik výzkumu a rizik zvolené výzkumné strategie

Výzkumy týkající se lidí mohou přinášet etické problémy a dilemata. V sociální práci (SP) je výzkum nedílnou součástí a provádí se v institucionálním i neinstitucionálním kontextu. Výzkumná šetření v tématech SP a sociálních služeb

jsou z hlediska jejich akceptace „terénem“ stále složitějším a náročnějším. Lidé projevují malou ochotu podílet se na výzkumech - což může být způsobeno i etickými prohrěšky a rostoucí složitostí a závažností etických otázek ve výzkumu (Zita, 2013).

Etiku ve výzkumné práci vymezuje několik pravidel, mezi které bych uvedla: výzkumník nesmí své role zneužívat k jiným (neprofesionálním) účelům – například budovat si vliv ve zkoumané firmě, organizaci, zkoumané osoby jakkoli ovlivňovat, musí se vyvarovat jakýchkoli jiných projevů, jež by mohly zpochybnit jeho důvěryhodnost a v žádném případě nesmí ohrozit, natož poškodit zkoumaného jedince (Reichel, 2009).

Zkoumání musí respektovat anonymitu zkoumané osoby, tedy situaci, kdy výzkumník nezná jména lidí, kteří poskytli potřebné informace. Vhodnou výzkumnou technikou k tomu mohou být anonymní dotazníky, které jsem já ve svém výzkumu použila. Tyto dotazníky však mohou být i z jistého pohledu nevýhodou, kterou spatřuji ve větší pravděpodobnosti odmítnutí poskytnout informace neznámému člověku, nezájmu o dané téma, malá zainteresovanost, neochota, nesouhlas apod. To, že se výzkumník s danou osobou osobně setká, může znamenat větší ochotu odpovídat a možnost si o problému promluvit, osobní setkání podpoří pocit důležitosti zkoumané osoby, svou roli může sehrát slušnost, důvěra a vzájemné sympatie.

Zkoumanou osobu lze do výzkumu zařadit pouze na základě tzv. poučeného (či informovaného) souhlasu, jenž může mít různou, ale zdokumentovatelnou podobu. Tou může být aktivní forma, jakou je podpis prohlášení, či v mém případě pasivní forma v podobě vyplnění dotazníku. Ke zvýšení důvěry a ochoty k vyplňování dotazníků je nezbytné uvést, k čemu budou výsledky využity, kdo je bude zpracovávat, ale také to, že budou zcela anonymní. Samozřejmostí je poděkování za poskytnuté informace.

7 Popis a analýza dosažených výsledků

Ke zpracování výsledků jsem použila celkem 105 vyplněných dotazníků. Největší podíl odpovědí tvořili zaměstnanci se středoškolským vzděláním (67,6%), ve věkové kategorii 19 -40 let (52,4%), kteří jsou řadovými zaměstnanci (87,6%) a mají děti (74,3%). Jak se dalo předpokládat, dle struktury zaměstnanců v konkrétních úřadech veřejné správy, převahu mezi respondenty tvořily ženy (76,2%), (příloha G, tabulka G1).

Tabulka G1 - muži a ženy dle kategorií

| Žena | Muž | Ženy (19 - 40 let) | Ženy (41 a více let) | Vzdělání VŠ | Vzdělání SŠ | Děti ano | Děti ne | Řadový prac. | Vedoucí prac. |
|------|-----|--------------------|----------------------|-------------|-------------|----------|---------|--------------|---------------|
| 80 | 25 | 55 | 50 | 34 | 71 | 78 | 27 | 92 | 13 |

Zdroj: Vlastní

7.1 Analýza výsledků prvního dílčího cíle

Dílčí cíl 1: Zjistit, zdali tyto případné rozdíly v odměňování sami zaměstnanci pociťují.

Hypotéza 1: *Více než 70% žen rozdílné (diskriminační) odměňování za práci ve srovnatelné pracovní pozici pociťuje.*

Odpověď na tuto hypotézu jsem se pokusila zjistit pomocí otázek 1 – 5 (dotazník příloha F).

Na otázku č. 1, zda si dotazovaní myslí, že jejich pracovní zařazení odpovídá jejich schopnostem a dovednostem, odpovědělo kladně (určitě ano a spíše ano) 69 žen a 22 mužů, což je 86,7% z celkového počtu 105 respondentů. Z toho takto odpovídajících tvořilo 86% žen a 88% mužů (příloha G, tabulka G2).

Dá se tedy říci, že zaměstnanci jsou spokojeni z jejich pracovním zařazením, které je striktně dáno zákonem a nařízením vlády a odpovídá jejich schopnostem a dovednostem.

U otázky č. 2, zda se dotázaní domnívají, že v jejich organizaci existuje rozdíl v odměňování žen a mužů za práci ve srovnatelné pracovní pozici, jsem odpovědi nejprve rozložila dle pohlaví. Z odpovědí vyplynulo, že 62,5% všech žen si myslí, že k rozdílnému odměňování žen a mužů za práci ve srovnatelné pracovní pozici dochází, z mužů kladně odpovědělo pouze 40% z nich (příloha G, tabulka G3). Bez ohledu na kritérium pak existenci rozdílů v odměňování ve své organizaci pocítuje 57,1% všech respondentů.

Tabulka G3

Ženy - otázka č. 2

| 2. Domníváte se, že ve Vaší organizaci existuje možnost rozdílného odměňování žen a mužů za práci ve srovnatelné pracovní pozici? | |
|---|----|
| Určitě ano | 28 |
| Spíše ano | 22 |
| Spíše ne | 27 |
| Určitě ne | 3 |

Muži - otázka č. 2

| 2. Domníváte se, že ve Vaší organizaci existuje možnost rozdílného odměňování žen a mužů za práci ve srovnatelné pracovní pozici? | |
|---|----|
| Určitě ano | 3 |
| Spíše ano | 7 |
| Spíše ne | 12 |
| Určitě ne | 3 |

Zdroj: Vlastní

Následně jsme se kategorii žen rozhodla dále rozdělit dle věku na ženy mladší (19-40) a starší (41 a více let) a odpovědi těchto subkategorií vzájemně porovnat. K tomuto srovnání mě vedla myšlenka, kterou jsem osvětlila v úvodní části praktické části, a sice že ženy narozené před rokem 1975 by mohly být více ovlivněny tradičním vnímáním ženských a mužských rolí než ženy, které vstupovaly na pracovní trh později, například až po roce 1995, tedy v době, ve které je více vnímán a propagován význam pojmu gender, jenž byl vysvětlen v teoretické části práce. Toto tradiční vnímání rolí může vést k předpokladu nerovného odměňování, vnímaného z pohledu právě žen této věkové kategorie.

Tento můj předpoklad se však nenaplnil a jak ukazuje tabulka G4, příliš znatelný rozdíl mezi odpověďmi těchto věkových subkategorií žen nebyl. V kategorii žen 19-40 let jich odpovědělo kladně (spíše ano a určitě ano) celkem 23 (28,8%) a v kategorii 41 a více let 27 (33,8%), (příloha G, tabulka G4). Rozdíl 5% není dle mého názoru dostatečně významný k tomu, aby byl můj předpoklad potvrzen.

Tabulka G4

Ženy – otázka č. 2

odpovědi - určitě ano a spíše ano dle věkových kategorií

| 2. Domníváte se, že ve Vaší organizaci existuje možnost rozdílného odměňování žen a mužů za práci ve srovnatelné pracovní pozici? | žena 19 -40 let | žena 40 a více let |
|---|-----------------|--------------------|
| Určitě ano | 13 | 15 |
| Spíše ano | 10 | 12 |

Zdroj: Vlastní

Na konkrétní dotaz, položený v otázce č. 3, zda zaměstnanci vědí, jak vysokého platu (zahrnující všechny odměny a benefity) dosahují jejich kolegové, odpovědělo ano, vím to celkem přesně pouze 7 (6,7%) zaměstnanců a žádnou představu nemělo 8 z nich (7,6%). Nejvíce odpovědí, 90 (85,6%), bylo z kategorie ano, mám přibližnou představu a spíše nevím. Mezi muži a ženami v tomto pohledu rozdíl byl, kladně odpovědělo 15 mužů (60%), žen bylo 34 (42,5%), (příloha G, tabulka G 5).

Tuto otázku jsem položila z toho důvodu, že mě zajímalo, zda skutečně vědí o rozdílech, nebo se to jen domnívají. Je zřejmé, že přesnou odpověď na tuto otázku většina zaměstnanců ani vědět nemůže, ale i tak je překvapivé, že celkem velká skupina z nich tuto informaci má.

S ohledem na relativně vysokou míru obeznámení s výší platu svých kolegů (46,7%), (příloha G, tabulka G5a), jsem se rozhodla též zkombinovat výsledky otázek č. 2 a 3 a to tak, že jsem ze skupiny odpovědí na otázku č. 2 ohledně existence nerovného odměňování vyčlenila ty respondenty, kteří na otázku č. 3 odpověděli kladně, a tedy vědí, jak vysokého platu dosahují jejich kolegové (obeznámení respondenti). Odpověď takto úzce vymezené skupiny respondentů dle

mého názoru vytváří vcelku objektivní obraz skutečnosti. Pouze zaměstnanci, kteří mají představu o výši platu a dalších odměn svých kolegů mohou přesně posoudit, zdali v jejich instituci dochází ke vzniku nerovnosti v odměňování. Výsledek však nenaplnil má očekávání, když pouze 30 z celkového počtu 49 obeznámených (61%) respondentů odpovědělo, že si myslí, že rozdíly v odměňování v jeho organizaci existují (příloha H, tabulka H 5b). Rozdíl mezi odpověďmi všech respondentů a pouze těch obeznámených je menší než 4%, což je vzhledem ke zkoumatelnému cíli zanedbatelné. Z toho zjištění tak vyplývá fakt, že pocit nerovného odměňování v zaměstnání je z hlediska zaměstnanců spíše subjektivní záležitostí bez zjevné vazby na jejich skutečnou informovanost ohledně výše odměn svých kolegů.

U otázky č. 4 - zdali jsou zaměstnanci spokojeni s výší své odměn, jsem předpokládala odpověď dle celkové situace s odměňování zaměstnanců v úřadech veřejné správy. Hrubá měsíční mzda činila v roce 2014 u zaměstnanců veřejné správy 27 614 Kč (počítáno + obrana; povinné sociální zabezpečení (příloha G, tabulka G8), (ČSÚ, Průměrné mzdy, 2014).

Vzhledem k zastoupení respondentů, jejichž převážná většina pochází z pozic řadových zaměstnanců, lze usuzovat, že této částky zdaleka nedosahují. Překvapivé však bylo zjištění, že nejvíce zastoupená odpověď u mužů i žen byla spíše ano. Celkově kladně na otázku svého odměňování odpovědělo 42 žen (52,5%) a 14 mužů (56%), (příloha G, tabulka G6). Určitě spokojených bylo 9 žen a 4 muži. Tento relativně kladný výsledek mohl být do jisté míry ovlivněn též celkovou spokojeností lidí žijících v Královéhradeckém kraji. Dle výzkumu, provedeného Českým statistickým úřadem, jsou totiž z regionálního hlediska obyvatelé Královéhradeckého kraje jedni z nejspokojenějších v Česku, když větší spokojenosti se svým životem pocítují pouze lidé žijící v Praze (Šustová, ČSÚ, 2014).

Tabulka G6

Ženy – otázka č. 4

| 4. Jste spokojen (a) s výší své odměny? | |
|--|----|
| Určitě ano | 9 |
| Spíše ano | 33 |
| Spíše ne | 29 |
| Určitě ne | 9 |

Muži - otázka č. 4

| 4. Jste spokojen (a) s výší své odměny? | |
|--|----|
| Určitě ano | 4 |
| Spíše ano | 10 |
| Spíše ne | 8 |
| Určitě ne | 3 |

Zdroj: Vlastní

Odpověď na otázku č. 5 - zda zaměstnanci vědí o případu, kdy by si někdo z kolegů stěžoval na nerovné odměňování za práci stejné hodnoty, byla zřejmě nejednoznačně postavena, neboť není zcela jasné, zda se týká stížnosti adresované nadřízenému, anebo pouze stížnosti mezi kolegy. S ohledem na 57 kladných odpovědí (příloha G, tabulka G7) usuzuji, že se většina stížností odehrávala pouze mezi kolegy, nikoli jako stížnost směřovaná nadřízenému pracovníkovi.

Z předložených odpovědí otázek č. 1 – 5, které mi pomohly objasnit, jak vnímají zaměstnanci svoji pracovní pozici, především však z odpovědi na otázku č. 2 nemohu svoji hypotézu, že více než 70% žen rozdílné (diskriminační) odměňování za práci ve srovnatelné pracovní pozici pocítuje, potvrdit. Pouze 62,5%, 50 z 80 žen se domnívá, že možnost rozdílného odměňování v jejich organizaci existuje (příloha G, tabulka G3).

Tabulka G3

Ženy - otázka č. 2

| 2. Domníváte se, že ve Vaší organizaci existuje možnost rozdílného odměňování žen a mužů za práci ve srovnatelné pracovní pozici? | |
|--|----|
| Určitě ano | 28 |
| Spíše ano | 22 |
| Spíše ne | 27 |
| Určitě ne | 3 |

Zdroj: Vlastní

Shrnutí 1 dílčího cíle

Zjistit, zdali tyto případné rozdíly v odměňování sami zaměstnanci pocítují.

Z výše uvedených odpovědí vyplývá, že rozdíly v odměňování oslovení zaměstnanci sice vnímají, ale tento názor výrazně nepřevažuje. Na tuto otázku odpovědělo 60 ze 105 respondentů kladně, tedy určitě ano či spíše ano, což je 57,1%. Rozdíl jsem zaznamenala v porovnání kategorie muži a ženy, 50 žen z 80

(62,5%) tuto nerovnost vnímá, přičemž pouze 34 z nich vědělo nebo mělo přibližnou představu o tom, jak vysokého platu (vč. všech odměn a benefitů) jejich kolegové/kolegyně dosahují. Vnímání mužů ohledně rozdílnosti v odměňování nebylo tak vyhraněné, pouze 10 z 25 (40%) mužů odpovědělo, že tato možnost existuje, přičemž 15 (60%) z nich vědělo nebo mělo přibližnou představu o odměňování jejich kolegyň či kolegů. Při porovnávání kategorie mladší a starší ženy jsem velkého rozdílu v odpovědích nepostřehla, rozdíl činil pouhých 5%. Vyvrácena byla též má domněnka o tom, že vnímání nerovného odměňování souvisí se skutečnou znalostí výše odměn kolegů dotazovaných zaměstnanců, když tento rozdíl činil méně než 4%.

7.2 Analýza výsledků druhého dílčího cíle

Dílčí cíl 2: Zjistit, zdali je stejný pohled na vnímání rozdílného odměňování očima vedoucích pracovníků a řadových zaměstnanců.

Hypotéza 2: *Větší podíl vedoucích pracovníků se domnívá, že k rozdílnému odměňování ve veřejné správě nedochází.*

Odpověď na tuto hypotézu jsem se pokusila zjistit pomocí otázek 1 – 5 (dotazník příloha F).

Otázka č. 1 - zda si zaměstnanci myslí, že jejich pracovní zařazení odpovídá jejich schopnostem a zkušenostem byla zodpovězena, z pohledu vedoucích zaměstnanců a řadových pracovníků následovně: 10 z celkového počtu 13 vedoucích zaměstnanců odpovědělo na tuto otázku kladně (určitě ano či spíše ano), tj. 76,9%. Z řadových pracovníků kladně odpovědělo 62 z nich, tj. 67,4%. Z výše uvedeného vyplývá, že ačkoliv jsou zaměstnanci se svým pracovním zařazením spokojeni, více spokojenosti vykazují vedoucí pracovníci (příloha H, tabulka H 1).

Tabulka H 1

Otázka č. 1 - Myslíte si, že Vaše pracovní zařazení odpovídá Vaším schopnostem a zkušenostem?

| Žena – vedoucí pracovnice | | | Žena - řadová pracovnice | | |
|---------------------------|------------|-----------|--------------------------|------------|-----------|
| Vedoucí prac. | Určitě ano | Spíše ano | Řadový prac. | Určitě ano | Spíše ano |
| Žena | 1 | 2 | Žena | 27 | 20 |

| Muž – vedoucí pracovník | | | Muž – řadový pracovník | | |
|-------------------------|------------|-----------|------------------------|------------|-----------|
| Vedoucí prac. | Určitě ano | Spíše ano | Řadový prac. | Určitě ano | Spíše ano |
| Muž | 4 | 3 | Muž | 6 | 9 |

Zdroj: Vlastní

Při porovnání odpovědi na otázku č. 2 vyplynulo, že 5 ze 13 (38,5%) vedoucích pracovníků, mužů i žen si myslí, že spíše nebo určitě k rozdílnému odměňování žen a mužů za práci ve srovnatelné pracovní pozici, nedochází. 34 z 92 (37%) řadových pracovníků se domnívá, že k rozdílnému odměňování žen a mužů spíše nebo určitě nedochází. Řadoví pracovníci, muži a ženy, jsou však toho názoru, že k rozdílnému odměňování dochází, takto odpovědělo 58 z nich (63%), z vedoucích pracovníků si toto myslí 8 ze 13 (61,5%), (příloha H, tabulka H2).

Tabulka H 2

Otázka č. 2 - Domníváte se, že ve Vaší organizaci existuje možnost rozdílného odměňování žen a mužů za práci ve srovnatelné pracovní pozici?

Z pohledu žen – vedoucích pracovnic

| Žena | Vedoucí pracovník |
|------------|-------------------|
| Určitě ano | 1 |

| | |
|------------------|----------|
| Spíše ano | 4 |
| Spíše ne | 1 |
| Určitě ne | 0 |

Z pohledu žen – řadových pracovníc

| Žena | Řadový pracovník |
|-------------------|-------------------------|
| Určitě ano | 27 |
| Spíše ano | 24 |
| Spíše ne | 24 |
| Určitě ne | 0 |

Z pohledu mužů – vedoucích pracovníků

| Muž | Vedoucí pracovník |
|-------------------|--------------------------|
| Určitě ano | 1 |
| Spíše ano | 2 |
| Spíše ne | 3 |
| Určitě ne | 1 |

Z pohledu mužů – řadových pracovníků

| Muž | Řadový pracovník |
|-------------------|-------------------------|
| Určitě ano | 2 |
| Spíše ano | 5 |
| Spíše ne | 8 |
| Určitě ne | 2 |

Zdroj: Vlastní

Na následující otázku č. 3, zda mají přibližnou představu o tom, jak vysokého platu (vč. všech odměn a benefitů) kolegové/kolegyně dosahují, odpověděli zaměstnanci následovně:

35 z 92 řadových pracovníků (38%) odpovědělo, že má přibližnou představu, nebo že ví přesně, jak vysokého platu (vč. všech odměn a benefitů) jejich

kolegové/kolegyně dosahují, podíl vedoucích pracovníků byl vyšší, 62%, tedy 8 ze 13 (příloha H, tabulka H3).

Z tabulky (příloha H, tabulka H 4) vyplývá, že vedoucí pracovníci jsou více spokojeni s výší své odměny než řadoví zaměstnanci. Na tuto otázku č. 4: Jste spokojen/a s výší své odměny, odpovědělo 10 ze 13 vedoucích pracovníků kladně 76,9% (určitě ano či spíše ano) a řadových pracovníků 50%, 46 z 92.

Poslední dotaz, tedy otázka č. 5, zda zaměstnanci vědí o případu, kdy by si někdo z jejich kolegů či kolegyně stěžoval na nerovné odměňování za práci stejné hodnoty, vnímáno optikou vedoucích a řadových pracovníků, odpovědělo ano 5 vedoucích pracovníků (38,5%) a 52 řadových pracovníků (56,5%). Z pohledu vedoucích pracovníků by se dalo předpokládat, že to byla stížnost směřovaná k nim jako k nadřízeným, u řadových pracovníků je vyšší předpoklad toho, že tyto stížnosti byly v rámci komunikace mezi kolegy (příloha H, tabulka H5).

Tabulka H 5

Otázka č. 5: Víte o případu, kdy by si někdo z Vašich kolegů stěžoval na nerovné odměňování za práci stejné hodnoty?

| Z pohledu žen – vedoucích pracovníc | | Z pohledu žen – řadových pracovníc | | |
|--|----------|---|------------|-----------|
| Ano | 2 | | Ano | 43 |
| Ne | 4 | | Ne | 31 |

| Z pohledu mužů – vedoucích pracovníků | | Z pohledu mužů – řadových pracovníků | | |
|--|----------|---|------------|----------|
| Ano | 3 | | Ano | 9 |
| Ne | 4 | | Ne | 9 |

Zdroj: Vlastní

Hypotéza, že větší podíl vedoucích pracovníků se domnívá, že k rozdílnému odměňování ve veřejné správě nedochází, se sice potvrdila, ale rozdíl 1,5% mezi těmito dvěma kategoriemi není dostatečně významný na to, aby z něj šly tvořit závěry.

Shrnutí 2 dílčího cíle

Zdali je stejný pohled na vnímání rozdílného odměňování očima vedoucích pracovníků a řadových zaměstnanců.

Lze říci, že více spokojenosti se svým pracovním zařazením vykazují vedoucí pracovníci, v názoru na to, zda k rozdílnému odměňování mužů a žen dochází, byla zjištěna celkem shodná odpověď, rozdíl činil pouhých 1,5%. Obě kategorie zaměstnanců odpověděly kladně z více než z 61%. Z uvedeného by se dalo usuzovat, že vedoucí pracovníci, kteří jsou více kompetentní k posouzení výše odměny, neboť samy často navrhují řadovým podřízeným pracovníkům výši odměny, jsou si této problematiky vědomi.

7.3 Analýza výsledků třetího dílčího cíle

Dílčí cíl 3: Zjistit, jaký je pohled na vnímání rozdílnosti v odměňování z perspektivy obou pohlaví u nepodnikatelských subjektů

Hypotéza 3: *Větší podíl mužů než žen považuje genderové rozdělení rolí za správné.*

Odpovědi byly zjišťovány pomocí následujících otázek 6, 7, 8.

Na otázku č. 6 znějící „myslíte si, že je správné, aby žena pečovala o děti, domácnost, členy rodiny, zatímco muž by měl rodinu ekonomicky zajistit“, odpověděla přesně polovina žen určitě ano či spíše ano, konkrétně 40 žen z 80 (50%). Mužská část oslovených respondentů na tom byla přibližně stejně, tedy 48% (12 z 25). Zcela zamítavou odpověď zaškrtnulo v dotazníku 14 žen a pouze 1 muž (příloha I, tabulka I1).

Rozhodla jsem se ještě porovnat ženy se středoškolským vzděláním a s vysokoškolským vzděláním. Dle očekávání jsou tradičnímu pojetí rolí více nakloněny ženy se středoškolským vzděláním (55, %), u žen s vysokoškolským vzděláním, které kladně odpověděly (36, %), lze tedy předpokládat, že budou v zaměstnání více motivovány, lépe finančně ohodnoceny a budou mít větší naději karierního postupu (příloha I, tabulka I2).

Tabulka I 2

Ženy – otázka č. 6 – odpovědi dle vzdělání

| | žena VŠ | žena SŠ |
|-------------------|-----------|-----------|
| Určitě ano | 1 | 13 |
| Spíše ano | 7 | 19 |
| Spíše ne | 10 | 16 |
| Určitě ne | 4 | 10 |

Zdroj: Vlastní

Následující otázka č. 7 se týkala vnímání spravedlnosti rozdílného odměňování, jakožto důsledku ztráty praxe ženy v souvislosti s mateřskou dovolenou či vlivem běžné péče o děti.

Ačkoli na tradičním pojetí rolí se obě pohlaví téměř shodla, v této odpovědi se rozcházel. Naprostá většina žen 76 (95%) tento trend vnímá jako nespravedlivý, naopak muži byli nerozhodní, 52% z nich se domnívá, že to spravedlivé není, 48% by s tradičním rozdělením genderových rolí tím souhlasilo (příloha I, tabulka I3).

Otázka č. 8 směřovala na pohled na stejnou možnost pracovního vzdělávání (např. školení, kurzy) z pohledu obou pohlaví.

Tato odpověď byla zcela jednoznačně kladně zodpovězena oběma pohlavími, 99 ze 105 dotázaných (94,3%) odpovědělo určitě ano či spíše ano. To znamená, že v této oblasti rozdíly nebudou, otázkou však je, zdali této nabídky ženy pečující o děti a domácnost, s ohledem na jejich časovou vytíženost, využijí (Příloha I, tabulka I4).

Tabulka I 4

Ženy – otázka č. 8

| 8. Myslíte si, že je ženám ve Vaší organizaci nabízena stejná možnost pracovního vzdělávání (např. školení, kurzy) jako mužům? | |
|--|-----------|
| Určitě ano | 35 |
| Spíše ano | 41 |
| Spíše ne | 4 |
| Určitě ne | 0 |

Muži – otázka č. 8

| 8. Myslíte si, že je ženám ve Vaší organizaci nabízena stejná možnost pracovního vzdělávání (např. školení, kurzy) jako mužům? | |
|--|-----------|
| Určitě ano | 16 |

| | |
|------------------|----------|
| Spíše ano | 7 |
| Spíše ne | 2 |
| Určitě ne | 0 |

Zdroj: Vlastní

Hypotéza 3. dílčího cíle - *Větší podíl mužů než žen považuje genderové rozdělení rolí za správné*, se nepotvrdila, neboť pohled na rozdělení rolí je ve skupině oslovených respondentů obou pohlaví překvapivě téměř shodný.

Hypotéza 4: *Ženy starší 40- ti let jsou více nakloněny tradičnímu rozdělení rolí než ženy mladší.*

Odpověď byla zjištěna pomocí otázky č. 6 - Myslíte si, že je správné, aby žena pečovala o děti, domácnost, členy rodiny, zatímco muž by měl rodinu ekonomicky zajistit?

Tento můj předpoklad se naplnil, neboť 21 ze 44 (47,7%) žen mladší věkové kategorie souhlasilo s názorem, že je správné, aby žena pečovala o děti, domácnost, členy rodiny, zatímco muž by měl rodinu ekonomicky zajistit, kdežto u žen druhé zkoumané kategorie nad 40 let věku souhlasilo 19 z 36 (52,8%). Rozdíl odpovědí není sice výrazný (11,7%), ale bylo by možné tento výsledek připsat teorii, ženy narozené před rokem 1975 mohou být více ovlivněny tradičním vnímáním ženských a mužských rolí než ženy narozené později, které vstupují na trh práce až po roce 1995, tedy v době, kdy se ve větší míře začíná vnímat a používat pojem gender, jako sociálně konstruovaná očekávání vůči mužům a ženám (příloha I, tabulka I5).

Hypotéza 5: *Větší podíl žen oproti mužům vnímá potencionální riziko ohrožení chudou v souvislosti s rozdílným odměňováním.*

Odpověď byla zjištěna pomocí otázky č. 9 - Myslíte si, že rozdílné odměňování mužů a žen obecně, může vést k vážným společenským problémům? (větší chudoba rozvedených žen, ohrožení výchovy dětí atd.)

Tato hypotéza se potvrdila. Žen vnímajících riziko ohrožení chudobou v důsledku rozdílného odměňování a vyplývající ze současné situace, kterou jsem nastínila v úvodní části práce, je mnohem více (61,3%) než mužů (32%), (příloha I, tabulka I6).

Tabulka I 6

Ženy – otázka č. 9

| 9. Myslíte si, že rozdílné odměňování mužů a žen obecně, může vést k vážným společenským problémům? (Větší chudoba rozvedených žen, ohrožení výchovy dětí atd.) | |
|---|-----------|
| Určitě ano | 29 |
| Spíše ano | 20 |
| Spíše ne | 28 |
| Určitě ne | 3 |

Muži – otázka č. 9

| 9. Myslíte si, že rozdílné odměňování mužů a žen obecně, může vést k vážným společenským problémům? (Větší chudoba rozvedených žen, ohrožení výchovy dětí atd.) | |
|---|-----------|
| Určitě ano | 2 |
| Spíše ano | 6 |
| Spíše ne | 14 |
| Určitě ne | 3 |

Zdroj: Vlastní

Shrnutí 3 dílčího cíle

Zjistit, jaký je pohled na vnímání rozdílnosti v odměňování z perspektivy obou pohlaví u nepodnikatelských subjektů.

Pohled na vnímání rolí je u žen i mužů téměř stejný, není však vyhraněný, 50% žen a 48% mužů se domnívá, že je správné tradiční pojetí role ženy a muže. Toto pojetí vnímání role ženy, coby pečovatelky o děti, domácnost a členy rodiny a muže v roli ekonomicky zajišťujícího rodinu se více přiklonily ženy se středoškolským vzděláním. Ačkoli v postoji k rolím se obě pohlaví téměř shodla, v postoji k rozdílnému odměňování, respektive ke spravedlnosti tohoto rozdílného odměňování, jakožto důsledku ztráty praxe ženy v souvislosti s mateřskou dovolenou či vlivem běžné péče o děti, se názory rozcházejí. Naprostá většina žen (95%) tento trend vnímá jako nespravedlivý. Jelikož spolu dvě předchozí otázky souvisejí, považují tuto inkonzistenci⁴⁹ v odpovědích respondentů za hodnou pozornosti. Rozdíl v odpovědích žen mladších a starších byl sice znatelný, avšak ne nijak výrazně. Větší rozdíl ve vnímání problematiky žen a mužů byl zjištěn až u

⁴⁹ nesoudržnost, nestálost, vrtkavost

odpovědi týkající se možného ohrožení chudobou v důsledku rozdílného odměňování. Více než 60% žen tuto možnost ohrožení pocítuje.

7.4 Analýza výsledků čtvrtého dílčího cíle

Dílčí cíl 4: Zjistit, v čem spatřují zaměstnanci hlavní příčinu nerovného odměňování žen a mužů.

Hypotéza 6: *Větší podíl mužů se domnívá, že důvodem je především preference zájmů žen o záležitosti spojené s péčí o děti a domácnost.*

Odpovědi byly zjišťovány pomocí otázek č. 10 a 11.

Otázka č. 10: Myslíte si, že jsou muži ctižádostivější a mají větší touhu ke kariérnímu postupu než ženy?

Odpovědi na tuto otázku č. 10 byly velmi nerozhodné a téměř vyvážené. Kladně odpovědělo 44 žen (55%), záporně, spíše ne a určitě ne 36 žen. U mužů byl poměr obdobný, a sice 11% (44%) z nich odpovědělo, že si myslí, že jsou ctižádostivější a mají větší touhu ke kariérnímu postupu a 14, že tomu tak není. Kladně odpovídajících žen i mužů bylo 52%, záporně odpovídajících bylo 48% (příloha J, tabulka J1).

Lze tedy říci, že ženy si v nepatrně větším počtu myslí, že muži jsou ctižádostivější a mají větší touhu ke kariérnímu postupu než ony.

V otázce č. 11 bylo nabídnuto 6 možností odpovědí a jedna možnost vlastní volby odpovědi.

Zněla: V čem Vy spatřujete možnost nerovného odměňování mužů a žen ve Vaší organizaci?

Nejčastěji označovaná odpověď ze strany žen byla následující: přetrvávající genderové stereotypy spočívající např. v přesvědčení, že posláním ženy je především péče o domácnost a o děti, zatímco muž je živitelem rodiny. S tímto pohledem se ztotožnilo 44 žen (55%).

Hojně zastoupená byla i odpověď: preference ženského přístupu k odváděné práci spočívající například v empatičtější vztahu ke klientovi, pečlivější práci apod. a shodně i odpověď: preference zájmů žen o záležitosti spojené s rodinou oproti pracovním činnostem, obě z 12,5%.

Muži nejčastěji volili odpověď - preference zájmů žen o záležitosti spojené s rodinou oproti pracovním činnostem 11 (44%). Dále muži, obdobně jako ženy volili možnost - přetrvávající genderové stereotypy 10 (40%), (příloha J, tabulka J2).

Tabulka J 2

Ženy – otázka č. 11

| 11. V čem Vy spatřujete možnost nerovného odměňování mužů a žen ve Vaší organizaci? | Jak odpovídaly ženy |
|--|---------------------|
| přetrvávající genderové stereotypy spočívající např. v přesvědčení, že posláním ženy je především péče o domácnost a o děti, zatímco muž je živitelem rodiny | 44 |
| vyšší pracovní nasazení (výkon) mužů oproti ženám | 8 |
| preference ženského přístupu k odváděné práci spočívající například v empatictějším vztahu ke klientovi, pečlivější práci apod. | 10 |
| kvalitnější odvádění práce ze strany mužů (např. odpovědnější, rychlejší, spolehlivější) | 1 |
| upřednostňování mužského způsobu myšlení (např. méně emocí, více realismu a nadhledu), při provádění požadovaných úkolů | 6 |
| preference zájmů žen o záležitosti spojené s rodinou oproti pracovním činnostem | 10 |
| Jiná odpověď | 1 |

Muži – otázka č. 11

| 11. V čem Vy spatřujete možnost nerovného odměňování mužů a žen ve Vaší organizaci? | Jak odpovídali muži |
|--|---------------------|
| vyšší pracovní nasazení (výkon) mužů oproti ženám | 1 |
| přetrvávající genderové stereotypy spočívající např. v přesvědčení, že posláním ženy je především péče o domácnost a o děti, zatímco muž je živitelem rodiny | 10 |
| preference ženského přístupu k odváděné práci spočívající například v empatictějším vztahu ke klientovi, pečlivější práci apod. | 1 |
| upřednostňování mužského způsobu myšlení (např. méně emocí, více realismu a nadhledu), při provádění požadovaných úkolů | 2 |
| preference zájmů žen o záležitosti spojené s rodinou oproti pracovním činnostem | 11 |

| | |
|---|----------|
| kvalitnější odvádění práce ze strany mužů (např. odpovědnější, rychlejší, spolehlivější) | 2 |
| Jiná odpověď | 0 |

Zdroj: Vlastní

Dá se tedy říct, že hypotéza byla potvrzena, 44% mužů (12,5% žen) je toho názoru, že důvodem k rozdílnému odměňování je především preference zájmů žen o záležitosti spojené s péčí o děti a domácnost. Z toho dále plyne, že muži přikládají obecně větší význam mimopracovnímu nasazení žen než samotné ženy, které si naopak myslí, jejich rodinný život jejich profesní působení ovlivňuje v malé míře.

Shrnutí 4 dílčího cíle

Zjistit, v čem spatřují zaměstnanci hlavní příčinu nerovného odměňování žen a mužů.

Z uvedených odpovědí vyplývá, že hlavní příčinu nerovného odměňování spatřují zaměstnanci především v přetrvávajících genderových stereotypích, spočívajících např. v přesvědčení, že posláním ženy je především péče o domácnost a o děti, zatímco muž je živitelem rodiny a preferenci zájmů žen o záležitosti spojené s rodinou oproti pracovním činnostem – k tomuto názoru se přiklonila většina mužů. Nehraje v tom roli ani mnou předpokládaná větší ctižádost mužů, neboť z uvedeného je zřejmé, že tuto vlastnost zaměstnanci nepovažují za podstatnou. Tento výsledek však teoreticky mohl ovlivnit i charakter institucí veřejné správy, kde se obvykle vysoká ctižádost mužských zaměstnanců nepředpokládá.

7.5 Analýza výsledků pátého dílčího cíle

Dílčí cíl 5: Zjistit, zdali zaměstnanci považují tento společenský problém za hodný řešení.

Hypotéza 7: Více než 60% mužů je názoru, že tento problém je okrajovou záležitostí.

Odpověď byla zjištěna pomocí otázky č. 12 a 13.

Otázka č 12 se zjišťovala názor na závažnost společenského problému, týkajícího se rozdílného v odměňování mužů a žen obecně.

Z odpovědí vyplynulo, že 41 žen z 80 (51,3%) se domnívá, že je to sice problém, ale jeho řešení není podle nich v současné době prioritou, za jeden z nezávažnějších problémů to považuje 11 žen (13,8%), za okrajovou záležitost či za bezproblémovou situaci to označilo 28 žen (35%). Celkem 85% (68 z 80) žen odpovědělo, že se o problém jedná. Muži v odpovědích vyslovili názor, že se jedná o problém pouze z 32% (8 z 25) a naopak, že je to okrajová záležitost či že to za problém vůbec nepovažují z 68% (17 z 25), (příloha K, tabulka K1).

Tabulka K 1

Ženy – otázka č. 12

| | |
|---|-----------|
| 12. Za jak závažný společenský problém považujete rozdíl v odměňování mužů a žen obecně? (Například vlivem segmentace (koncentrace) žen v zaměstnáních jako např. učitelky, pečovatelky, zdravotnice, úřednice, prodavačky apod. - tedy v zaměstnáních a profesích obecně méně finančně ohodnocených nebo např. vlivem genderových stereotypů) | |
| Je to jeden z nezávažnějších společenských problémů | 11 |
| Je to problém, ale jeho řešení podle mého není v současné době prioritou | 41 |
| Závažnost této problematiky je spíše okrajová | 10 |
| Vůbec jej za problém nepovažuji | 18 |

Muži – otázka č. 12

| | |
|---|-----------|
| 12. Za jak závažný společenský problém považujete rozdíl v odměňování mužů a žen obecně? (Například vlivem segmentace (koncentrace) žen v zaměstnáních jako např. učitelky, pečovatelky, zdravotnice, úřednice, prodavačky apod. - tedy v zaměstnáních a profesích obecně méně finančně ohodnocených nebo např. vlivem genderových stereotypů) | |
| Je to jeden z nezávažnějších společenských problémů | 2 |
| Je to problém, ale jeho řešení podle mého není v současné době prioritou | 6 |
| Závažnost této problematiky je spíše okrajová | 10 |
| Vůbec jej za problém nepovažuji | 7 |

Zdroj: Vlastní

Z uvedených výsledků tedy mohu svou hypotézu, že více než 60% mužů je názoru, že tento problém je okrajovou záležitostí, potvrdit.

Poslední otázka č. 13 byla směřována na názor, zda by měl stát aktivně podporovat rovnost v odměňování mužů a žen.

Tento názor by podpořilo 68 z 80 žen (85%), žádná žena nevyjádřila názor, že určitě ne. Muži byli v názorech méně vyhranění než ženy, zhruba polovina 52% by s podporou od státu souhlasila a 48% z nich nikoli (příloha K, tabulka K2).

Shrnutí 5 dílčího cíle

Zdali zaměstnanci považují tento společenský problém za hodný řešení.

Lze tedy říci, že zaměstnanci považují tuto situaci za problematickou. Ve větší míře se takto vyjádřily ženy. Zdali si zaměstnanci myslí, že tento problém je hodný řešení se záporně, tedy variantou odpovědí - závažnost této problematiky je spíše okrajová či vůbec jej za problém nepovažují, se vyjádřilo více mužů než žen. To znamená, že ženy chápou tuto problematiku realističtěji než muži, uvědomují si, že jejich nižší odměňování je může, například vlivem rozvodu, postavit do situace ohrožení chudobou.

Závěr

Ve své bakalářské práci jsem se rozhodla zjistit, **jak realisticky vnímají odměňování za práci stejné hodnoty ženy a muži zaměstnaní u nepodnikatelských subjektů, konkrétně ve veřejné správě; zdali vnímají rozdíly v závislosti na pohlaví, co považují za hlavní důvod těchto možných nerovností, a zdali je tato situace hodna řešení.** K tomuto cíli jsem zvolila 5 dílčích cílů doplněných mnou stanovenými hypotézami.

Výchozí domněnkou práce bylo, že i v na první pohled transparentním a objektivním prostředí veřejné správy dochází z hlediska finančního ohodnocení k diskriminaci ženského pohlaví, a to především v případě, že se stanou matkami.

Mohlo by se zdát, že dané téma není pro oblast sociální práce stěžejní. Domnívám se však, že právě tato problematika může, vzhledem k vývoji situace v ČR⁵⁰, vést k problémům, směřujícím k destabilizaci rodin a nezvládnutí zátěžových situací. Ty pak mohu ve spojení s nižší mírou ohodnocení práce žen ve společnosti způsobit chudobu jich samotných, ale samozřejmě i jejich dětí. Tyto rodiny se pak mohou stát ohniskem zájmu sociálních pracovníků.

Z výsledků získaných v dotazníkovém šetření mezi zaměstnanci šesti úřadů veřejné správy⁵¹, jsem získávala odpovědi na jednotlivé dílčí cíle. **Zaměstnanci těchto úřadů nerovnost v odměňování vnímají, není však tak negativně vnímána, jak je tomu často u jiných subjektů, zejména pak u podnikatelské sféry.** Výsledek šetření by se dal shrnout tak, že zaměstnanci, kteří jsou platově ohodnoceni dle striktně daných předpisů, jsou **dle jejich vnímání nerovně odměňováni, když tato skutečnost je nejvíce patrná u žen se středoškolským vzděláním.** Za hlavní příčinu těchto nerovností považují muži i ženy v první řadě přetrvávající **genderové stereotypy** spočívající např. v přesvědčení, že poslání ženy je především péče o domácnost a o děti a **preferenci zájmů žen o záležitosti spojené s rodinou** oproti pracovním činnostem. V otázce, **zda je tento společenský problém hoděn řešení se kladně vyslovilo více žen. Je tedy zřejmé, že ženy si tento problém uvědomují a následky vnímají tíživěji než muži.**

⁵⁰ mám na mysli společnost, mění se v hromadu rozhádaných sobců, podpořená vzrůstajícím počtem rozvedených manželství, lidí bez morálních hodnot, silným vlivem individualismu, sobectví, konzumního způsobu života, netolerance a vzájemného nepochopení

⁵¹ konkrétně Úřadu práce Náchod, Dobruška, Nové Město nad Metují a zaměstnanci katastrálních pracovišť v Náchodě, Rychnově nad Kněžnou a v Jičíně

Ve své práci jsem zvolila kvantitativní metodu získávání odpovědí z důvodu oslovení většího počtu respondentů a úspory času, avšak nepočítala jsem s neochotou dotazovaných se touto problematikou zabývat. Vhodnější metodou by zřejmě byla kvalitativní metoda, která by mi v některých případech umožnila více konkretizovat dotaz a tím se i dopracovat k hlubším vzájemným vazbám jednotlivých dílčích problémů. Další výhodou kvalitativního šetření je též snížení pravděpodobnosti vzniku nedorozumění mezi autorem a respondentem, které pak znehodnocuje výsledky. Každá z možných metod výzkumu má svá pro i proti.

Tato práce se zabývala odměňováním tak, jak je, jak by to mělo vypadat, ale také jeho důsledky pro jednotlivce, rodiny a společnost. V úvodní části jsem kriticky hodnotila stav hodnot a morálky ve společnosti, v teoretické části jsem popisovala kromě jiného i vývoj vnímání ženy a její práce v minulosti, přičemž tato myšlenka mě provázela celým obdobím zpracovávání této práce. Pokládala jsem si též etické otázky, zda je správné, aby žena pečovala o „teplo rodinného krbu“, podílela se ve větší míře na chodu domácnosti, starala se o vývoj a zdraví a společensky prospěšnou výchovu svých potomků, poskytovala jim vzor v podobě fungující rodiny a spoustu dalších otázek. Při tříbení svých názorů jsem dávala podněty k zamyšlení i svým blízkým, přátelům i dětem. Z těchto všech poznatků jsem dospěla k názoru, že není dobré, aby stát ještě více než dosud autoritativně podporoval rovnost v odměňování žen a mužů. Důležitý je apel na morální hodnoty, zodpovědnost lidí, návrat k rozumu a jeho zkáznění. Nejlépe na společnost působí dobrý příklad a spořádaná trvající rodina, která je základem společnosti, zárukou dobré výchovy, a to především pro děti a mladou generaci. Problematika vysoké míry rozvodovosti a zvyšujícího se počtu nesezdaných partnerství s dětmi umocněná výše popsanými negativy současné společnosti, dle mého názoru vede k nespočetným problémům, včetně chudoby rozvedených matek.

Z těchto poznatků pro mě vyplývá, že možným řešením by mohlo být opětovné zdůraznění vážnosti institutu manželství. Ač se to může jevit jako nesmyslné či utopické, podpora a zvýhodnění tohoto institutu, spojená s vyšší mírou zodpovědnosti za fungování rodiny a výchovu potomků, by mohla být přínosná. Mladí lidé nemají možnost, nevidí-li to ve vlastních rodinách, poznat, jak by měly vztahy v rodině fungovat, co znamená zodpovědnost za rodinu, za partnera, v čem spočívá podpora, úcta, ochrana, autorita. Média či škola jim toto poznání neumožní.

Tak jako podoba církevních sňatků s sebou nese i jistou přípravu před vstupem do manželství, mohla by i podoba civilních sňatků zahrnovat jakousi přípravu, například v podobě „sezení“ před osobou znalou věci, profesionálem, který by dokázal snoubencům vysvětlit, co s sebou přináší manželství a výchova potomků, dále jaká úskalí mohou nastat, případně jak se s nimi vypořádat, co znamená „v dobrém i ve zlém“, jaké fáze v životě člověka přicházejí, co znamená úcta, pochopení zodpovědnost apod. To vše by mohlo být zpečetěné jakýmsi „manuálem“, který sice nemůže být univerzální, ale mohou v něm být popsány situace, jež mohou nastat, ze kterých by bylo zřejmé, že jsou to situace, které se stávají i jiným lidem a že je třeba je společně překonat s cílem zachování fungující rodiny a manželství.

Samozřejmě si uvědomuji, že mnou navrhované řešení sebou přináší velké množství otazníků, jako například, kdo by byl tou zodpovědnou osobou, s jakým profesním základem, kým by byl placen či kolik „sezení“ by bylo dostačujících.

Domnívám se, že zvýšení vážnosti institutu manželství po všech stránkách, podmíněného výše popsanou přípravou, vzděláním, poučením a podporou tohoto svazku ze strany státu, by mohlo mít kladný vliv na množství mnohdy unáhlených rozvodů, které přinášejí trauma pro všechny zúčastněné a pro matky s dětmi potencionální riziko chudoby.

Téma rovnosti mužů a žen je velice široké téma, ale také značně kontroverzní. Mnou popsané a navrhované řešení je jistě pro mnohé nesmyslné a neakceptovatelné, myslím si však, že by stálo za to se tímto tématem ještě hlouběji zabývat, poznat názory lidí z jiných společenských skupin či postavení, laiků i profesionálů.

Seznam tabulek

| | |
|-------------------|----|
| Tabulka č. 1..... | 32 |
|-------------------|----|

Seznam grafů

Grafy dle demografických údajů..... příloha L

Seznam použité literatury

1. Antidiskriminační zákon: komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, xiv, 405 s. ISBN 978-80-7400-315-8.
2. ARISTOTELÉS, *Etika Nikomachova*. 4. nezměn. vyd. Přeložil Antonín Kříž. Praha: Petr Rezek, 2013, 291 s. ISBN 978-80-86207-35-3.
3. BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9.
4. BOUČKOVÁ, Pavla, Michal HUBÁLEK a Adam KŘÍSTEK. *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele* [online]. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007, 51 s. [cit. 2014-08-12]. ISBN 978-80-903331-8-5. Dostupné z: http://www.poradna-prava.cz/folder05/metodika_rovneho_odmenovani.pdf
5. BLACK, Henry Campbell, Joseph R NOLAN a Jacqueline M NOLAN-HALEY. *Blackův právní slovník*. 6. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1993, 767 s. ISBN 80-85605-23-6.
6. Česká asociace vzdělávacích institucí, o.s.: Co je gender?. CAVI [online]. Praha [cit. 2014-08-28]. Dostupné z: <http://www.cavi.cz/gender.html>
7. ČSÚ: Rozvodovost. Český statistický úřad ČR [online]. Praha, 23. 1. 2015 [cit. 2015-03-07]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/rozvodovost>
8. ČSÚ: Gender: Základní pojmy. Český statistický úřad ČR [online]. Praha, 2015, 23.1.2015 [cit. 2015-03-07]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy
9. DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele*. 3.vyd. Praha: Karolinum, 2000, 374 s. ISBN 80-246-0139-7.
10. MATOUŠEK, Oldřich. *Encyklopedie sociální práce*. Vyd. 1. Editor Alois Kříšťan. Praha: Portál, 2013, 570 s. ISBN 9788026203667.
11. FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies, 2007, 26 s. ISBN 978-80-86520-03-2.
12. GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 2013, 1049 s. ISBN 978-80-257-0807-1.

13. GREBENÍČEK, Pavel. Systémy veřejné správy: Studijní opora pro prezenční studium. In: [online]. Fakulta managementu a ekonomiky: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2014 [cit. 2014-08-08]. Dostupné z: www.utb.cz/file/39225_1_1/
14. HENDL, Jan. *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2004, 853 s. ISBN 80-7178-820-1.
15. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, 407 s. ISBN 80-7367-040-2.
16. HORZINKOVÁ, Eva a Vladimír NOVOTNÝ. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 3. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 248 s. ISBN 978-807-3804-596.
17. CHRÁSKA, Miroslav. *Úvod do výzkumu v pedagogice*. 2. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006, 200 s. ISBN 80-244-1367-1.
18. JAKUBKA, Jaroslav. *Www.mzdovapraxe.cz: Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích - Komunitní portál mzdových expertů a specialistů*: [online]. 2014, 14. 8.2009 [cit. 2014-08-26]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace->
19. JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007, 285 s. ISBN 978-80-7367-269-0.
20. JIRKOVÁ, Marie. *Vzdělání a emancipace ženy*. 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1982, 162 s.)
21. KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C.H.Beck, 2010, xv, 240 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-807-4003-431.
22. KÖVÉROVÁ, Štefánia. *Sociológia životného cyklu*. Vyd. 1. Bratislava: Občianske združenie Sociálna práca, 2003, 137 s. Filozofia - sociológia - psychológia. ISBN 80-968-9274-6.
23. KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 258 s. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.
24. KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, 115 s. Sociologické studie (Sociologický ústav AV ČR), 09:4. ISBN 978-807-3301-651.
25. KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80-7261-117-8.

26. Leccos: Společnost tradiční - Lencyklopædia:. *Leccos.com* [online]. [cit. 2015-01-23].
Dostupné z: <http://leccos.com/index.php/clanky/spolecnost-tradicni>
27. MATULOVÁ, Nina a Helena JAROŠOVÁ. *Žena v dnešní rodině*. 1. vyd. Praha: Mladá fronta, 1976, 250 s.
28. MAŘÍKOVÁ, Hana. *Proměny současné české rodiny: rodina-gender-stratifikace*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000, 170 s. ISBN 80-85850-93-1
29. MDCR: *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*: [online]. Praha, 2006 [cit. 2014-08-28]. Dostupné z:
http://www.mdcr.cz/cs/Legislativa/Programy+a+projekty/Rovne-prilezitosti/princip_rovneho_zachazeni.htm
30. MPSV: *Mezinárodní den žen je významným globálním svátkem* [online]. Praha, 2014, 7. 3. 2014 [cit. 2014-08-28]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB078>
31. MPSV. *Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích* [online]. Praha, 24. 2. 2012 [cit. 2014-08-08]. Dostupné z:
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/12340/charta.pdf>
32. MPSV: *Tisková zpráva*, Praha 7. 3. 2014. [online]. [cit. 2014-06-14]. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/17415/TZ_070314a.pdf
33. MPSV: *Příručka pro personální a platovou agendu - Principy platového systému*: [online]. 2. 2. 2015 [cit. 2015-03-04]. Dostupné z:
<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB078#III.7>
34. MPSV: *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. ASKLÖF, Cecilia, Birgitta HEDMAN, Helena STRANDBERG a Karin E. WENANDER. [online]. Praha, 2003 [cit. 2014-06-14]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf
35. *Mzdová praxe: Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích - Komunitní portál mzdových expertů a specialistů*: [online]. 14. 8. 2009 [cit. 2014-09-01]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnich/>
36. OCHRANA, František. *Veřejný sektor a efektivní rozhodování*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2001, 246 s. ISBN 80-726-1018-X
37. POMAHAČ, Richard. *Základy teorie veřejné správy*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 267 s. ISBN 978-80-7380-330-8.
38. Premi consult: *vzdělávání diagnostika poradenství* [online]. Copyright © 2014. premi-consult.cz [cit. 2014-08-08]. Dostupné z: <http://www.premi-consult.cz/gender-poradna/poradna.html>

39. PUNCH, Keith. *Základy kvantitativního šetření*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2008, 150 s. ISBN 978-80-7367-381-9.
40. REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009, 184 s. ISBN 978-80-247-3006-6.
41. SMUTEK, Martin. *Sociální stát: úvod do studia*. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2005, 135 s. ISBN 80-7041-691-2.
42. SOKAČOVÁ, Linda. *Malé obce za rovné příležitosti žen a mužů: Rovné příležitosti, diskriminace a česká legislativa*. Praha: Gender studies, 2011. ISBN 978-80-86520-37-7.
43. SOKAČOVÁ, Linda. Rovné příležitosti žen a mužů a sladování rodinného a pracovního života. In: *Www.kr-vysocina.cz* [online]. [cit. 2014-07-29]. Dostupné z: http://www.kr-vysocina.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=450008&id_dokumenty=4047610
44. SOVOVÁ, Olga. *Základy správního práva*. Vyd. 3. Hradec Králové: Gaudeamus, 2011, 111 s. ISBN 978-80-7435
45. Společnosti – tradiční, moderní, postmoderní: In: *Webcache.googleusercontent.com* [online]. [cit.2014-09-01].Dostupné z: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:pGAH8YCJPRUJ:zsk.wz.cz/spoltramo.doc+&cd=2&hl=cs&ct=clnk&gl=cz>
46. Spravedlnost - Rozdíly v platech mužů a žen: *Publikace „Problematika rozdílného odměňování mužů a žen v Evropské unii“, 2014* [online]. Lucemburk, 2014, 5. 5. 2014 [cit. 2014-08-27]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_cs.htm
47. SURYNEK, Alois, Eva KAŠPAROVÁ a Růžena KOMÁRKOVÁ. *Základy sociologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2001, 160 s. ISBN 80-7261-038-4.
48. SVOBODA, Ivo a Karel SCHELLE. *Základy organizace veřejné správy*. Vyd. 2. Ostrava: Key Publishing, 2007, 206 s. Právo (Key Publishing). ISBN 978-808-6575-278.
49. ŠEFLOVÁ, Vendula. *Postavení žen v pracovním právu*. Praha, 2012. Dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/105066/>. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze - Právnická fakulta. Vedoucí práce doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.
50. *Ústava České republiky. 3. vyd. Český Těšín: Poradce, 2003, 64 s. ISBN 80-86674-38-x.*
51. ÚŘAD VLÁDY ČR. Individuální právní akt - Výkladový slovník - Portál ODOK: [online]. [cit. 2015-03-04]. Dostupné z: <https://help.odok.cz/vykladovy-slovník/-/wiki/V%C3%BDkladov%C3%BD%20slovník%C3%ADk/Individu%C3%A1ln%C3%AD%20pr%C3%A1vn%C3%AD%20akt>

52. VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie I: dětství a dospívání*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2005, 467 s. ISBN 80-246-0956-8.
53. Vagnerová, Alena. *Pečuj a vypečeme tě: zpráva o neplacené práci v ČR*. Editor Magdalena Hornová. Praha: Gender Studies, 2012. ISSN 978-80-86520-45-2.
54. VALDROVÁ, Jana. *Gender a společnost: (vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií)*. Vyd. 1. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně - Ústí nad Labem, 2006, 236 s. ISBN 80-704-4808-3
55. VESELÁ, Jana. *Sociologický výzkum a jeho techniky*. Vyd. 1. Pardubice: Univerzita Pardubice, 1999, 54 s. ISBN 80-7194-188-3
56. Veřejný sektor - ManagementMania.com: [online]. 20. 04. 2013 [cit. 2014-08-08]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/verejny-sektor>

Seznam příloh

Příloha A: Struktura veřejné správy

Příloha B: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd podle odvětví CZ-NACE v roce 2012

Příloha C: Mezinárodní srovnání - míra ohrožení chudobou podle věku a pohlaví, 2010

Příloha D: Platové třídy

Příloha E: Stupnice platových tarifů podle platových tříd

Příloha F: Dotazník

Příloha G: Muži a ženy dle věkových kategorií, tabulky k DC 1, Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví

Příloha H: Tabulky k DC 2

Příloha I: : Tabulky k DC 3

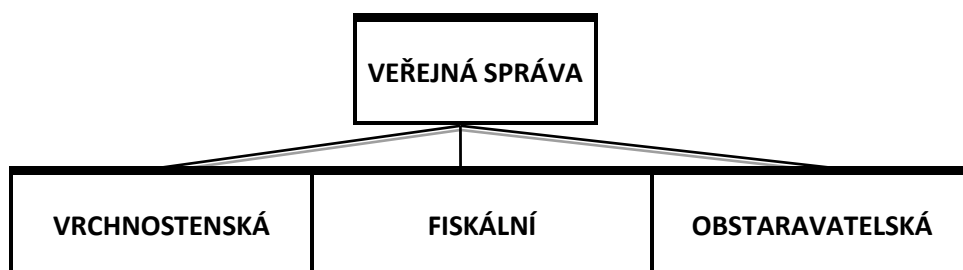
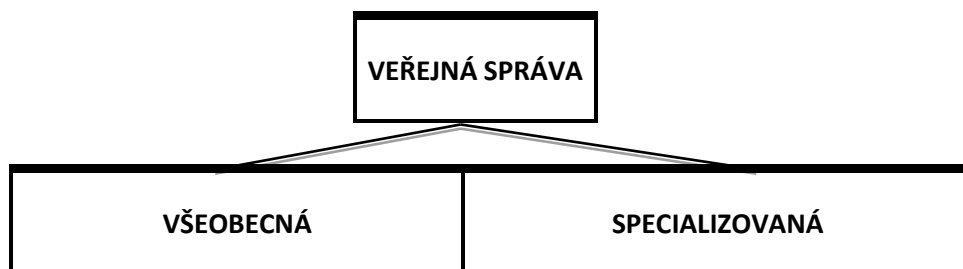
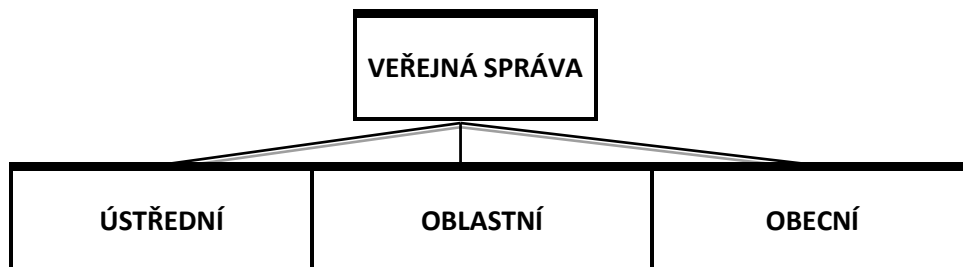
Příloha J: Tabulky k DC 4

Příloha K: Tabulky k DC 5

Příloha L: Grafy dle demografických údajů

Příloha A

Struktura veřejné správy



Sovová, Základy veřejné správy (2011)

Příloha B

Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd podle odvětví CZ-NACE v roce 2012

| 4 - 40. Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd podle odvětví CZ-NACE v roce 2012 | | | | | | | | | |
|--|--|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Pramen: Struktura mezd zaměstnanců v roce 2012 v Kč | | | | | | | | | |
| Odvětví | | Průměrné hrubé měsíční mzdy | | | | Mediány mezd | | | |
| | | celkem | ženy | muži | ženy/ muži | celkem | ženy | muži | ženy/ muži |
| | | | | | % | | | | % |
| A-S | Celkem | 26 133 | 22 683 | 28 916 | 78,4 | 22 239 | 20 267 | 23 868 | 84,9 |
| A | Zemědělství, lesnictví a rybnářství | 21 286 | 18 638 | 22 427 | 83,1 | 19 799 | 17 490 | 20 728 | 84,4 |
| B | Těžba a dobývání | 33 951 | 26 826 | 34 889 | 76,9 | 30 225 | 24 323 | 31 083 | 78,3 |
| C | Zpracovatelský průmysl | 25 719 | 20 371 | 28 544 | 71,4 | 22 258 | 18 142 | 24 481 | 74,1 |
| D | Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla | 41 726 | 35 854 | 43 295 | 82,8 | 35 379 | 32 304 | 36 380 | 88,8 |
| E | Zásobování vodou, činnosti související s odpady | 24 475 | 23 410 | 24 788 | 94,4 | 22 299 | 22 077 | 22 328 | 98,9 |
| B-E | Průmysl celkem | 26 332 | 20 794 | 29 061 | 71,6 | 22 680 | 18 413 | 24 776 | 74,3 |
| F | Stavebnictví | 23 975 | 21 896 | 24 287 | 90,2 | 20 628 | 19 476 | 20 761 | 93,8 |
| G | Obchod, opravy motorových vozidel | 23 942 | 20 496 | 27 581 | 74,3 | 18 943 | 16 654 | 21 642 | 77,0 |
| H | Doprava a skladování | 24 246 | 23 463 | 24 545 | 95,6 | 22 166 | 21 538 | 22 455 | 95,9 |
| I | Ubytování, stravování a pohostinství | 14 411 | 13 912 | 15 073 | 92,3 | 11 731 | 11 938 | 11 288 | 105,8 |
| J | Informační a komunikační činnosti | 47 591 | 35 579 | 52 696 | 67,5 | 37 164 | 29 483 | 41 591 | 70,9 |
| K | Peněžnictví a pojišťovnictví | 52 355 | 40 250 | 72 994 | 55,1 | 37 436 | 32 439 | 51 783 | 62,6 |
| L | Činnosti v oblasti nemovitostí | 22 602 | 21 040 | 24 498 | 85,9 | 18 752 | 18 190 | 19 926 | 91,3 |
| M | Profesní, vědecké a technické činnosti | 32 761 | 27 818 | 37 199 | 74,8 | 27 098 | 24 585 | 30 520 | 80,6 |
| N | Administrativní a podpůrné činnosti | 17 538 | 16 775 | 18 165 | 92,3 | 13 822 | 13 254 | 14 112 | 93,9 |
| O | Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení | 27 528 | 25 645 | 29 583 | 86,7 | 25 553 | 24 069 | 27 705 | 86,9 |
| P | Vzdělávání | 25 419 | 23 526 | 31 052 | 75,8 | 24 395 | 23 705 | 26 720 | 88,7 |
| Q | Zdravotní a sociální péče | 26 410 | 24 186 | 35 925 | 67,3 | 22 529 | 21 920 | 25 648 | 85,5 |
| R | Kulturní, zábavní a rekreační činnosti | 21 839 | 20 103 | 23 912 | 84,1 | 19 907 | 19 061 | 21 399 | 89,1 |
| S | Ostatní činnosti | 20 887 | 19 263 | 23 396 | 82,3 | 17 597 | 17 215 | 19 114 | 90,1 |

Zdroj: http://www.czso.cz/csu/2013ediciplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-14

Příloha C

Mezinárodní srovnání - míra ohrožení chudobou podle věku a pohlaví, 2011

| 1 - 35. Mezinárodní srovnání - míra ohrožení chudobou podle věku a pohlaví, 2011 | | | | | | | | |
|--|--------------|-------------|---------------|-------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| Pramen : Eurostat, 10/09/2013 | | | | | | | | |
| Země | Věk 0-17 let | | Věk 18-64 let | | Věk 65 a více let | | Celkem | |
| | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži | ženy | muži |
| EU 28 | 27,4 | 26,8 | 25,4 | 23,5 | 23,2 | 17,1 | 25,3 | 23,2 |
| EU 27 | 27,4 | 26,8 | 25,3 | 23,4 | 23,1 | 17,0 | 25,3 | 23,1 |
| Eurozóna 17 | 25,5 | 24,7 | 24,4 | 22,2 | 20,3 | 15,6 | 23,8 | 21,6 |
| v tom: | | | | | | | | |
| Belgie | 23,1 | 23,6 | 20,9 | 19,2 | 21,9 | 21,1 | 21,5 | 20,4 |
| Bulharsko | 52,0 | 51,7 | 45,6 | 44,7 | 64,6 | 56,0 | 50,5 | 47,7 |
| Česká republika | 19,2 | 20,7 | 16,8 | 13,4 | 14,9 | 4,9 | 16,9 | 13,7 |
| Dánsko | 16,4 | 15,5 | 21,0 | 20,0 | 17,9 | 15,0 | 19,5 | 18,2 |
| Estonsko | 25,3 | 24,3 | 23,1 | 25,3 | 20,6 | 9,5 | 22,9 | 23,2 |
| Finsko | 15,7 | 16,6 | 17,3 | 18,7 | 25,2 | 12,4 | 18,5 | 17,3 |
| Francie | 22,0 | 23,9 | 21,4 | 18,8 | 12,9 | 9,5 | 19,9 | 18,6 |
| Chorvatsko | 31,9 | 32,4 | 32,3 | 32,6 | 38,4 | 27,6 | 33,6 | 31,8 |
| Irsko | 35,1 | 33,3 | 30,9 | 30,1 | 14,3 | 13,1 | 29,8 | 29,0 |
| Itálie | 32,8 | 31,7 | 30,2 | 26,6 | 27,0 | 20,3 | 29,9 | 26,4 |
| Kypr | 20,3 | 23,7 | 23,4 | 18,4 | 43,6 | 37,0 | 25,5 | 21,8 |
| Litva | 34,2 | 32,7 | 32,9 | 34,4 | 35,1 | 27,3 | 33,6 | 33,2 |
| Lotyšsko ¹⁾ | 43,8 | 45,4 | 41,5 | 41,0 | 36,2 | 25,8 | 40,7 | 40,1 |
| Lucembursko | 22,1 | 21,3 | 19,5 | 15,7 | 5,1 | 4,2 | 18,0 | 15,6 |
| Maďarsko | 39,1 | 40,0 | 32,3 | 31,1 | 21,1 | 12,7 | 31,4 | 30,5 |
| Malta | 25,0 | 26,5 | 21,9 | 18,4 | 20,3 | 23,0 | 22,2 | 20,6 |
| Německo | 21,5 | 18,6 | 22,4 | 20,1 | 17,4 | 13,0 | 21,3 | 18,5 |
| Nizozemsko | 17,0 | 19,0 | 18,9 | 15,2 | 7,1 | 6,5 | 16,6 | 14,9 |
| Polsko | 29,7 | 29,8 | 27,1 | 26,9 | 28,1 | 19,0 | 27,7 | 26,6 |
| Portugalsko | 27,8 | 29,4 | 23,9 | 22,6 | 26,4 | 21,9 | 25,1 | 23,8 |
| Rakousko | 19,7 | 18,7 | 17,5 | 14,9 | 20,8 | 12,0 | 18,5 | 15,2 |
| Rumunsko | 51,0 | 47,2 | 39,0 | 39,0 | 38,9 | 29,9 | 41,1 | 39,5 |
| Řecko | 31,1 | 29,7 | 32,8 | 30,4 | 31,5 | 26,5 | 32,3 | 29,6 |
| Slovensko | 28,0 | 24,3 | 21,3 | 19,8 | 17,8 | 9,2 | 21,7 | 19,5 |
| Slovinsko | 17,8 | 16,9 | 19,3 | 18,1 | 31,1 | 13,6 | 21,1 | 17,4 |
| Spojené království | 26,6 | 27,1 | 22,8 | 19,9 | 25,8 | 19,0 | 24,1 | 21,4 |
| Španělsko | 31,7 | 29,6 | 27,4 | 26,9 | 23,3 | 21,0 | 27,3 | 26,6 |
| Švédsko | 15,7 | 16,2 | 16,3 | 14,6 | 25,3 | 9,9 | 18,0 | 14,2 |
| Ostatní země | | | | | | | | |
| Island | 17,0 | 16,3 | 14,7 | 13,9 | 5,5 | 3,4 | 14,1 | 13,3 |
| Norsko | 13,1 | 12,9 | 16,0 | 15,9 | 17,6 | 3,8 | 15,6 | 13,5 |
| Švýcarsko | 19,1 | 18,6 | 15,1 | 12,7 | 31,5 | 24,4 | 18,7 | 15,6 |

Zdroj: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/kapitola/1413-13-r_2013-10

Příloha D

Platové třídy

| | | |
|------------------|---------------|---|
| 1. - 2. | platová třída | základní vzdělání nebo základy vzdělání |
| 3. | platová třída | střední vzdělání |
| 4. | platová třída | střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem |
| 5. | platová třída | střední vzdělání s výučním listem |
| 6. | platová třída | střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem |
| 7. - 8. | platová třída | střední vzdělání s maturitní zkouškou |
| 9. | platová třída | vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou |
| 10. | platová třída | vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání |
| 11. - 12. | platová třída | vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu |
| 13. - 16. | platová třída | vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu |

<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB078>

Příloha E

Příloha č. 3: Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 3 (v Kč měsíčně)

Nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Příloha č. 3: Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 3 (v Kč měsíčně)

| Platový stupeň | Počet let započítatelné praxe | Platová třída | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|-------------------------------|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 1 | do 1 roku | 7 060 | 7 660 | 8 300 | 9 000 | 9 760 | 10 590 | 11 490 | 12 460 | 13 510 | 14 670 | 15 920 | 17 260 | 18 700 | 20 300 | 22 040 | 23 900 |
| 2 | do 2 let | 7 320 | 7 940 | 8 620 | 9 340 | 10 120 | 10 990 | 11 910 | 12 920 | 14 030 | 15 220 | 16 520 | 17 910 | 19 420 | 21 060 | 22 870 | 24 800 |
| 3 | do 4 let | 7 600 | 8 240 | 8 950 | 9 700 | 10 530 | 11 400 | 12 370 | 13 420 | 14 560 | 15 800 | 17 140 | 18 590 | 20 160 | 21 870 | 23 750 | 25 730 |
| 4 | do 6 let | 7 890 | 8 550 | 9 290 | 10 060 | 10 920 | 11 840 | 12 840 | 13 930 | 15 130 | 16 410 | 17 790 | 19 290 | 20 910 | 22 690 | 24 640 | 26 700 |
| 5 | do 9 let | 8 190 | 8 880 | 9 650 | 10 440 | 11 330 | 12 280 | 13 330 | 14 450 | 15 690 | 17 030 | 18 450 | 20 010 | 21 710 | 23 540 | 25 570 | 27 720 |
| 6 | do 12 let | 8 500 | 9 210 | 10 010 | 10 850 | 11 770 | 12 760 | 13 830 | 15 000 | 16 280 | 17 670 | 19 170 | 20 770 | 22 530 | 24 430 | 26 540 | 28 760 |
| 7 | do 15 let | 8 820 | 9 580 | 10 380 | 11 260 | 12 210 | 13 220 | 14 360 | 15 560 | 16 890 | 18 340 | 19 890 | 21 550 | 23 370 | 25 360 | 27 530 | 29 830 |
| 8 | do 19 let | 9 160 | 9 950 | 10 770 | 11 670 | 12 680 | 13 730 | 14 900 | 16 160 | 17 530 | 19 030 | 20 640 | 22 360 | 24 260 | 26 320 | 28 560 | 30 970 |
| 9 | do 23 let | 9 500 | 10 320 | 11 200 | 12 130 | 13 160 | 14 250 | 15 470 | 16 770 | 18 200 | 19 760 | 21 420 | 23 210 | 25 170 | 27 300 | 29 660 | 32 130 |
| 10 | do 27 let | 9 860 | 10 710 | 11 610 | 12 580 | 13 660 | 14 790 | 16 060 | 17 400 | 18 890 | 20 500 | 22 230 | 24 090 | 26 120 | 28 330 | 30 760 | 33 350 |
| 11 | do 32 let | 10 250 | 11 120 | 12 060 | 13 060 | 14 180 | 15 340 | 16 680 | 18 060 | 19 600 | 21 280 | 23 060 | 25 010 | 27 110 | 29 410 | 31 920 | 34 610 |
| 12 | nad 32 let | 10 630 | 11 550 | 12 520 | 13 560 | 14 710 | 15 920 | 17 310 | 18 740 | 20 350 | 22 060 | 23 940 | 25 950 | 28 130 | 30 520 | 33 130 | 35 910 |

Příloha F

Vážení zaměstnanci, obracím se na Vás s prosbou o vyplnění následujícího dotazníku, jehož výsledky budou využity pro bakalářskou práci na téma Rovnost mužů a žen v zaměstnání ve veřejném sektoru a budou zcela anonymní.

Za jeho vyplnění Vám předem děkuji.

1. Myslíte si, že Vaše pracovní zařazení odpovídá Vaším schopnostem a zkušenostem?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

2. Domníváte se, že ve Vaší organizaci existuje možnost rozdílného odměňování žen a mužů za práci ve srovnatelné pracovní pozici?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

3. Máte přibližnou představu o tom, jak vysokého platu (vč. všech odměn a benefitů) Vaši kolegové/kolegyně dosahují?

- Ano, vím to celkem přesně
- Ano, mám přibližnou představu
- Spíše nevím
- Nemám žádnou představu

4. Jste spokojen/na s výší své odměny?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

5. Víte o případu, kdy by si někdo z Vašich kolegů stěžoval na nerovné odměňování za práci stejné hodnoty?

- Ano
- Ne

6. Myslíte si, že je správné, aby žena pečovala o děti, domácnost, členy rodiny, zatímco muž by měl rodinu ekonomicky zajistit?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

7. Domníváte se, že je spravedlivé, aby zaměstnankyně pobíraly nižší odměnu než jejich mužští kolegové v důsledku ztráty praxe v souvislosti s mateřskou dovolenou či vlivem běžné péče o děti? (nemoci, návštěvy lékaře)

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

8. Myslíte si, že rozdílné odměňování mužů a žen obecně, může vést k vážným společenským problémům? (Větší chudoba rozvedených žen, ohrožení výchovy dětí atd.)

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

9. Myslíte si, že je ženám ve Vaší organizaci nabízena stejná možnost pracovního vzdělávání (např. školení, kurzy) a karierního postupu jako mužům?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

10. Myslíte si, že jsou muži ctižádostivější a mají větší touhu ke kariernímu postupu než ženy?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

11. V čem Vy spatřujete možnost nerovného odměňování mužů a žen ve Vaší organizaci?

Výše odměny se netýká pouze výše odměny dané platovým tarifem, ale zahrnuje i osobní příplatky, benefity v podobě služebního telefonu, auta, notebooku apod. (označte, prosím, jednu či více nabízených možností)

- vyšší pracovní nasazení (výkon) mužů oproti ženám
- přetrvávající genderové stereotypy, spočívající např. v přesvědčení, že posláním ženy je především péče o domácnost a o děti, zatímco muž je živitelem rodiny
- preference ženského přístupu k odváděné práci, spočívající například v empatičtějším přístupu ke klientovi, pečlivější práci apod.
- kvalitnější odvádění práce ze strany mužů (např. odpovědnější, rychlejší, spolehlivější)
- upřednostňování mužského způsobu myšlení (např. méně emocí, více realismu a nadhledu), při provádění požadovaných úkolů
- preference zájmů žen o záležitosti spojené s rodinou oproti pracovním činnostem
- jiná příčina

12. Za jak závažný společenský problém považujete rozdíl v odměňování mužů a žen obecně?

(Například vlivem segmentace žen v zaměstnáních jako např. učitelky, pečovatelky, zdravotnice, úřednice, prodavačky apod. -, tedy v zaměstnáních a profesích obecně méně finančně ohodnocených)

- Je to jeden z nejzávažnějších společenských problémů
- Je to problém, ale jeho řešení podle mého není v současné době prioritou
- Závažnost této problematiky je spíše okrajová
- Vůbec jej za problém nepovažuji

13. Myslíte si, že by stát měl aktivně podporovat rovnost v odměňování mužů a žen?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne

Demografické údaje

14. Pohlaví

- Muž
- Žena

15. Kolik je Vám let?

- 19-40
- 41 a více

16. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

- Středoškolské
- Vysokoškolské

17. Máte děti?

- Ano
- Ne

18. Jak dlouho jste zaměstnán/na u této organizace?

- do 5 let
- 6 – 20 let
- 21 a více let

19. Jaká je vaše pracovní pozice?

- řadový pracovník
- vedoucí pracovník

Děkuji Vám za čas, který jste věnoval/la vyplnění dotazníku.

Lada Grymová, studentka Univerzity Hradec Králové, obor Sociální práce ve veřejné správě.

Příloha G -1. dílčí cíl

Tabulka G1 - muži a ženy dle kategorií

| Žena | Muž | Ženy (19 - 40 let) | Ženy (41 a více let) | Vzdělání VŠ | Vzdělání SŠ | Děti ano | Děti ne | Řadový prac. | Vedoucí prac. |
|------|-----|--------------------|----------------------|-------------|-------------|----------|---------|--------------|---------------|
| 80 | 25 | 55 | 50 | 34 | 71 | 78 | 27 | 92 | 13 |

| V procentech | | | | | | | | | |
|--------------|--------|-------------|---------------|-------------|-------------|---------|-----------|------------|------------|
| Žena | Muž | 19 - 40 let | 41 a více let | VŠ vzdělání | SŠ vzdělání | Má děti | Nemá děti | Řad. Prac. | Ved. prac. |
| 76,20% | 23,80% | 52,40% | 47,60% | 32,40% | 67,60% | 74,30% | 25,70% | 87,60% | 12,40% |

Zdroj: Vlastní

Tabulka G2 - 1. dílčí cíl

Ženy – otázka č. 1

| 1. Myslíte si, že Vaše pracovní zařazení odpovídá Vaším schopnostem a zkušenostem? | |
|--|----|
| Určitě ano | 29 |
| Spíše ano | 40 |
| Spíše ne | 11 |
| Určitě ne | 0 |

Muži - otázka č. 1

| 1. Myslíte si, že Vaše pracovní zařazení odpovídá Vaším schopnostem a zkušenostem? | |
|--|----|
| Určitě ano | 10 |
| Spíše ano | 12 |
| Spíše ne | 2 |
| Určitě ne | 1 |

Zdroj: Vlastní

Tabulka G3

Ženy - otázka č. 2

| 2. Domníváte se, že ve Vaší organizaci existuje možnost rozdílného odměňování žen a mužů za práci ve srovnatelné pracovní pozici? | |
|---|----|
| Určitě ano | 28 |
| Spíše ano | 22 |
| Spíše ne | 27 |
| Určitě ne | 3 |

Muži - otázka č. 2

| 2. Domníváte se, že ve Vaší organizaci existuje možnost rozdílného odměňování žen a mužů za práci ve srovnatelné pracovní pozici? | |
|---|----|
| Určitě ano | 3 |
| Spíše ano | 7 |
| Spíše ne | 12 |
| Určitě ne | 3 |

Zdroj: Vlastní

Tabulka G4

Ženy – otázka č. 2

odpovědi - určitě ano a spíše ano dle věkových kategorií

| 2. Domníváte se, že ve Vaší organizaci existuje možnost rozdílného odměňování žen a mužů za práci ve srovnatelné pracovní pozici? | žena 19 -40 let | žena 40 a více let |
|---|-----------------|--------------------|
| Určitě ano | 13 | 15 |
| Spíše ano | 10 | 12 |

Zdroj: Vlastní

Tabulka G5

Ženy – otázka č. 3

| 3. Máte přibližnou představu o tom, jak vysokého platu (vč. všech odměn a benefitů) Vaši kolegové/kolegyně dosahují? | |
|--|----|
| Ano, vím to celkem přesně | 3 |
| Ano, mám přibližnou představu | 31 |
| Spíše nevím | 40 |
| Nemám žádnou představu | 6 |

Muži – otázka č. 3

| 3. Máte přibližnou představu o tom, jak vysokého platu (vč. všech odměn a benefitů) Vaši kolegové/kolegyně dosahují? | |
|--|----|
| Ano, vím to celkem přesně | 4 |
| Ano, mám přibližnou představu | 11 |
| Spíše nevím | 8 |
| Nemám žádnou představu | 2 |

Zdroj: Vlastní

Tabulka G 5a

Ženy a muži – kladné odpovědi

| 3. Máte přibližnou představu o tom, jak vysokého platu (vč. všech odměn a benefitů) Vaši kolegové/kolegyně dosahují? | |
|--|----|
| Ano, vím to celkem přesně | 7 |
| Ano, mám přibližnou představu | 42 |

Tabulka G 5b

Ženy a muži syntéza otázek 2 a 3

| 2. Domníváte se, že ve Vaší organizaci existuje možnost rozdílného odměňování žen a mužů za práci ve srovnatelné pracovní pozici? 3. Máte přibližnou představu o tom, jak vysokého platu (vč. všech odměn a benefitů) Vaši kolegové/kolegyně dosahují? | |
|--|----|
| Respondenti, kteří mají představu o výši platu svých kolegů | 49 |
| Respondenti, kteří mají zároveň představu o výši platů kolegů a navíc se domnívají, že v jejich organizaci dochází k nerovnému odměňování | 30 |
| Respondenti, kteří mají sice představu o výši platů kolegů, ale nemyslí si, že dochází k nerovnému odměňování | 19 |

Zdroj: Vlastní

Tabulka G6

Ženy – otázka č. 4

| 4. Jste spokojen (a) s výší své odměny? | |
|---|----|
| Určitě ano | 9 |
| Spíše ano | 33 |
| Spíše ne | 29 |
| Určitě ne | 9 |

Muži - otázka č. 4

| 4. Jste spokojen (a) s výší své odměny? | |
|---|----|
| Určitě ano | 4 |
| Spíše ano | 10 |
| Spíše ne | 8 |
| Určitě ne | 3 |

Zdroj: Vlastní

Tabulka G7

Ženy – otázka č. 5

| 5. Víte o případu, kdy si někdo z Vašich kolegů stěžoval na nerovné odměňování za práci stejné hodnoty? | |
|---|----|
| ano | 45 |
| ne | 35 |

Muži – otázka č. 5

| 5. Víte o případu, kdy si někdo z Vašich kolegů stěžoval na nerovné odměňování za práci stejné hodnoty? | |
|---|----|
| ano | 12 |
| ne | 13 |

Zdroj: Vlastní

Tabulka G8

K otázce č. 4

| Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví ¹⁾ | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|-------------------|
| 1. až 4. čtvrtletí 2014 | - | | | | | | (předběžné údaje) |

| Ukazatel | | Průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený na plně zaměstnané) | | | Průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců | | |
|------------------------------------|--|--|----------------|------------|--|---------------|------------|
| | | | <u>v tis./</u> | <u>%</u> | | <u>v Kč /</u> | <u>%</u> |
| Česká republika c e l k e m | | 3 751,5 | 21,8 | 0,6 | 25 686 | 608 | 2,4 |
| v tom: | | - | - | - | - | - | - |
| - | <u>podnikatelská sféra</u> | 3 061,4 | 13,2 | 0,4 | 25 646 | 607 | 2,4 |
| - | <u>nepodnikatelská sféra</u> | 690,0 | 8,6 | 1,3 | 25 863 | 608 | 2,4 |
| Sekce CZ-NACE | | - | - | - | - | - | - |
| Q | <u>Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení</u> | 282,0 | 3,1 | 1,1 | 27 614 | 862 | 3,2 |

Zdroj: ČSÚ, Průměrné mzdy - 4. čtvrtletí 2014

Příloha H – 2. dílčí cíl

Tabulka H 1

Otázka č. 1 - Myslíte si, že Vaše pracovní zařazení odpovídá Vaším schopnostem a zkušenostem?

Žena – vedoucí pracovnice

Žena - řadová pracovnice

| Vedoucí pracovnice | Určitě ano | Spíše ano | | Řadový pracovník | Určitě ano | Spíše ano |
|--------------------|------------|-----------|--|------------------|------------|-----------|
| Žena | 1 | 2 | | Žena | 27 | 20 |

Muž – vedoucí pracovník

Muž – řadový pracovník

| Vedoucí pracovník | Určitě ano | Spíše ano | | Řadový pracovník | Určitě ano | Spíše ano |
|-------------------|------------|-----------|--|------------------|------------|-----------|
| Muž | 4 | 3 | | Muž | 6 | 9 |

Zdroj: Vlastní

Tabulka H 2

Otázka č. 2 - Domníváte se, že ve Vaší organizaci existuje možnost rozdílného odměňování žen a mužů za práci ve srovnatelné pracovní pozici?

Z pohledu žen – vedoucích pracovnic

| Žena | Vedoucí pracovník |
|------------|-------------------|
| Určitě ano | 1 |
| Spíše ano | 4 |
| Spíše ne | 1 |
| Určitě ne | 0 |

Z pohledu žen – řadových pracovnic

| Žena | Řadový pracovník |
|------|------------------|
|------|------------------|

| | |
|------------|----|
| Určitě ano | 27 |
| Spíše ano | 24 |
| Spíše ne | 24 |
| Určitě ne | 0 |

Z pohledu mužů – vedoucích pracovníků

| Muž | Vedoucí pracovník |
|------------|-------------------|
| Určitě ano | 1 |
| Spíše ano | 2 |
| Spíše ne | 3 |
| Určitě ne | 1 |

Z pohledu mužů – řadových pracovníků

| Muž | Řadový pracovník |
|------------|------------------|
| Určitě ano | 2 |
| Spíše ano | 5 |
| Spíše ne | 8 |
| Určitě ne | 2 |

Zdroj: Vlastní

Tabulka H 3

Otázka č. 3: Máte přibližnou představu o tom, jak vysokého platu (vč. všech odměn a benefitů) Vaši kolegové/kolegyně dosahují?

Z pohledu žen – vedoucích pracovníc

| | |
|-------------------------------|---|
| Ano, vím to celkem přesně | 2 |
| Ano, mám přibližnou představu | 1 |

Z pohledu žen – řadových pracovníc

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| Ano, vím to celkem přesně | 1 |
| Ano, mám přibližnou představu | 30 |

Z pohledu mužů – vedoucích pracovníků

| | |
|--------------------------------------|----------|
| Ano, vím to celkem přesně | 3 |
| Ano, mám přibližnou představu | 2 |

Z pohledu mužů – řadových pracovníků

| | |
|--------------------------------------|----------|
| Ano, vím to celkem přesně | 0 |
| Ano, mám přibližnou představu | 4 |

Zdroj: Vlastní

Tabulka H 4

Otázka č. 4: Jste spokojen/na s výší své odměny?

Z pohledu žen – vedoucích pracovníc

Z pohledu žen – řadových pracovníc

| | | | | |
|------------|---|--|------------|----|
| Určitě ano | 2 | | Určitě ano | 7 |
| Spíše ano | 3 | | Spíše ano | 30 |

Z pohledu mužů – vedoucích pracovníků

Z pohledu mužů – řadových pracovníků

| | | | | |
|------------|---|--|------------|---|
| Určitě ano | 4 | | Určitě ano | 0 |
| Spíše ano | 1 | | Spíše ano | 9 |

Zdroj: Vlastní

Tabulka H 5

Otázka č. 5: Víte o případu, kdy by si někdo z Vašich kolegů stěžoval na nerovné odměňování za práci stejné hodnoty?

Z pohledu žen – **vedoucích pracovníc**

Z pohledu žen – **řadových pracovníc**

| | | | | |
|------------|----------|--|------------|-----------|
| Ano | 2 | | Ano | 43 |
| Ne | 4 | | Ne | 31 |

Z pohledu mužů – **vedoucích pracovníků**

Z pohledu mužů – **řadových pracovníků**

| | | | | |
|------------|----------|--|------------|----------|
| Ano | 3 | | Ano | 9 |
| Ne | 4 | | Ne | 9 |

Zdroj: Vlastní

Příloha I – 3. dílčí cíl

Tabulka I 1

Ženy – otázka č. 6

| 6. Myslíte si, že je správné, aby žena pečovala o děti, domácnost, členy rodiny, zatímco muž by měl rodinu ekonomicky zajistit? | |
|--|-----------|
| Určitě ano | 14 |
| Spíše ano | 26 |
| Spíše ne | 26 |
| Určitě ne | 14 |

Muži – otázka č. 6

| 6. Myslíte si, že je správné, aby žena pečovala o děti, domácnost, členy rodiny, zatímco muž by měl rodinu ekonomicky zajistit? | |
|--|-----------|
| Určitě ano | 2 |
| Spíše ano | 11 |
| Spíše ne | 11 |
| Určitě ne | 1 |

Zdroj: Vlastní

Tabulka I 2

Ženy – otázka č. 6 – odpovědi dle vzdělání

| | žena VŠ | žena SŠ |
|-------------------|----------------|----------------|
| Určitě ano | 1 | 13 |
| Spíše ano | 7 | 19 |
| Spíše ne | 10 | 16 |
| Určitě ne | 4 | 10 |

Tabulka I 3

Ženy – otázka č. 7

| 7. Domníváte se, že je spravedlivé, aby zaměstnankyně pobíraly nižší odměnu než jejich mužští kolegové v důsledku ztráty praxe v souvislosti s mateřskou dovolenou či vlivem běžné péče o děti? (nemoci, návštěvy lékaře) | |
|--|-----------|
| Určitě ano | 0 |
| Spíše ano | 4 |
| Spíše ne | 41 |
| Určitě ne | 35 |

Zdroj: Vlastní

Muži – otázka č. 7

| 7. Domníváte se, že je spravedlivé, aby zaměstnankyně pobíraly nižší odměnu než jejich mužští kolegové v důsledku ztráty praxe v souvislosti s mateřskou dovolenou či vlivem běžné péče o děti? (nemoci, návštěvy lékaře) | |
|--|----|
| Určitě ano | 1 |
| Spíše ano | 11 |
| Spíše ne | 9 |
| Určitě ne | 4 |

Zdroj: Vlastní

Tabulka I 4

Ženy – otázka č. 8

| 8. Myslíte si, že je ženám ve Vaší organizaci nabízena stejná možnost pracovního vzdělávání (např. školení, kurzy) jako mužům? | |
|---|----|
| Určitě ano | 35 |
| Spíše ano | 41 |
| Spíše ne | 4 |
| Určitě ne | 0 |

Muži – otázka č. 8

| 8. Myslíte si, že je ženám ve Vaší organizaci nabízena stejná možnost pracovního vzdělávání (např. školení, kurzy) jako mužům? | |
|---|----|
| Určitě ano | 16 |
| Spíše ano | 7 |
| Spíše ne | 2 |
| Určitě ne | 0 |

Zdroj: Vlastní

Tabulka I 5

Otázka č. 6 - Myslíte si, že je správné, aby žena pečovala o děti, domácnost, členy rodiny, zatímco muž by měl rodinu ekonomicky zajistit?

Ženy – dle věkových kategorií

| | Žena 19 - 40 | žena 40 + |
|------------|---------------------|------------------|
| Určitě ano | 6 | 8 |
| Spíše ano | 15 | 11 |
| Spíše ne | 16 | 10 |
| Určitě ne | 7 | 7 |

Tabulka I 6

Ženy – otázka č. 9

| 9. Myslíte si, že rozdílné odměňování mužů a žen obecně, může vést k vážným společenským problémům? (Větší chudoba rozvedených žen, ohrožení výchovy dětí atd.) | |
|--|-----------|
| Určitě ano | 29 |
| Spíše ano | 20 |
| Spíše ne | 28 |
| Určitě ne | 3 |

Muži – otázka č. 9

| 9. Myslíte si, že rozdílné odměňování mužů a žen obecně, může vést k vážným společenským problémům? (Větší chudoba rozvedených žen, ohrožení výchovy dětí atd.) | |
|--|-----------|
| Určitě ano | 2 |
| Spíše ano | 6 |
| Spíše ne | 14 |
| Určitě ne | 3 |

Zdroj: Vlastní

Příloha J – 4. dílčí cíl

Tabulka J 1

Ženy – otázka č. 10

| 10. Myslíte si, že jsou muži ctižádostivější a mají větší touhu ke kariéernímu postupu než ženy? | |
|--|----|
| Určitě ano | 14 |
| Spíše ano | 30 |
| Spíše ne | 22 |
| Určitě ne | 14 |

Muži – otázka č. 10

| 10. Myslíte si, že jsou muži ctižádostivější a mají větší touhu ke kariéernímu postupu než ženy? | |
|--|----|
| Určitě ano | 3 |
| Spíše ano | 8 |
| Spíše ne | 10 |
| Určitě ne | 4 |

Zdroj: Vlastní

Tabulka J 2

Ženy – otázka č. 11

| 11. V čem Vy spatřujete možnost nerovného odměňování mužů a žen ve Vaší organizaci? | Jak odpovídaly ženy |
|--|---------------------|
| přetrvávající genderové stereotypy spočívající např. v přesvědčení, že posláním ženy je především péče o domácnost a o děti, zatímco muž je živitelem rodiny | 44 |
| vyšší pracovní nasazení (výkon) mužů oproti ženám | 8 |
| preferenze ženského přístupu k odváděné práci spočívající například v empatictější vztahu ke klientovi, pečlivější práci apod. | 10 |
| kvalitnější odvádění práce ze strany mužů (např. odpovědnější, rychlejší, spolehlivější) | 1 |
| upřednostňování mužského způsobu myšlení (např. méně emocí, více realismu a nadhledu), při provádění požadovaných úkolů | 6 |

| | |
|--|-----------|
| preferenze zájmů žen o záležitosti spojené s rodinou oproti pracovním činnostem | 10 |
| Jiná odpověď | 1 |

Muži – otázka č. 11

| 11. V čem Vy spatřujete možnost nerovného odměňování mužů a žen ve Vaší organizaci? | Jak odpovídali muži |
|---|----------------------------|
| vyšší pracovní nasazení (výkon) mužů oproti ženám | 1 |
| přetrvávající genderové stereotypy spočívající např. v přesvědčení, že posláním ženy je především péče o domácnost a o děti, zatímco muž je živitelem rodiny | 10 |
| preferenze ženského přístupu k odváděné práci spočívající například v empatičtějším vztahu ke klientovi, pečlivější práci apod. | 1 |
| upřednostňování mužského způsobu myšlení (např. méně emocí, více realismu a nadhledu), při provádění požadovaných úkolů | 2 |
| preferenze zájmů žen o záležitosti spojené s rodinou oproti pracovním činnostem | 11 |
| kvalitnější odvádění práce ze strany mužů (např. odpovědnější, rychlejší, spolehlivější) | 2 |
| Jiná odpověď | 0 |

Zdroj: Vlastní

Příloha K – 5. dílčí cíl

Tabulka K 1

Ženy – otázka č. 12

| | |
|---|-----------|
| 12. Za jak závažný společenský problém považujete rozdíl v odměňování mužů a žen obecně? (Například vlivem segmentace (koncentrace) žen v zaměstnáních jako např. učitelky, pečovatelky, zdravotnice, úřednice, prodavačky apod. - tedy v zaměstnáních a profesích obecně méně finančně ohodnocených nebo např. vlivem genderových stereotypů) | |
| Je to jeden z nejzávažnějších společenských problémů | 11 |
| Je to problém, ale jeho řešení podle mého není v současné době prioritou | 41 |
| Závažnost této problematiky je spíše okrajová | 10 |
| Vůbec jej za problém nepovažuji | 18 |

Muži – otázka č. 12

| | |
|---|-----------|
| 12. Za jak závažný společenský problém považujete rozdíl v odměňování mužů a žen obecně? (Například vlivem segmentace (koncentrace) žen v zaměstnáních jako např. učitelky, pečovatelky, zdravotnice, úřednice, prodavačky apod. - tedy v zaměstnáních a profesích obecně méně finančně ohodnocených nebo např. vlivem genderových stereotypů) | |
| Je to jeden z nejzávažnějších společenských problémů | 2 |
| Je to problém, ale jeho řešení podle mého není v současné době prioritou | 6 |
| Závažnost této problematiky je spíše okrajová | 10 |
| Vůbec jej za problém nepovažuji | 7 |

Zdroj: Vlastní

Tabulka K 2

Ženy – otázka č. 13

| | |
|---|-----------|
| 13. Myslíte si, že by stát měl aktivně podporovat rovnost v odměňování mužů a žen? | |
| Určitě ano | 29 |
| Spíše ano | 39 |
| Spíše ne | 12 |
| Určitě ne | 0 |

Muži – otázka č. 13

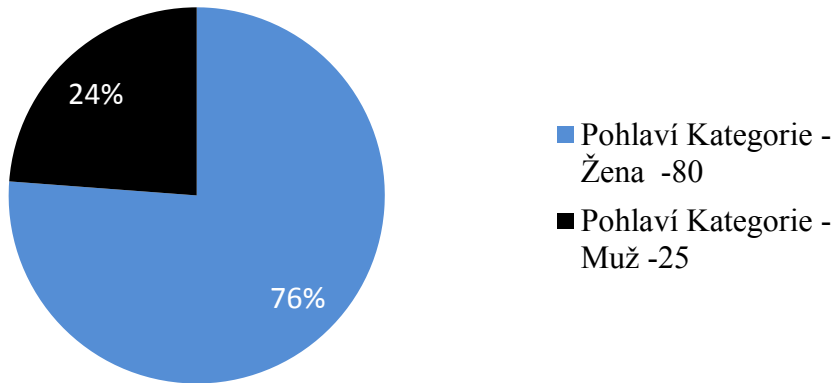
| 13. Myslíte si, že by stát měl aktivně podporovat rovnost v odměňování mužů a žen? | |
|---|----------|
| Určitě ano | 5 |
| Spíše ano | 8 |
| Spíše ne | 7 |
| Určitě ne | 5 |

Zdroj: Vlastní

Příloha L - grafy dle demografických údajů

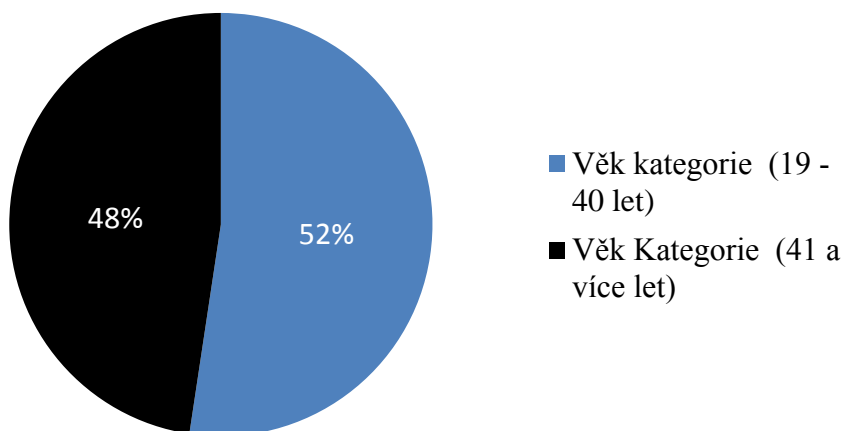
Otázka č. 14

Pohlaví



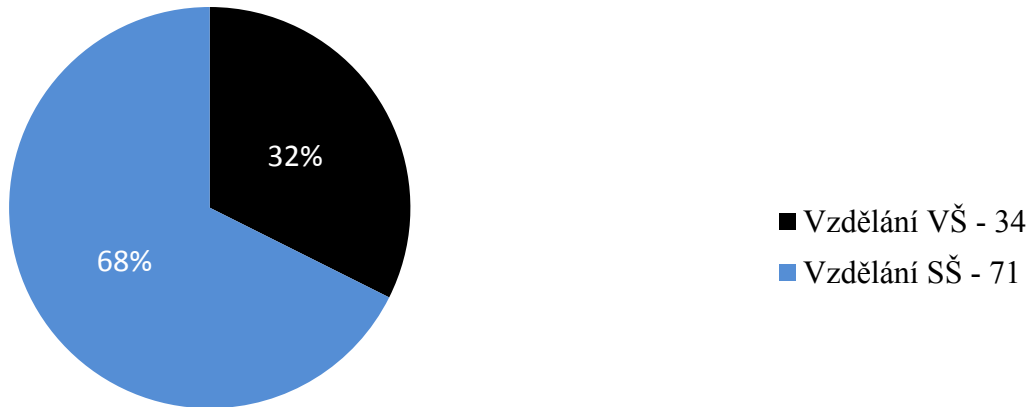
Otázka č. 15

Kolik je Vám let?



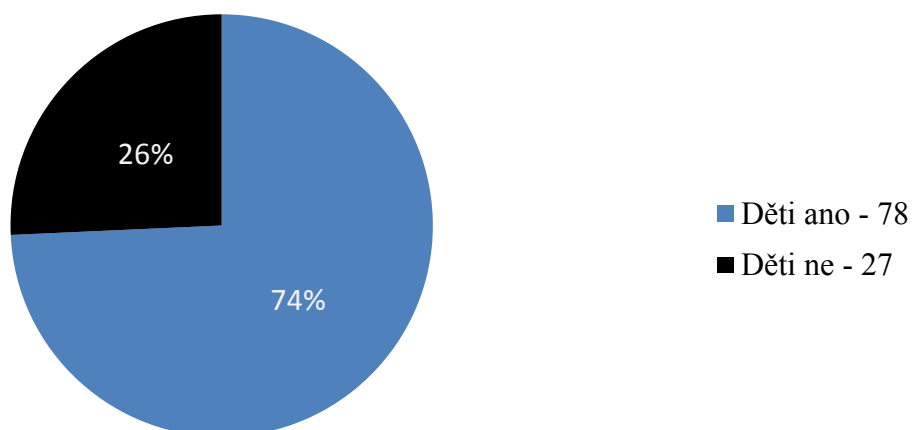
Otázka č. 16

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



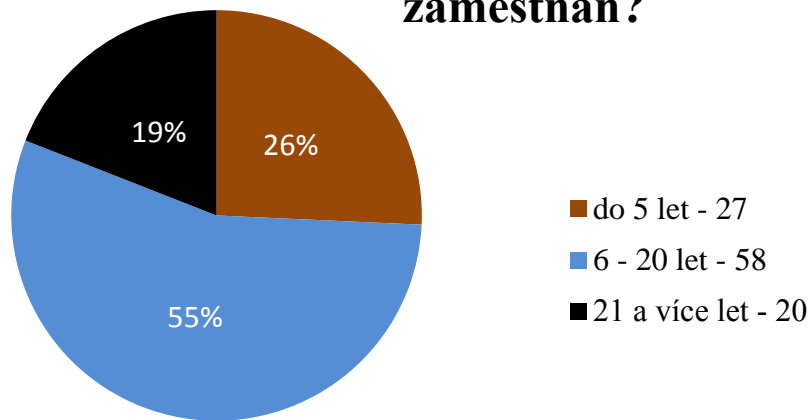
Otázka č. 17

Máte děti?



Otázka č. 18

**Jak dlouho jste u organizace
zaměstnán?**



Otázka č. 19

Jaká je vaše pracovní pozice?

