

Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Bakalářská práce

2022

Radka Tobolková

Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Katedra sociologie

Genderová nerovnost v pracovním prostředí

Bakalářská práce

Autor: Radka Tobolková

Studijní program: B0314A250008 - Sociologie

Studijní obor: Sociologie

Forma studia: Prezenční

Vedoucí práce: Mgr. Lucie Cviklová, M.A., Ph.D.

Hradec Králové, 2022



Zadání bakalářské práce

Autor: Radka Tobolková

Studium: F19BP0149

Studijní program: B0314A250008 Sociologie

Studijní obor:

Název bakalářské práce: Genderová nerovnost v pracovním prostředí

Název bakalářské práce AJ: Gender inequality in the work environment

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Moje práce bude pojednávat o tématu genderové nerovnosti v pracovním prostředí. Konkrétně se zaměřím na nerovné platové ohodnocení mezi muži a ženami a také na sexuální obtěžování, jak mezi kolegy, tak i od nadřízených. Pro tuto práci se budu soustředit především na to, jak je to v České republice, ale pro porovnání použiju i evropské průměry, či příklady jiných států. V první části práce se budu věnovat definicím pojmů, které se k tomuto tématu vztahují. V druhé části se zaměřím na fakta a čísla, která budou pocházet z dřívějších výzkumů tohoto tématu, které budou později sloužit i pro porovnání s výsledky, které budu mít z výzkumu já. Pro svůj výzkum použiju jednu z kvantitativních metod, dotazník, který pro zjednodušení bude předložen jednomu pracovnímu sektoru – školskému. Na konci práce se budu věnovat interpretaci těchto získaných dat.

Formánková, Lenka, Hana Maříková, Alena Křížková, Romana Volejníčková. 2015. *Gender a rovnováha moci*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.

Křížková, Alena, Hana Maříková, Zuzana Uhde. 2006. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.

Křížková, Alena, Romana Marková Volejníčková, Kristýna Pospíšilová a Hana Maříková. 2018. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů/ Gender pay gap in CR. Workplaces, occupations, equal work and decomposition of factors*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Křížková, Alena, Zdeněk Sloboda. 2009. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.

Křížková, Alena, Zdeněk Sloboda, Radka Dudová, Hana Maříková 2007. *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.

Surynek, Alois. 2001. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press.

Garantující pracoviště: Katedra sociologie,
Filozofická fakulta

Vedoucí práce: Mgr. Lucie Cviklová, M.A., Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 25.3.2021

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala pod vedením vedoucí bakalářské práce samostatně a uvedla jsem všechny použité zdroje a literaturu.

Ve Mžanech dne 1. května 2022

.....

Radka Tobolková

Anotace:

Tobolková, R. 2022. *Genderová nerovnost v pracovním prostředí*. Hradec Králové: Filozofická fakulta, Univerzita Hradec Králové, 79 s. Bakalářská práce.

Bakalářská práce se zaměřuje na téma genderové nerovnosti v pracovním prostředí. Konkrétně se zaměřuje na nerovné platové ohodnocení mezi muži a ženami a také na sexuální obtěžování, jak mezi kolegy, tak i od nadřízených diskriminaci v zaměstnání a na nerovné podmínky sladění rodinného a pracovního života. Cílem práce je zjistit v jakých formách a do jaké míry se v pracovním prostředí můžeme setkat s různými projevy genderové nerovnosti. V teoretické části je práce zaměřena především na definice pojmů spjatých s problematikou genderové nerovnosti a vysvětlení různých forem genderové nerovnosti. V praktické části se práce zaměřuje již na výzkum, pro jehož účely byla použita kvantitativní metoda, přesněji dotazníkové šetření. Pro dotazníkové šetření jsou zvoleni učitelé, ředitelé/ředitelky a zástupci ředitele/ředitelky gymnázií. Závěr práce je věnován interpretaci získaných dat, jejich shrnutí, shrnutí důležitých poznatků a porovnání výsledků výzkumu s výzkumy předešlými.

Klíčová slova: gender pay gap, genderová nerovnost, diskriminace, sexuální obtěžování, sladění pracovního a rodinného života.

Annotation:

Tobolková, R. 2022. *Gender inequality in the work environment*. Hradec Králové: Philosophical Faculty, University of Hradec Králové, 79 pp. Bachelor Thesis.

The bachelor thesis focuses on the topic of gender inequality in the work environment. Specifically, it focuses on unequal pay between men and women, as well as sexual harassment, both between colleagues and from superiors, discrimination in employment and unequal conditions for reconciling family and working life. The aim of the work is to find out in what forms and to what extent we can encounter various manifestations of gender inequality in the work environment. In the theoretical part, the work focuses mainly on the definition of concepts related to gender inequality and the explanation of various forms of gender inequality. In the practical part, the work focuses on research, for the purposes of which a quantitative method was used, more precisely a questionnaire survey. Teachers, principals and deputy principals of grammar schools are elected for the questionnaire survey. The conclusion of the thesis is devoted for the interpretation of the obtained data, their summary, summary of important findings and comparison of research results with previous research.

Key words: gender pay gap, gender inequality, discrimination, sexual harassment, reconciliation of work and family life.

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Lucii Cviklové, M.A., Ph.D. za odborné vedení, vstřícnost, cenné rady a poznámky k vypracování této práce. Také děkuji všem respondentům, kteří se účastnili mého výzkumného šetření. Rovněž chci poděkovat své rodině a přátelům za všechnu podporu.

Obsah

1. Úvod.....	10
2. Definice pojmů.....	11
3. Gender pay gap	13
3. 1. Historie gender pay gap.....	13
3.2. Teoretické koncepce vysvětlující gender pay gap.....	16
3. 2. 1. Ekonomické přístupy.....	16
3. 2. 2. Další sociálně vědní přístupy	18
3. 3. Gender pay gap a jeho zkoumání v různých rovinách	21
3. 3. 1. Makrorovina.....	21
3. 3. 2. Mezorovina.....	22
3. 3. 3. Mikrorovina.....	24
3. 4. Poznatky o gender pay gap v předešlých výzkumech.....	26
3. 4. 1. Mzdové nerovnosti a pracovní podmínky z hlediska genderu	26
3. 4. 2. Rozdíly v odměňování mezi muži a ženami na stejné pracovní pozici a genderová segregace	27
4. Postavení žen v zaměstnání a přístup žen k řídicím pozicím	27
4. 1. Historický a kulturní kontext postavení žen ve společnosti	28
4. 2. Legislativa a institucionální zakotvení genderové rovnosti	29
4. 3. Podpora žen v rozhodovacích pozicích v České republice	30
4. 4. Poznatky o problematice žen v řídicích pozicích ví z předešlých výzkumů.....	31
4. 5. Shrnutí	33
5. Sexuální obtěžování na pracovišti.....	34
5. 1. Obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování	34
5. 2. Sexuální obtěžování jakožto projev moci	35
5. 3. Míra a formy sexuálního obtěžování ve světle sociologických dat.....	37
5. 4. Aktéři sexuálního obtěžování.....	38
5. 5. Shrnutí	39
6. Problémy harmonizace rodinného a pracovního života	39
7. Metodologie	42
7. 1. Zvolená metoda sociologického výzkumu	42
7. 2. Sběr dat.....	43
7. 3. Výzkumné otázky a hypotézy	44

8. Výsledky výzkumu.....	45
8. 1. Struktura vzorku.....	45
8. 2. Diskriminace v zaměstnání	50
8. 3. Sexuální obtěžování na pracovišti.....	55
8. 4. Sladění rodinného a pracovního života	59
8. 5. Přehled a názory respondentů ohledně postavení žen a mužů na trhu práce.....	62
9. Závěr	66
Seznam použité literatury.....	69
Seznam grafů.....	71
Seznam tabulek	72
PŘÍLOHY	1
Příloha č. 1: Dotazník.....	1

1. Úvod

Tato práce pojednává o tématu genderové nerovnosti v pracovním prostředí. Konkrétně se zaměřuje na nerovné platové ohodnocení mezi muži a ženami a také na sexuální obtěžování, jak mezi kolegy, tak i od nadřízených, diskriminaci v zaměstnání a na nerovné podmínky sladění rodinného a pracovního života. Práce se zaměřuje především na to, jak je to v České republice. Problematika genderových nerovností je velice důležitá už jen kvůli její aktuálnosti a také je i velice zajímavá. I přes všechny vývoj a snahu o dosažení rovnosti mezi muži a ženami, tak jsou tu stále genderové nerovnosti, které se mimo jiné promítají i v pracovním prostředí. Práce bude pojednávat o jednotlivých formách, které genderovou nerovnost utváří, či jsou přímo její součástí, jmenovitě se jedná především o nerovnost platů, nerovnosti v možnosti karierního postupu, sexuální obtěžování. Ženy jsou mnohdy diskriminovány volbou buď děti, nebo kariéra a i když si žena vybere kariéru, tak mnozí zaměstnavatelé mohou stále předpokládat, že žena bude chtít děti. Je to jeden z důvodů, proč ženy jsou méně přijímané na určité pozice. Ve společnosti stále přetrvává stereotypní názor, že žena patří do kuchyně a je jen od toho, aby plodila děti a starala se o muže. Tento názor, však nenajdeme jen u mužů, ale i u některých žen. Dále jsou ženy stále vnímány jako sexuální objekt a někteří muži mají dojem, že se ženami mohou zacházet jakkoli. V pracovním prostředí pak čas od času dochází k osahávání, či k nevhodným nabídkám a jinak urážlivým větám.

Práce je rozdělena na několik kapitol, kdy se první kapitola zabývá definicemi pojmů, které se neodmyslitelně vztahují k problematice genderové rovnosti v pracovním prostředí, druhá kapitola se věnuje gender pay gap, třetí kapitola je věnována postavení žen v zaměstnání a jejich přístupu k řídicím pozicím, čtvrtá kapitola je zaměřena na sexuální obtěžování na pracovišti a pátá kapitola je věnována problémům harmonizace rodinného a pracovního života.

V další části je představen výzkum, který se zajímá právě o platové ohodnocení, karierní postup, sexuální obtěžování na pracovišti a lehce se dotýká také rodinného života, především jeho kombinace s prací. Pro tyto účely byl zvolen výzkum kvantitativní, přesněji dotazníková metoda. Hlavní výzkumná otázka, na kterou se

výzkum snažil odpovědět, zněla: 1) Jaké formy diskriminace zažívají pracovníci na gymnáziích? Dále bylo stanoveno k výzkumné otázce několik hypotéz, které ji doplňují. Hypotézy znějí následovně: 1) muži budou častěji v řídicích pozicích než ženy, 2) muži budou mít vyšší platy než ženy, 3) ženy budou častěji obětmi diskriminace než muži, ženy budou častěji obětmi sexuálního obtěžování než muži a kolegové budou častěji strůjci sexuálního obtěžování než nadřízení či podřízení, 6) ženy se budou o problematiku genderových nerovností zajímat více než muži. Předposlední kapitola bakalářské práce se již zabývá interpretací dat získaných z tohoto výzkumu. V poslední, závěrečné, kapitole je vše shrnuto a výsledky z výzkumu porovnány s výsledky z výzkumů dřívějších.

2. Definice pojmů

Gender je jinak nazýván sociálním pohlavím. Obsahuje kulturně dané charakteristiky, které tvoří rozdíly mezi muži a ženami. Jedná se o určité role zastávané muži a ženami. Oproti tomu stojí **pohlaví**, které je tvořeno biologickými rozdíly.

Genderové role jsou naučené v rámci socializace (socializace je procesem, ve kterém se každé dítě učí normám a pravidlům společnosti) a výrazně se liší napříč rozdílnými lidskými společnostmi a proměňují se v čase. Jsou tedy historicky a místně podmíněné. Nejsou přirozenou a neměnnou charakteristikou žen a mužů, ale odráží aktuální stav sociálních vztahů mezi nimi. Jako takový tedy gender doplňuje kategorii pohlaví ve smyslu biologických rozdílů mezi ženami a muži. Ve vztahu k genderovým rolím jsou společenská očekávání odvislá také od socio-ekonomického, politického a kulturního kontextu [Český statistický úřad 2016]. Ke znevýhodnění a diskriminaci dochází i na základě dalších faktorů, jako jsou etnicita, třída, zdravotní stav, genderová identita a sexuální orientace či věk.

Dívky jsou učeny být něžné, slušné, milé a elegantní a chlapci zase spíše trochu rebelštlí ale zároveň gentlemani. Dívky se učí vařit, prát a žehlit, aby se v budoucnu mohli starat o domácnost a chlapci naopak vyrábět a spravovat různé věci. Tato socializace a přijímání sociálních rolí jsou učeny nápodobou osob stejného pohlaví [Česká asociace vzdělávacích institucí 2013]. Tyto rozdíly se postupem času však pomalu slévají dohromady. Spousta moderních rodičů třeba zastává výchovu způsobem,

že jsou dítěti pořizovány hračky pro obě pohlaví a dítě si tak hraje, s čím chce. Mnohem víc můžeme vidět ženy, které rády opravují nábytek či dělají takové ty typicky „mužské“ práce a také můžeme i naopak vidět muže, co se zajímají o kosmetiku. Ačkoliv i nadále stereotypy a genderové role přetrvávají.

Dále je důležité popsat rozdíl mezi **přímou a nepřímou genderovou diskriminací**. Přímá diskriminace se dá poukázat dobře na příkladu, kdy je s jednou osobou zacházeno ve stejné situaci jinak, než by bylo zacházeno s osobou druhého pohlaví. Toto rozdílné jednání je patrné již na výchově malých dětí. U dívek je jiné žádané chování než u chlapců. V pracovním prostředí se pak může jednat například o nepřijetí na pracovní pozici z důvodu předpokládaného těhotenství a odchodu na mateřskou. Nepřímá spíše spočívá v méně nápadných věcech, například v rámci různých zvyklostí. Tento celý komplex pak zastřešuje takzvaný „skleněný strop“ či „neviditelná bariéra“, která brání posílení pozic žen [Český statistický úřad 2016].

Diskriminace žen i mužů v pracovním prostředí může začínat již u samotného inzerátu. Častokrát se můžeme setkat s inzerátem „Hledáme prodavačku“ nebo „Hledáme muže na pozici údržbáře“ a právě tato formulace je již sama o sobě diskriminující. Proč by nemohla dělat údržbáře žena a prodavače muž? I třeba uvedení, že „práce je vhodná spíše pro muže, kvůli větší fyzické náročnosti“ je diskriminující. Je špatné vyloučit ženy z určitého zaměstnání, protože je rizikovější a ženy by měly být více chráněny. Ovšem inzerát nemusí být nutně diskriminující, pakliže je důležité, aby tuto pozici zastával muž či žena. Muž se třeba nebude na přehlídkovém mole procházet v ženském spodním prádle.

Dále by bylo vhodné uvést co je **genderový stereotyp**. Jedná se o většinou už zažitě, zjednodušující a zaujaté mínění o ženách a mužích. Může to být například typická barva oblečení, typické hračky, typické vlastnosti ale také i typické pracovní pozice. Ve většinové společnosti, pokud tyto stereotypy někdo nedodrží, tak je na něj vyvíjen určitý společenský tlak, méně či více nepříjemný a nebezpečný. Tyto stereotypy jsou součástí i genderového kontraktu, což je soubor pravidel, které platí pro ženy a muže rozdílně na různých úrovních [Český statistický úřad 2016].

Gender mainstreaming označuje systematické začleňování genderového hlediska do všech fází přípravy, provádění, sledování a hodnocení politik, regulačních opatření a programů vynakládání prostředků z rozpočtu, s cílem prosazovat rovnost žen a mužů a zamezovat diskriminaci [Český statistický úřad 2016].

Rovnost žen a mužů / genderová rovnost znamená stejnou viditelnost, rovné postavení a účast žen a mužů ve všech sférách veřejného a soukromého života na všech úrovních, včetně rozhodovacích procesů a vedoucích pozic. Rovnost žen a mužů je opakem genderové nerovnosti, nikoli genderových rozdílů, a má za cíl podporovat plnou účast a využití potenciálu žen a mužů ve společnosti [Český statistický úřad 2016].

3. Gender pay gap

3. 1. Historie gender pay gap

V preindustriální Evropě, přesněji v krátké době před průmyslovou revolucí, pracovali ženy i muži a jejich práce byla rovnocenná a stejně potřebná k zajištění obživy pro rodinu a také k zajištění chodu hospodářství. V této době převládalo sice zemědělství a charakteristickým jevem tedy byla samostatná hospodářství, na jejichž chodu se podíleli všichni členové tohoto hospodářství, ale objevovala se i manufakturní výroba. Ženy i muži museli být ve svých povinnostech do jisté míry zastupitelní a tudíž žena nebyla považována za hospodyni, která by stála celý den u vaření, ale za hospodářku. Po příchodu průmyslové revoluce na konci 18. století se celý tržní systém změnil a práce jen na hospodářství již nebyla dostačující. Nastala změna výrobních procesů, která vedla ke změně charakteru práce. To nakonec způsobilo, že bylo nutné směňovat svoji práci za peníze mimo hospodářství a těmi, kteří každý den opouštěli hospodářství, byli muži. Způsob obživy v rámci hospodářství se udržel prakticky jen na vesnicích. Muži tedy začali dominovat na trhu práce a ve veřejné sféře celkově. Vznikaly spolky a kluby, kam měly ženy zakázaný vstup a ženám byla přisouzena soukromá vrstva a péče o rodinu a domácnost. Změnila se i podoba domácnosti a rodiny, jelikož už nebylo nutné, aby několik generací se staralo o hospodářství. Z velice široké rodiny, kdy v jednom hospodářství bydleli i prarodiče, se stala rodina úzká, kdy domácnost je složená pouze z rodičů a dětí. Tento způsob života se nejprve objevil

v měšťanské vrstvě a na obživu rodiny stačil jeden, mužský, příjem. Byl kladen důraz na oddělování mužského a ženského světa a později se tento model rozšířil i na vesnice a stal se tak ideálem rodinného života. Ženy z chudších vrstev společnosti pracovat z finančních důvodů musely, ale pracovaly spíše jako dělnice, nebo jako služebné či ošetřovatelky. Ženy s dostatečným vzděláním sice mohly mít kvalifikovanou práci, ale pouze do doby, než se vdaly nebo měly děti. Toto vystrkování žen z pracovní sféry především na konci 19. století mělo za následek to, že ženy začaly být vnímané jako méně fyzicky zdatné, ale také méně vzdělané. Mezi další práce, které ženy vykonávaly, z důvodu nezbytnosti dalšího příjmu, byly pradelny a švadleny. Mezi některými zaměstnavateli představovaly ženy levnou pracovní sílu a tak ženy pracovaly na nízko ohodnocených pozicích například v továrnách, kde bylo dokonce jejich působení v mužském kolektivu kritizováno. Další typickou prací žen byla pedagogika, ovšem jako učitelky mohly pracovat opět pouze do doby, než se vdaly či měly děti. Toto bylo podmíněno zákonem, který vycházel toho, že žena, vykonává-li nějaké povolání, tak nemá dost času na péči o rodinu a domácnost. Tento zákon byl zrušen v roce 1928. [Křížková et al. 2017: 12-13]. Působení žen na trhu práce se stalo pro mnohé obtížné. Ženy tak zůstávaly především v domácnosti, kde pečovaly o děti, manžela a domácnost a byly čím dál více podceňované jak inteligenčně, tak i fyzicky.

Zlom přišel až během obou světových válek, kdy muži museli nastoupit do armády a ženy se tak staly živitelkami rodiny. V této době pracovaly i na pozicích, které by za jiných okolností náležely pouze mužům. Díky tomu si vysloužily nejen ekonomickou svobodu, ale některé pozice ženám přinesly i autoritu a společenskou prestiž a později to vedlo k tomu, že ženy získaly pasivní a poté i aktivní volební právo [Křížková et al. 2017: 13].

Po druhé světové válce se vývoj v Evropě značně diferencoval. Na západě nastala opět snaha ženy vytlačit mimo pracovní sféru zpět do sféry soukromé, kde měly opět za úkol pečovat o domácnost, kdežto ve východním bloku pokračovala snaha o emancipaci žen ve veřejném životě. Po roce 1948 v ČSSR byl ženám usnadněn přístup na trh práce podporou v kvalifikaci i vzdělávání, ale také zřizováním institucí pro péči o děti v předškolním věku státem. Umožnění přístupu žen na trh práce bylo pro stát totiž východiskem, jak se dostat z ekonomické krize a nedostatku pracovních sil. Stát sice

umožnil ženám vstup na trh práce, ale nijak neřešil otázku rozdělení péče o domácnost a děti, která stále zůstávala na ženách. Navíc se pracovní doba žen neustále prodlužovala a i přes emancipaci žen na trhu práce existoval významný rozdíl ve mzdách žen a mužů. Například v roce 1962 tento rozdíl činil 32 %. Nižší příjem žen představoval tedy pro domácnost pouze druhotný příjem, což podporovalo genderovou segregaci a dělbu práce, kdy žena pečuje o domácnost a rodinu a muž je živitelem. Tato situace dala vzniknout tzv. genderovému kontraktu, tedy že žena má na starost primárně péči o domácnost a děti a muž je živitelem rodiny a má možnost budování kariéry [Křížková et al. 2017: 13-14].

Po pádu komunistického režimu v roce 1989 došlo opět ke změnám podmínek na trhu práce. Nastala feminizace určitých pracovních odvětví, například v administrativě, tím však upadla společenská prestiž daného odvětví a zároveň došlo k redukci veřejných výdajů na veřejné instituce pečující o děti v předškolním věku, což mělo vliv na kariéru žen. Transformace trhu práce však neměla negativní dopad jen na ženy, ale i na muže. Odvětví práce v manufakturách totiž postupně upadalo a to mělo vliv na plat mužů, jelikož jejich kvalifikovanost nebyla dostačující. To mělo za následek zvětšení platových nerovnosti nejen mezi muži a ženami, ale také mezi dalšími sociálními skupinami, a taktéž prohloubení genderové segregace trhu práce. Typicky ženská zaměstnání, jako například učitelství, pečovatelsví či povolání v oblasti administrativy, kde byl zároveň nižší plat, než u prací typicky mužských, jako je stavebnictví, průmysl či těžba, kde se podíl žen snižoval [Křížková et al. 2017: 14-15]. Gender pay gap i dnes dosahuje vysokých hodnot, kdy v roce 2019 tento rozdíl dosahoval 18,9 %, dle publikace Českého statistického úřadu, Zaostrěno na ženy a muže 2021. Platový rozdíl mezi muži a ženami se však nenachází pouze u rozdílných pracovních pozic, ale i na stejných pracovních pozicích na stejném pracovišti. Kromě rozdílného pracovního ohodnocení a rozdílného přístupu k pracovním pozicím roste i nezaměstnanost, který v této době je vyšší u žen než u mužů [Český statistický úřad 2021].

Mezi dalšími strukturálními změnami, které trh práce potkaly, bylo například posílení vlivu vzdělání, který byl slabší především v prvních letech transformace, ale i přes vyšší vzdělání ženy byly stále placené méně, jelikož tu byly a jsou faktory, které

ovlivňují mzdu žen více, než vzdělání. Mezi tyto faktory patří například genderová segregace trhu práce či přerušovaná kariéra například z důvodu těhotenství. Na mzdu má vliv také to, zda osoba pracuje v soukromém nebo státním sektoru. Mezi těmito sektory se totiž gender pay gap liší. V roce 2015 byl rozdíl mezi platem mužů a žen ve veřejném sektoru 20 % a v soukromém sektoru 25 % a zároveň platy mužů a žen ve veřejném sektoru byly vyšší než v sektoru soukromém. Dříve, hned po transformaci, tomu bylo naopak, kdy zaměstnanci a zaměstnankyně byli placeni více v soukromém sektoru než v sektoru veřejném. Ve veřejném sektoru aktuálně pracuje více žen, než mužů a práce je pro ženy zde výhodnější. V soukromém sektoru jsou na tom platově lépe muži a ženy v řídicích pozicích, které většinou však obsazují muži. Jedním z částečných řešení tohoto nerovného odměňování jsou kolektivní smlouvy, avšak počet firem s takovými smlouvami je v České republice malý. Dokonce ve firmách s kolektivními smlouvami je i celkový plat vyšší a navíc zde hraje nemalou roli i výše vzdělání, dle kterého jsou zaměstnanci a zaměstnankyně finančně ohodnoceni [Křížková et al. 2017: 16-17].

3.2. Teoretické koncepce vysvětlující gender pay gap

Problematice nerovného odměňování žen a mužů je dlouhodobě věnována nemalá pozornost. V této souvislosti je zde vhodné poukázat na publikaci Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR od kolektivu autorek A. Křížkové, K. Pospíšilové, H. Maříkové a R. Markové Volejníčkové [Křížková et al. 2017]. Autorky zde zdůrazňují především ekonomické přístupy k nerovnému odměňování, přesněji vycházejí z neoklasických teorií. Tato teorie mají společné to, že se v nich předpokládá, že všechny ekonomické subjekty, tedy jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec jednají čistě racionálně a obě strany se snaží maximalizovat svůj užitek a zisk a minimalizovat ztráty. Další velkou skupinou teorií jsou teorie sociálně vědní, vyjma tedy ekonomie, které zahrnují nekognitivní i normativní přístupy [Křížková et al. 2017: 18].

3. 2. 1. Ekonomické přístupy

Jednou z prvních teorií, kterou je důležité představit teorie lidského kapitálu, jejímž zakladatelem je Gerry Becker. Teorie vychází z předpokladu, že lidé jsou odměňováni na základě kvality jejich pracovní síly, tedy dle kvalifikace, vzdělání, fyzických i psychických schopností a dovedností a tyto kvality se pak dále promítají do

produktivity při práci. Rozdíly v odměňování žen a mužů tato teorie vysvětluje stereotypními genderovými rolemi: muž živitel rodiny a žena pečující o domácnost. Ženy tedy se vzdělávají a orientují se pouze na taková povolání, v nichž minimalizují své ztráty v souvislosti s péčí o druhé. Výsledkem (údajně) neochoty žen investovat do vzdělání a nižší ochoty si zvyšovat kvalifikaci, spolu s častějším přerušováním kariéry z důvodu péče a taktéž následné práce na kratší pracovní úvazky má za následek, dle této teorie, nižší úroveň lidského kapitálu v porovnání s muži a proto jsou pro zaměstnavatele méně atraktivní pracovní silou a z tohoto důvodu jsou i následně méně odměňovány než muži. Tato teorie nabízí vysvětlení, které je genderově konzervativní a zohledňuje pouze určitou dobovou zkušenost, přesněji konec první a začátek druhé poloviny 20. století, určitých sociálních vrstev západní společnosti, konkrétně střední třídu americké společnosti. Kromě toho teorie vidí volbu jako čistě racionální záležitost a dělba práce v domácnosti je pojímána jako neměnná danost. V nynější době je platnost teorie narušena změnami ve struktuře vzdělání, kdy ženy běžně dosahují vyššího vzdělání než muži ve vyspělých státech, stejně tak jako změnami ve velikosti, struktuře a fungování rodiny a soukromého života lidí. Validitu toho, že lidé jsou oceňováni na základě kvality své pracovní síly, zpochybnilo spousta laboratorních i terénních experimentů, kdy bylo prokázáno, že i při stejných charakteristikách jsou muži oceňováni lépe než ženy a jsou také častěji přijímáni na určité pozice než ženy, i přesto, že jejich životopisy obsahovaly naprosto identické informace [Křížková et al. 2017: 18-19].

Další z teorií, která stojí za to být představena a která je úzce provázaná s teorií lidského kapitálu je teorie kompenzace platových rozdílů, kterou představili v roce 1997 ve svém sociologickém článku *When More is Less: Sex Composition, Organizations, and Earnings in U. S. Firms* autoři Matt L. Huffman a Steven C. Velasco. Podle této teorie si ženy vybírají taková povolání a pracoviště, kde sice dosahují nižších mezd a nemají zde příliš šanci na kariérní postup a následnou vertikální mobilitu, ale je to pro ně kompenzováno například nižší rizikovostí práce a menší fyzickou náročností a také lepší možností kombinovat práci s péčí o domácnost či volbou zaměstnání v provozu bez směn. Mnohá „ženská“ povolání však i přes právě nižší plat toto neposkytují. Například práce zdravotní sestry či pečovatelky je stále fyzicky i psychicky náročná, mimo jiné je také založena na odbornosti, a může být i riziková a kupříkladu právě

práce zdravotní sestry je i na směny. Mezi další povolání, které postrádají tyto výhody, které teorie uvádí, může být práce laborantky či práce v potravinářském nebo chemickém průmyslu. I přesto však právě v těchto povoláních ženy nedosahují takových platů jako muži ve srovnatelně náročných zaměstnáních [Huffman, Velasco 1997].

A posledním ekonomickým přístupem je teorie statistické diskriminace. Tato teorie se orientuje spíše na zaměstnavatelský subjekt a tvrdí, že zaměstnavatelé se spíše orientují na obecné a průměrné charakteristiky určitých skupin při náboru zaměstnanců, než na charakteristiky a dovednosti jednotlivců. Dělají tak proto, že zisk plynoucí z výběru lepšího uchazeče či uchazečky není dostatečně velký, aby vykompenzoval náklady na prověření skutečných schopností a charakteristik daného uchazeče či uchazečky. Toto však vede ke skryté diskriminaci žen, jelikož se zaměstnavatelé a zaměstnavatelky se rozhodují na základě stereotypních předsudků a domněnek, například že ženy budou více chybět v práci, jelikož se musí starat o děti nebo že ženy mají nedostatek pracovního nasazení [Křížková et al. 2017: 19].

3. 2. 2. Další sociálně vědní přístupy

První ze sociálně vědních teorií, kterou je velice důležité představit, tak je teorie duálního trhu práce, která popisuje segregaci trhu práce podle genderu jak horizontálně, tak i vertikálně. Podle této teorie je trh práce rozdělen na primární trh práce, kde dominují převážně muži a vyskytuje se zde velice dobrá možnost kariérního postupu, vyššího platu i vyššího sociálního statusu a lepšími pracovními příležitostmi, oproti sekundárnímu trhu práce, kde se vyskytují převážně ženy. Jednou z teorií, která vysvětluje fungování tohoto dvojího trhu práce je teorie přelidnění, která tvrdí, že ženy nemají přístup do všech zaměstnání a v těch, do kterých mají přístup, pak dochází k přebytku zaměstnanců. Toto následně způsobuje nižší platové ohodnocení v těchto zaměstnáních, než jaké mají muži i při stejné či srovnatelné kvalitě pracovní síly. Tato teorie však nevysvětluje, proč k problematice segregace trhu práce dochází a proč je v tzv. ženských povoláních nadbytek ženské pracovní síly. Dle jiné optiky se trh dělí na statický, kde jsou odvětví jako textilní průmysl či hornictví, a progresivní, kde se vyskytují IT technologie, biogenetické inženýrství a další. Progresivní trh nabízí lepší plat a kariérní postup a je častěji obsahován muži, vzhledem k typu potřebného vzdělání

či stereotypům o pracovní síle. Spousta studií potvrzuje, že muži v maskulinizovaných povoláních dosahují vyšších platů než ženy ve feminizovaných. Zároveň však z některých zahraničních výzkumů vyplývá, že zaměstnankyně s nižší počáteční mzdou ale s větší možností vertikální mobility dosahují vyšších platů, než ženy v zaměstnáních s nižší možností vertikální mobility ale s vyšší počáteční mzdou. Další charakteristiky, které ovlivňují mzdu i možnost kariérního postupu je například sektor a odvětví na trhu práce, typ vlastnictví, počet zaměstnanců v dané profesi či charakter lokality. Z hlediska vertikální segregace se ukazuje, že ženy se mnohem méně stávají top manažerkami, například výkonnými ředitelkami či v dozorčích radách, a i v manažerských pozicích jsou placeny méně než muži. Tato nerovnost souvisí s genderovými stereotypy na trhu práce i v soukromém životě, nikoli přednostně s jejich úrovní vzdělání a kompetencí. Podle jedné zahraniční studie ženy nedosahují vysokých manažerských pozic, protože častěji nebo dříve než muži zaměstnání opouštějí. Když ale vytrvají, pak je pravděpodobnost povýšení stejná jako u mužů [Křížková et al. 2017: 20].

Existuje pak spousta dalších genderových teorií, které nabízejí vysvětlení genderových nerovností v odměňování. Tyto teorie především upozorňují na to, že právě základní představa o rozdělení vlastností a dovedností na typicky ženské a mužské tvoří základ pro rozdělení trhu práce na typicky ženské a mužské zaměstnání, kdy normou je muž. Od těchto stereotypů se pak dále odvíjí, že typicky ženská zaměstnání jsou na trhu mnohem méně oceňována a tudíž jsou i méně finančně ohodnoceni zaměstnanci v těchto zaměstnáních, než zaměstnání typicky mužská. Genderové stereotypy a předsudky nejsou pouze součástí trhu práce, ale jsou součástí soukromého života i vzdělání dívek a chlapců a tímto se dále reprodukují a ovlivňují výběr vzdělání a přípravu na budoucí povolání. Typ dosaženého vzdělání tak hraje důležitou roli v procesu segregace trhu práce [Křížková et al. 2017: 21].

Podíl žen v určitých zaměstnáních pak dále ovlivňuje zájem mužů o toto zaměstnání. Čím větší je podíl žen v daném zaměstnání, tím méně se stává zaměstnání atraktivní pro muže, jelikož vysoká koncentrace žen v daném zaměstnání je spojena s nižší společenskou prestiží tohoto zaměstnání či přímo celých odvětví a s poklesem mezd. Takováto zaměstnání muži většinou opouštějí, či se v nich snaží zviditelnit. *„Ke svému prosazení v rámci většiny používají muži jiné adaptační mechanismy než ženy –*

mají snahu dosáhnout co nejvyšších pozic i co nejvyšších příjmů z pracovní činnosti (viz tzv. skleněný výtah neboli strukturální zvýhodnění, které mužům umožňuje rychlejší kariérní růst i vyšší mzdy, čímž získávají ve sféře placené práce faktickou, nejen symbolickou moc).“ [Křížková et al. 2017: 21]. Acker (2012) upozorňuje na to, že povolání i pozice genderově neutrální, ale mají svůj gender, neboli určují normu (typicky ženská a typicky mužská zaměstnání a pozice) a předurčují, kdo by je měl vykonávat, bez ohledu na skutečné schopnosti a dovednosti jedince. Jedná se o genderizaci povolání či pracovních pozic, kdy jsou některé určeny výhradně mužům, například pozice manažera, a jiné výhradně ženám, například práce pečovatelky. Mužská povolání bývají vnímána jako fyzicky i psychicky náročnější a v důsledku toho bývají i lépe finančně ohodnocena než povolání ženská [Acker 2012]. To je však v rozporu s realitou, jelikož i mnohá ženská povolání jsou psychicky i fyzicky náročná, jak bylo uvedeno v předchozí podkapitole.

Genderové stereotypy se vzájemně prolínají ve sféře pracovní i soukromé. Potvrzuje se, že idea živitele rodiny a pečovatelky o rodinu se pak může dále promítat ve volbě vzdělání a zaměstnání a také v ambicióznosti ohledně platu či pracovní pozice. Manželství a zejména pak děti mají rozdílný vliv na mzdu a kariéru u mužů a žen. Z tohoto důvodu je věnována velká pozornost rodičovství a jeho vlivu na odměňování žen a mužů v rámci genderových teorií. Opakovaně se totiž ukazuje, že ženy na základě svého rodičovského statusu čelí diskriminaci na rozdíl od mužů, jelikož si zaměstnavatelé u matek, ne však u otců, spojují rodičovský status jako nekompatibilní s prací na plný úvazek či s kariérou.

Poslední teorií, kterou je důležité tu krátce zmínit je tzv. institucionální teorie trhu práce. Dle této teorie velkou úlohu hrají odbory, politické strany, organizované skupiny a instituce v případě přijetí, propouštění, v povýšení či v odměňování, nikoli však individuální charakteristiky jedince. Nízké platy ve feminizovaných odvětvích jsou pak výsledkem nižší odborové organizaci žen ve spojení s tím, že ženy častěji ustupují nátlaku zaměstnavatelů. To ve výsledku způsobuje nižší platy ve feminizovaných odvětvích než v odvětvích s převahou mužů [Křížková et al. 2017: 21].

Výzkumy potvrzují, že otcové na trhu práce získávají vyšší plat oproti matkám i bezdětným mužům na základě předpokladu, že jsou stabilní a loajální pracovní silou v

souvislosti s naplňováním role živitele. U žen to funguje mnohdy naopak, ať jsou matkami či nikoli [Křížková et al. 2017: 22]. Matky malých dětí, či ženy, které pečují o někoho v rodině, jsou pak mnohdy nuceny si zvolit takové povolání, v důsledku přijetí primárně odpovědnosti za péči o danou osobu, které bývá nízko platově ohodnocené, někdy až na hranici příjmové chudoby, bývá nejité, krátkodobé a neplnohodnotné.

3. 3. Gender pay gap a jeho zkoumání v různých rovinách

Problematiku gender pay gap i jiných nerovností na základě genderu lze zkoumat v různých rovinách a v těchto rovinách také rozdílně problematika genderových nerovností různě působí. Přesněji ji lze zkoumat v makrorovině, která je reprezentována strukturou trhu práce, legislativou a kulturou, v mezorovině, neboli na úrovni firem a organizací a jejich vnitřních mzdových předpisů, kritériích odměňování, atd. a v neposlední řadě v mikrorovině, tedy na úrovni jednotlivých individuů či zaměstnanců a jejich charakteristik [Křížková et al. 2017: 23].

3. 3. 1. Makrorovina

Fungování nerovného odměňování mužů a žen je vysvětlováno na makro úrovni různě, ale většina přístupů se zaměřuje především na segregaci trhu práce, ať už na jednotlivé sektory nebo rovnou na jednotlivá povolání, legislativu, sociální politiku i samotné instituce. Je zde používáno převážně kvantitativní šetření včetně mezinárodních srovnávacích šetření.

Studie z dřívějších časů i ze současnosti se shodují na tom, že je zde vztah mezi ekonomickými událostmi, například globálními krizemi, a procesy, jako je například transformace ekonomiky, a nárůstem nerovností v dané zemi či v daných zemích, ať už se jedná o nerovnosti příjmové nebo zesilováním gender pay gap. Taktéž některé mezinárodní komparace si všímají souvislosti mezi politikou daného státu a nerovností v odměňování žen a mužů. Jiné zas naopak se orientují na vliv odborů a zaměstnavatelských svazů. V současné době se vedou rozporuplné diskuze na téma, zda pro zmírnění genderového nerovného odměňování je účinnější zavést legislativní opatření na úrovni státu s vymahatelnými sankcemi, nebo vsadit na aktivity sociálních partnerů (odborů), tedy na morální rozměr. Není však snadné určit a rozlišit vliv různých politik na nerovné odměňování, jelikož se jejich efekt může vzájemně prolínat a posilovat. V případě, že se studuje vliv sociálních partnerů, konkrétně odborů, na

snižování nerovného odměňování žen a mužů, tak je důležité si uvědomit, že právě v těch odvětvích, kde je tato aktivita nejvíce potřebná, neboli ve feminizovaných odvětvích, tak právě v nich bývá nízká odborová organizovanost mužů i žen. Kromě toho se odbory mnohdy zaměřují na celkové zvyšování platu, ale již nevěnují pozornost snižování rozdílu mezi mzdami mužů a žen a diskriminaci žen. Nevyvíjejí tlak na redefinici mzdových zařazení různých povolání a s nimi souvisejících mzdových tabulek, zejména v případě práce stejné hodnoty, aby za ní byla stejná odměna. V souvislosti s různým nastavením politik se diskutuje na úrovni Evropské unie vztah mezi mírou zaměstnanosti a genderových nerovností v odměňování, kdy se prosazuje přístup „něco za něco“. Ve zkratce tento přístup upozorňuje na to, že vysoká míra zaměstnanosti koreluje s vysokým mzdovým rozdílem mezi muži a ženami, jelikož na trhu práce je široké spektrum zaměstnankyň, které se mnohdy koncentrují právě v nízko ohodnocených nebo hůře ohodnocených zaměstnáních. V zemích, jako je například Itálie či Malta, kde je nízká zaměstnanost žen, je tento rozdíl nižší. V těchto státech jsou na trhu práce převážně ženy s vysokým vzděláním a kvalifikací a tudíž získávají i lukrativnější pracovní místa. Diskuse, které staví právě na tomto přístupu, se přiklánějí ke zvýšení zaměstnanosti žen, avšak nenachází východisko, ve kterém by byla možná vysoká míra zaměstnanosti žen i adekvátní, dostatečně vysoké a neznevýhodňující finanční ohodnocení jejich práce [Křížková et al. 2017: 23-24].

3. 3. 2. Mezorovina

V mezorovině, tedy na úrovni firem a jiných zaměstnavatelských organizací, se genderové nerovnosti v odměňování (re)produkují v různých rovinách a organizačních procesech a souvisí s řadou věcí. Například se jedná o typ sektoru a vlastnictví, obor působnosti firmy, odborová organizovanost, podíl mužů a žen ve firmě a mnoho dalšího. Vliv na tyto nerovnosti má pak dále i přijímání žen a mužů do různých povolání a na různé pozice, i když k tomu není žádný důvod, rozdílné šance na povýšení (skleněný strop a skleněný výtah), nastavení vnitřních mzdových předpisů, které často znevýhodňují ženy, fungování old-boy-networks, kam ženy nemají přístup či propouštění ze zaměstnání [Křížková et al. 2017: 24].

Potvrzuje se v různých studiích (např. Acker 2012), že genderová kultura, vnitřní genderové politiky a typ managementu v organizaci má velice důležitý vliv na

eliminaci genderových nerovností. V organizacích, kde je více manažerek totiž dochází k nižší míře genderové segregaci a manažerky věnují více pozornosti problematice genderové rovnosti včetně rovného odměňování mužů i žen. Taktéž, jak už zde bylo dříve řečeno, tak vliv na výši platu má i zastoupení žen a mužů. Platí totiž, že čím vyšší je zastoupení mužů, tím vyšší je plat v dané firmě, a čím více tam je žen, tím je plat menší. Zároveň však platí, že čím vyšší postavení a délku doby jejich zaměstnání muži mají, tím méně se v daném zaměstnání vyskytuje žen. Poslední dobou je taktéž pozorován rozdíl v odměňování v rámci jedné firmy či organizace při působení v rozdílných regionech [Acker 2012].

Míra nerovného odměňování se v různých povoláních a oborech liší, ale přímo nekoresponduje s produktivitou v daných povoláních a firmách ani s charakteristikami jedince. Je to z části způsobené normami, které jsou rozdílné u feminizovaných a maskulinizovaných odvětví, například nastavení nástupních platů či možnost povýšení, a z části poptávkou po určitém typu pracovní síly, kdy jsou více na trhu práce oceňovány technické a manažerské kompetence. Genderové nerovnosti v odměňování jsou tedy produktem působení vnitřní institucionální kultury, norem a procesů v kombinaci s mechanismy trhu práce a tyto mechanismy a procesy jsou tvořeny v prvé řadě vlivem kultury. Fungující sítě přátel, komunikace a důvěry jsou v rámci organizace utvářeny jiným způsobem mezi muži a mezi ženami a generují tak nerovnosti v odměňování žen a mužů. Podřízení muži získávají vyšší mzdu a mají větší šanci získat podporu pro své požadavky týkající se odměňování než podřízené ženy v prostředích, kde dominují muži jak ve vrcholovém vedení organizací, tak i na nižších úrovních řídicích pozic.

Další otázka, která zde vyplývá na povrch, v souvislosti se segregací trhu práce, se týká toho, zda jsou rozdíly v odměňování větší na úrovni firmy nebo mezi firmami. V dřívějších výzkumech bylo zjištěno, že rozdíly v odměňování jsou vyšší na úrovni firmy než mezi firmami, avšak novější dokazují pravý opak. Ukazuje se totiž, že ženy mají tendence pracovat v organizacích, kde mají nižší plat muži i ženy, ale muži mají zas naopak tendence pracovat v organizacích, které poskytují vyšší plat mužům i ženám. *„V posledních letech se objevují přístupy, které se snaží problematiku genderových nerovností v odměňování zkoumat komplexněji a zároveň i detailněji. Příkladem mohou*

být výzkumy, které berou v potaz jak preference zaměstnanců a zaměstnankyň na straně jedné, tak přesvědčení a praxe zaměstnavatelů a zaměstnavatelek na straně druhé, kdy oba tyto póly v sobě koncentrují a kombinují množství vlivů (např. kulturní normy, hodnoty a očekávání, genderové stereotypy, vzorce socializace, genderovou dělbu práce a péče v rodinách, vliv sociálních sítí apod.)“ [Křížková et al. 2017: 25-26]. V tomto případě studií se využívá detailnější klasifikace nerovností, které se rozdělují na nerovnosti v rámci stejné pozice a na nerovnosti v rámci zaměstnání stejné hodnoty, neboli nerovnosti hodnotící, a nerovnosti alokativní. Tyto nerovnosti jsou rozdílně akceptované a legitimizované, Nejméně akceptované jsou rozdíly v rámci jednoho zaměstnání/pozice, neboli rozdíl v odměňování žen a mužů za výkon stejné práce, které však podle zahraničních výzkumů spíše zeslabují. Naopak stále velmi rozšířené jsou nerovnosti hodnotící a alokativní, neboli jinak řečeno nerovnosti v odměňování v rámci zaměstnání se stejnou hodnotou a nerovnosti v odměňování v rámci jedné firmy v různých regionech. Zároveň jsou hodnotící nerovnosti méně morálně přijatelné než nerovnosti alokativní [Křížková et al. 2017: 26].

3. 3. 3. Mikrorovina

Mikrorovina je kvantitativních výzkumech prezentována především charakteristikami jedince, jako je například pohlaví, věk, vzdělání či počet odpracovaných let. Kromě toho se zkoumá také vliv psychologických faktorů na genderové nerovnosti v odměňování. Rozdíly v odměňování žen a mužů lze tudíž vysvětlit například ve vztahu k seberepresentaci a sebehodnocení žen a mužů, stejně tak jako ve vztahu k jejich soutěživosti a ochotě riskovat. Blau a Kahn například v roce 2016 sledovali vztah mezi soutěživostí žen a mužů a jejich výkonem. Obě skupiny žen i mužů si vedly při úkolu stejně výkonně, pakliže neexistovala žádná soutěž. Když však stejný úkol byl zadán v rámci soutěže a navíc za odměnu, tak zde byl pozorován výkonnostní rozdíl mezi skupinkou žen, které dosáhly vysokého skóre při předešlém úkolu, a skupinkou mužů, které naopak dosáhli nízkého skóre. Ženy se totiž do úkolu zapojily méně často než muži a právě toto zjištění by se dalo brát jako důkaz, proč se ženy neucházejí tak často jako muži o nejlépe placená zaměstnání a vysoko umístěné posty. V obou případech se jedná o velmi soutěživé prostředí [Blau, Kahn 2016].

Nicméně komparativní antropologická studie dokládá, že postoje mužů a žen ohledně soutěživosti jsou ovlivněné širšími sociálními faktory. Například v matrilinéárních prostředích, kde se dědí po ženské linii, si ženy častěji než muži vybírají kompetitivní prostředí. Skutečnost, že si ženy v západním typu kultury obvykle nedokáží vyjednat stejnou výši platu jako muži, stejně tak jako řídicí posty, je nutné interpretovat i ve vztahu k genderovému řádu společnosti. Schopnost žen a mužů si vyjednat vyšší plat je totiž do značné míry ovlivněna jejich stále v mnohých věcech odlišnou socializací a možnostmi jednání, které jsou v dané kultuře považovány za správné. Ženy mohou totiž čelit negativním reakcím ze strany svého okolí na základě genderových stereotypů, tedy toho, co je pro ženu bráno jako „normální“. Z toho vyplývá, že žena nemusí být úspěšná ve vyjednávání výše své mzdy právě proto, že se to od ní neočekává. To však snižuje její individuální i kolektivní snahy o úspěch, protože tato skutečnost může ženy od pokusu vyjednat o své mzdě odradit [Křížková et al. 2017: 26].

Avšak psychologické faktory na mzdový rozdíl mezi muži nemají až tak velký vliv, jak by se na první pohled mohlo zdát a jak se někteří lidé mohou i mylně domnívat. Blau a Kahn uvádějí, že psychologické faktory mají v různých studiích různý vliv, většinou od 2,5 % do 28%, ale vliv segregace trhu bývá odhadován vždy kolem 50 %. Tvrdí, že protože očekáváme vliv určitých vlastností a schopností na pracovní výkon, tak máme sklon tím vysvětlovat nerovné odměňování mužů a žen. Některé vlastnosti, jako je ambicióznost či soutěživost jsou u mužů brány jako pozitivní vlastnosti, u žen tak brány nejsou. Mnohé výzkumy dokládají existenci tzv. dvojího metru na muže i ženy založené na stereotypních představách o tom, jak by se žena či muž měla/měl chovat. U žen se takové vlastnosti, které se očekávají u mužů nikoliv však u žen, penalizují, což se projevuje sociálním nálepkováním (labellingem), kdy jsou takovéto ženy označovány jako „nedostatečně ženské“ či „příliš mužské“. Znevýhodňující a diskriminační postoje k ženám, stejně tak jako genderová stereotypizace bývají často neuvědomované, a tato skutečnost pak dále vede k domněnce, že je nelze snadno identifikovat a následně i eliminovat [Blau, Kahn 2016: 26-27].

3. 4. Poznatky o gender pay gap v předešlých výzkumech

Alena Křížková se svými spolupracovnicemi provedly v roce 2016 rešerši dat získaných v období od roku 2002 do roku 2016, vážících se k gender pay gap. Pracovaly s daty z ISPV (Informační systém o průměrném výděлку) a také s daty z Českého statistického úřadu. K studii využily například následujících proměnných: roční mzda, pravidelné a nepravidelné odměny, odpracovaná doba, přesčas, celkovou absenci, absenci placenou, absenci dovolenou, absenci za nemoc, dobu zaměstnání, místo výkonu práce, vzdělání, státní občanství a spoustu dalších. Studie je rozdělena tři částmi. První část se zaměřuje na mzdové nerovnosti a pracovní podmínky z hlediska genderu, druhá část se zaměřuje na rozdíly v odměňování mezi muži a ženami na stejné pracovní pozici a genderovou segregaci [Křížková et al. 2017: 29].

3. 4. 1. Mzdové nerovnosti a pracovní podmínky z hlediska genderu

První část výzkumu byla věnována mzdovým nerovnostem mezi a uvnitř pracovišť ve veřejné a soukromé sféře a následně i konkrétněji se zaměřily na obor peněžnictví, pojišťovnictví a zpracovatelský průmysl. V druhé podkapitole této kapitoly se zaměřily na prekérní pracovní podmínky žen a mužů v ČR, přesněji na nízkou mzdu, práci na zkrácený úvazek, zaměstnání na dobu určitou a na koncept „dobrého zaměstnání“.

Ve výzkumu bylo zjištěno, že v České republice je možné, stejně tak jako i v jiných zemích, je možné pozorovat nárůst celkových mzdových nerovností, které jsou způsobené primárně nerovnosti v odměňování mezi pracovišti. Dále uvádějí, že zjištěné nerovnosti jsou vyšší ve sféře soukromé, než ve sféře veřejné. Porovnávány byly dva sektory, peněžnictví a průmysl a bylo zjištěno, že v každém sektoru jsou trendy nerovnosti specifické a dodávají, že v souvislosti s analýzou mzdových nerovností je potřebné sledovat jak makroekonomické a regulační změny, tak i změny v organizační struktuře pozic a pracovní síly i změny v systému odměňování na konkrétním pracovišti či v organizaci. Také upozorňují, že trend nárůstu nerovností souvisí s nárůstem prekarity části pracovní síly, která se týká zejména žen. V roce 2016 pracuje 43 % žen a 36 % mužů v takových zaměstnáních, které vykazují jeden nebo více znaků prekarity, které byly v této studii definovány [Křížková et al. 2017: 51].

3. 4. 2. Rozdíly v odměňování mezi muži a ženami na stejné pracovní pozici a genderová segregace

V této kapitole se zabývaly konkrétně celkovým trhem práce, základní mzdou a mzdou s přesčasy, následně srovnávaly Českou republiku s jinými státy, dále je zajímalo porovnání věkových kohort a vzdělanostních kategorií, věnovaly se i soukromé a veřejné sféře a rozdíly v odměňování ve vybraných sektorech.

V první řadě upozorňují, že jejich výzkum vedl k zjištění, že i při odečtení segregace zaměstnání je mzdový rozdíl mezi muži a ženami stále významný, jelikož segregace tvoří přibližně 50 % tohoto rozdílu a zbylých 50 % je stále nevysvětlených. Ženy dostávají za stejnou práci a na stejném pracovišti jako muži zhruba o 10 % nižší mzdu. Je třeba se tak zaměřit při snaze snížit mzdové rozdíly na systémy hodnocení práce, na praktiky přijímání a povyšování na pracovištích a dále také na rodičovství, jako základ diskriminace i nedostatečné podmínky pro kombinaci práce a péče. Česká republika vykazuje dlouhodobě jeden z nejvyšších rozdílů mezi mzdami mužů a žen v rámci států Evropské unie i ve srovnání s jinými státy, pakliže jde o gender pay gap ve stejné práci na stejném pracovišti. Při analýze vzdělanostních kategorií se ukázalo, že největší mzdový rozdíl se vyskytuje mezi vysokoškolsky vzdělanými muži a ženami i přes to, že provádějí stejnou práci na stejném pracovišti a tento rozdíl se dále mírně zvyšuje. V soukromé sféře je oproti veřejné sféře mzdový rozdíl mezi muži a ženami při stejné práci na stejném pracovišti téměř dvojnásobný a v různých sférách hraje faktor segregace rozdílnou roli. V peněžnictví a průmyslu je celkový rozdíl velmi vysoký, jedná se přibližně o 12-17 % [Křížková et al. 2017: 71].

4. Postavení žen v zaměstnání a přístup žen k řídicím pozicím

Už na začátku této práce bylo zmíněno, že genderová nerovnost v pracovním prostředí má mnoho projevů a jedním z nich je i malé zastoupení žen na vedoucích a jinak významných pozicích. Česká republika v porovnání s jinými zeměmi Evropské unie má podprůměrné zastoupení žen právě v těchto pozicích a jejich zastoupení se v průběhu let příliš nemění. V politickém sektoru, mezi zákonodárci a zákonodárkyněmi, je pouze 26 % žen i přes to, že ženy jsou ve srovnání s muži více vysokoškolsky vzdělané. Bohužel v současné době neexistuje žádný zákon, kvóty či

jiné opatření, díky kterému by se zastoupení žen ve vysoko postavených pozicích mohl změnit a byl více vyvážený. Česká republika dokonce odmítá jakékoli kvantitativní cíle v reakci na směrnici Evropské komise a přijímá pouze společenskou seberegulaci, jako jedinou formu podpory genderové rovnováhy v rozhodujících orgánech společnosti. Tento problém nízkého zastoupení žen v rozhodujících pozicích se netýká pouze politického sektoru, ale prakticky všech sektorů s výjimkou vzdělávacího sektoru a sektoru zdravotní a sociální péče [Křížková et al. 2015: 7].

4. 1. Historický a kulturní kontext postavení žen ve společnosti

V České republice, respektive v Československu, v období socialismu snaha o emancipaci žen byla omezena tím, že ženy, které se tedy nerozhodly zůstat doma a pouze pečovat o rodinu a domácnost, jak bylo docela často zvykem, tak byly přehlcené povinnostmi plynoucími jak z práce, tak i z péče o domácnost a rodinu. V té době právě jediné ženy tvořily výjimku v tom, že mohli být nezaměstnané a pečovat o rodinu, jinak všichni měli povinnost pracovat. Emancipace žen byla sice za období socialismu velmi propagována, avšak ve skutečnosti se rovnost žen příliš neuplatňovala. Po roce 1989 bylo jakékoli úsilí na podporu genderové rovnosti označováno jako „dovoz západního feminismu nepřátelského k mužům“ a také jako „dědictví komunistické politiky“. Z tohoto důvodu jsou jakékoli strategie či nařízení, které mají za cíl dosažení genderové rovnosti, které pocházejí ze „shora“ odmítány a brány jako nepřírozené a nepatřící do české společnosti [Křížková et al. 2015: 9-10].

Kvůli zvyšující se nezaměstnanosti nejen u žen, avšak u žen procento nezaměstnanosti bylo vyšší, v roce 1993 doporučila Světová banka zemím, které procházeli transformací ekonomiky, snížení počtu žen na trhu práce. Došlo tedy k tomu, že se v české sociální politice prosadila snaha o návrat žen k „přírozeným“ ženským rolím, jako je péče o rodinu a domácnost. Česká republika dosud patří k zemím, kde dosud přetrvává nejvíce genderových stereotypních přístupů týkajících se rozdělení rolí v domácnosti a názorů na důsledky zaměstnanosti matek na děti a rodinu. Z těchto důvodů je v České republice velice složité, možná prozatím i nemožné, dosáhnout genderové rovnosti. Účast žen na trhu práce znesnadňují mnohé faktory. Jedná se například o genderové stereotypy a předsudky, diskriminaci pracujících matek, dlouhou rodičovskou dovolenou a nízkou motivaci otce se na ní podílet, nízkou dostupnost

státních zařízení pečujících o dítě předškolního věku, malou dostupnost flexibilních podmínek v zaměstnání či taktéž skleněný strop a křížení nerovností. V důsledku toho dopad na zaměstnanost žen v období rodičovství v České republice nejvyšší ve srovnání s jinými zeměmi Evropské unie a taktéž je vyšší podíl nezaměstnaných žen než nezaměstnaných mužů [Křížková et al. 2015: 10-11].

4. 2. Legislativa a institucionální zakotvení genderové rovnosti

Základem pro pojetí rovnosti je česká Listina základních práv a svobod, která je součástí Ústavy ČR. „*Oddělení rovných příležitostí žen a mužů, které koordinovalo politiku genderové rovnosti, existovalo do června 2014 v rámci Ministerstva práce a sociálních věcí. Nyní patří Oddělení rovnosti žen a mužů do sekce náměstka ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu na Úřadu vlády.*“ [Křížková et al. 2015:11].

Na každém ministerstvu nyní existuje pozice referenta/referentky pro genderovou problematiku, kdy tato osoba zodpovídá za prosazování rovnosti žen a mužů, avšak jen v rámci daného ministerstva, a za naplňování Národního plánu genderové rovnosti. V únoru 2012 byla taktéž obnovena činnost Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Rada sdružuje čtyři výbory, které se zaměřují různé sektory, které podporují zrovnoprávnění žen a mužů. Jmenovitě jsou to sektory na: sladění pracovního, soukromého a rodinného života; institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů; ženy v politice a na rozhodovacích pozicích; prevenci domácího násilí a násilí na ženách. Rada tvoří taktéž Pracovní skupiny, které se zaměřují více do detailů na jednotlivé sektory a snaží se je podpořit různými cestami. V České republice není genderový mainstreaming prováděn na žádné úrovni avšak od roku 1998 se každoročně připravuje Národní plán genderové rovnosti. Na léta 2014-2020 opatření pro rovnost žen a mužů se týkaly následujících kategorií: institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů, vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání, sladování pracovního, soukromého a rodinného života, vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti, důstojnost a integrita žen, rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích, všední život a životní styl [Křížková et al. 2015: 12]. Plán vlády na rok 2021+ pokrývá 8 různých segmentů, ve které se budou snažit dosáhnout rovnosti žen a mužů: práce a péče,

rozhodování, bezpečí, zdraví, poznání, společnost, vnější vztahy, instituce [Úřad vlády ČR 2021].

Do roku 1998 česká vláda nerealizovala žádné aktivity v oblasti genderové rovnosti, avšak v dubnu roku 1998 došlo k prudké změně, jelikož pro vstup do Evropské unie bylo podmínkou zavedení směrnic, které se mimo jiné týkaly politiky rovných příležitostí a tak vláda přijala usnesení o „Prioritách a postupech vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže v České republice“. Cíle v tomto dokumentu odpovídali směrnicím Evropské unie a taktéž závěrům Pekingské akční platformy OSN. Tento dokument zavazoval české Ministerstvo práce a sociálních věcí ke každoročnímu hodnocení pokroku v plnění cílů. Od této doby je problematika rovného zacházení a zákaz diskriminace v pracovních vztazích legislativně ukotvena v novele zákoníku práce. Legislativně ukotvené se taktéž staly definice pojmů jako je přímá a nepřímá diskriminace a sexuální obtěžování. Od roku 2004 taktéž ženské nevládní organizace zveřejňují „Stínovou zprávu o rovném zacházení se ženami a muži“ a jejich zástupkyně se pravidelně účastní jednání OSN, které se týkají Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen. Komise OSN v roce 2010 vznesla k České republice otázku řešení zastoupení žen na rozhodovacích pozicích. V červenci v roce 2009 byl také přijat antidiskriminační zákon, který byl cílem mnoha debat a dokonce byl i vetován prezidentem, ale prezidentovo veto poslanecká sněmovna přehlasovala. Do této doby Česká republika nesplňovala evropské standardy a chyběla ochrana před diskriminací z genderového i jiných důvodů, které ovlivňovali přístup na trh práce i ke službám. Ochrana před diskriminací v pracovněprávních vztazích spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a kontrolu provádí Úřad práce a Inspektoráty práce [Křížková et al. 2015: 13-14].

4. 3. Podpora žen v rozhodovacích pozicích v České republice

V České republice současně neexistuje žádné legislativní zakotvení, které by podporovalo ženy na vedoucích a rozhodovacích pozicích, avšak existuje tu směrnice ze strany Evropské unie, která mimo jiné se snaží stanovit určité kvóty do rad podniků, aby podpořila ženy v rozhodovacích pozicích. Česká republika však tuto směrnici odmítá a považuje za jedinou přijatelnou formu regulací regulace vlastní. Vláda České republiky se domnívá, že Evropská unie není oprávněna takový předpis přijmout a zastává názor,

že jedinou správnou formou je forma samoregulace jednotlivých podniků. Kvóty jsou, dle senátního Výboru pro evropské záležitosti, pouze krajním řešením a měly by být přijaty pouze za předpokladu, pokud všechna opatření založená na dobrovolnosti selžou. Podporuje však záměr směrnice a to rovné příležitosti a zacházení pro ženy a muže a taktéž větší zastoupení žen v rozhodovacích pozicích. Senát naopak zase poukazuje na „špatné podmínky pro sladění rodinného a pracovního života“. Svaz průmyslu a obchodu směrnicí nepodporuje, je spíše pro formu samoregulace a zvyšování povědomí o tomto problému nerovnosti žen a mužů. V září 2013 Výbor pro rovné zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích vyzval Ministerstvo práce a sociálních věcí k přehodnocení stanoviska vůči směrnici Evropské unie, jelikož ji výbor považoval za efektivní a účelný prostředek k dosažení vyrovnané zastoupení žen a mužů v řídicích pozicích. V tomtéž roce Výbor také schválil iniciativu Strategie +1, jejímž cílem je snaha o rovnoměrné zastoupení žen a mužů v managementu. Strategie spočívá v tom, že v každém odvětví managementu se zvýší počet o jednoho muže nebo jednu ženu, dokud se nedosáhne 40 % zastoupení žen nebo mužů [Křížková et al. 2015: 14-15].

4. 4. Poznatky o problematice žen v řídicích pozicích ví z předešlých výzkumů

Studie, kterou provedly autorky Křížková, Pospíšilová, Maříková a Volejníčková v roce 2015, zkoumala dva druhy podniků v hloubkovém kvalitativním šetření. Jednalo se o sociální a konvenční podnik a v každém z nich se zkoumaly stejné otázky genderové rovnosti. Mezi hlavní otázky tedy patřila struktura podniku a především pak zastoupení žen v jeho hierarchii, dále pak ženy a jejich vzdělávání, hodnocení pracovního výkonu a s tím spojené i platové ohodnocení a v neposlední řadě ženy a možnost povyšování. Všechny tyto otázky jsou popsány u každého podniku zvlášť a následovně autorky studie taktéž tyto podniky porovnali [Křížková et al. 2015: 19].

U konvenčního podniku došly k závěru, že firma sama neinicuje další vzdělávání svých zaměstnanců a zaměstnankyň a zároveň je pro zaměstnance a zaměstnankyně složité si sami žádat o školení či zvýšení platu z důvodu těžké vyjednávací pozice. Firma také nezohledňuje pravidla genderové rovnosti v oblasti odměňování a hodnocení pracovního výkonu. V tomto případě to může vést k tomu, že

absolventi, matky na mateřské dovolené či ženy v předdůchodovém věku z důvodu slabé vyjednávací pozice mohou být platově a v přístupu ke školení diskriminováni. Ve firmě panuje přesvědčení, a to i mezi ženami manažerkami, které mají sami děti, že slučitelnost pracovního života na vedoucí pozici s rodinou je takřka nemožná. Mateřství zde tedy představuje jeden z důvodů diskriminace žen. Firma sice umožňuje práci na zkrácený úvazek nebo z domova, ale některé dotazované uváděly, že byly přesvědčené o neslučitelnosti pracovního a rodinného života. Karierní růst je tedy podmíněn stereotypní představou o schopnostech a osobnostních charakteristikách žen. Ženy dostávají karierní šance v sektorech, které vyžadují právě tyto stereotypně založené schopnosti a charakteristiky, jako je například empatie, pečlivost a komunikace a růst je jim umožněn tam, kde pro muže ve vedení nepředstavují hrozbu, a předpokládá se, že budou v podržené pozici. I nadále mnohdy panuje přesvědčení, že životní drahou muže je kariéra a životní drahou ženy je péče o rodinu a domácnost. Jakmile žena má karierní ambice, tak musí přijmout maskulinní stereotyp, tím se však stává zároveň symbolicky neúspěšná v mateřství, jelikož ve společnosti panuje stereotypní přesvědčení, že žena nemůže úspěšně zkombinovat péči o rodinu s kariérou. Firmy však místo toho aby zavedly opatření, které by pomohly zkombinování rodinného a pracovního života, předpokládají, že ženy na karierní růst neaspirují. Genderové stereotypy neovlivňují tedy jen rozhodnutí žen ale také očekávání zaměstnavatelů [Křížková et al. 2015: 29-30].

U sociálního podniku došlo k závěru, že i když je to oblast, ve které převažují ženy, že i zde fungují určité genderové stereotypy, zároveň však lze nalézt jejich nabourávání. Přístup vedení vůči ženským pracovnícím není genderově neutrální, avšak samy pracovnice si váží své pozice a téma genderové rovnosti není zaměstnankyněmi příliš reflektované. Funguje zde genderová segregace v rámci pracovních pozic i například v platovém ohodnocení. Ženy zde sice nejsou přímo diskriminovány v přístupu na vedoucí posty, ale jsou mnohdy méně platově ohodnoceny, za předpokladu, kdy jsou vedoucí ženy považovány ve firmě za kvalitní a dostatečně loajální. Vedení v této situaci vychází z předpokladu, že ženy jsou spokojené s nižší mzdou, než jakou by na stejné pozici očekávali muži. Opatření, které se vztahují ke kombinaci rodinného a pracovního života jsou především uplatňovány mezi zdravotně znevýhodněnými pracujícími, nikoliv však mezi ženami s dětmi jako celku. Panuje zde

také rozdíl mezi kariéerními postupy žen a zdravotně znevýhodněným mužem. Ženy střídaly různé profese z důvodu mateřství, kdežto muž zůstal v jedné oblasti, byl pouze na nějakou dobu nezaměstnaný a k vedoucí pozici se dostal skrze výběrové řízení. Ženy si řídicí pozice musí získat v rámci firmy na základě prokázaných schopností a dovedností. Také je zde rozdíl, že muž se věnuje pouze práci, ženy mají přinejmenším na starosti řízení chodu rodiny, i když jsou na vedoucí pozici. Zajímavé je, že ačkoliv zde k genderové diskriminaci dochází, tak ženy si jí nejsou vědomy, nebo jí spojují se svou životní zkušeností [Křížková et al. 2015: 42-43].

Obě firmy tedy nemají žádná opatření, která by zajistila genderově neutrální přístup ke kariéernímu růstu a k prevenci diskriminace a často jsou zde uplatňovány genderové stereotypy. Zaměstnanci a zaměstnankyně obou firem si nejsou vědomi, nebo na to neupozorňují, jakékoli diskriminace či znatelných překážek, které by bránily ženám v kariéerním postupu. Ani v jedné z firem není ženám vysloveně bráněno dosáhnout vyšších pozic, ale omezuje se spíše na obory, kde jsou vyžadovány stereotypované ženské vlastnosti. Firmy sice vycházejí vstříc ohledně sladění rodinného a pracovního života, ale mezi zaměstnankyněmi stále panuje představa o složitosti až nemožnosti tohoto sladění. Reprodukují se zde genderové stereotypy. Obě firmy se tedy dle autorek příliš neliší v přístupu k ženám a mužům.

4. 5. Shrnutí

Kvůli neustále reprodukci genderových stereotypů mají ženy ztížený přístup do vyšších pozic v zaměstnání. Ženy totiž mnohdy stojí před volbou kariéra vs. rodina, i když by to tak být vůbec nemuselo. Zajímavé jistě je i to, že samy ženy v řídicích pozicích těmto stereotypům věří, stejně tak, jako ženy, které se o tyto pozice ucházejí, nevnímají jako diskriminující to, že je na danou pozici spíše přijat muž než žena. Bylo by jistě vhodné přijmout navrhované kvóty ohledně žen v řídicích pozicích, i kdyby to mělo být jen tzv. na zkoušku, jelikož forma samoregulace se prozatím ukazuje jako nepřilíh funkční. Důležité je však umožnit ženám lepší sladění rodinného a pracovního života. Dalším důležitým bodem je jistě též vymazat předsudky a stereotypy, které jsou spojeny s genderovými rolemi.

5. Sexuální obtěžování na pracovišti

I v dnešní době je stále problémem vymezit co je sexuální obtěžování, i když je tento pojem právně zakotven. Ačkoliv v dnešní době je to velmi řešené téma převážně mezi mladými, často se můžeme setkat s bagatelizací tohoto problému či s větami, že si za to daná holka/žena může sama, protože měla příliš krátkou sukni, či byla jinak vyzývavě oblečená. Taktéž co jedna strana může chápat jako sexuální obtěžování, tak iniciátor sexuálního obtěžování to tak vnímat nemusí a považuje to za normální chování, jelikož je to tak ve společnosti nastaveno určitými kulturními vzorci.

5. 1. Obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování

V první řadě, než se začneme bavit o sexuálním obtěžování a obtěžování z důvodu pohlaví více do hloubky, tak by bylo dobré si tyto dva pojmy definovat a říct si, jaký je mezi nimi rozdíl.

Obtěžování z důvodu pohlaví je takové chování, které člověk, který je v tomto případě obětí, vnímá jako nevídané, nevhodné či urážlivé a jehož důsledek či záměr vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby či vede k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti. Je zde rozlišováno mezi dvěma formami tohoto obtěžování a to mezi bullying, kdy strůjcem obtěžování je jednotlivec, a mobbing, kdy strůjcem je skupina. Příčinou tohoto chování je pohlaví dané osoby/oběti [Křížková, Maříková, Uhde 2006: 99].

Sexuální obtěžování se dá formulovat podobně, avšak zde je chování sexuální povahy a má mnoho forem, od těch méně závažných jako jsou vtípky či narážky se sexuálním podtextem až po nejzávažnější formu, znásilnění [Křížková, Maříková, Uhde 2006: 99].

Aby se jednání dalo považovat za obtěžování, musí splňovat tři podmínky:

- 1) jednání: může být verbální (nevhodné vtipy, poznámky či návrhy), neverbální (ukazování obrázků či gestikulace), či fyzické (osahávání nebo sexuální napadení)
- 2) jednání, musí být obětí vnímáno jako nevhodné, nevídané či urážlivé – subjektivní podmínka (jak je to vnímáno obětí)

- 3) a) záměr/důsledek jednání vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby – objektivní podmínka (zda je jednání objektivně způsobilé ohrozit důstojnost osoby)
- b) nebo jehož záměr/důsledek vede k vytváření nepřátelského, ponižujícího či zneklidňujícího prostředí – objektivní podmínka
- c) nebo které je vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností, které vyplývají z pracovněprávních vztahů (existuje pouze u sexuálního obtěžování – jedná se o obtěžování „něco za něco“ = quid pro quo) [Křížková, Maříková, Uhde 2006: 99].

5. 2. Sexuální obtěžování jakožto projev moci

Sexuální obtěžování je jednou z mnoha forem diskriminace, která je uplatňována vůči jednotlivcům či i skupině, na základě genderové příslušnosti, či z jiných důvodů. Bývá často obtěžující a někdy i násilné. Iris Young násilí popisuje jako útlak utvářený kulturními vzorci a sociální struktury společnosti, ale lze ho chápat taktéž jako formu nespravedlnosti, která propojuje ekonomickou i kulturní dimenzi, vzhledem ke specifickým příčinám i následkům sexuálního obtěžování na vztahy na pracovišti i organizaci trhu práce [Young 1990]. Sexuální obtěžování narušuje integritu jedince a představuje jednu z forem zneuznání žen, ale i mužů, i když v mnohem menší míře, jako plnohodnotných členů společnosti. Jeho výskyt je z velké míry způsoben vzorci, které mužům přisuzují dobovyatelskou roli a ženám submisivní roli, jakožto objekt touhy. Sexuální obtěžování však přispívá k udržení ekonomické nerovnosti mezi muži a ženami, jelikož ženy jsou vytlačovány z pozic, kde mohou znamenat hrozbu mužské dominanci. Na jedné straně tak udržuje symbolickou nadvládu mužů nad ženami, protože zdůrazňuje jejich genderovou roli a z toho důvodu pak i snižuje jejich profesní postavení, a na straně druhé se ženy, které pracují převážně v mužském kolektivu a vstupují spíše do mužských odvětví, jsou častěji vystavené obtěžování se sexuálním podtextem, což do jisté míry odrazuje ženy ke vstupu do těchto profesí, byť jsou lépe placené [Křížková, Maříková, Uhde 2006: 20].

V důsledku sexuálního obtěžování podporuje rozdělení trhu práce na typicky ženské, které jsou méně placené a mají nižší společenské postavení, než práce typicky mužské. Vyšší pravděpodobnost sexuálního obtěžování v převážně maskulinní

organizaci dosvědčují i empirické výzkumy sexuálního obtěžování, které se v analýze zaměřují i na procentuální zastoupení mužů v kolektivu. Určité výzkumy poukázaly na skutečnost, že pokud jsou ženy na pracovišti málo zastoupeny, jsou hodnoceny spíše podle hledisek vztahujících se k interpretaci ženské role ve společnosti než podle měřítek odpovídajících jejich pracovní roli [Křížková, Maříková, Uhde 2006: 20].

Rosabeth Moss Kanter pracuje s výrazem tokenismus, který se vyznačuje tím, že pokud je některá menšina v pracovním kolektivu vnímaná jako vzácná, příslušníci menšiny na sebe poutají pozornost a zároveň je přeháněn rozdíl mezi členy a členkami menšinové a dominantní skupiny. Na menšinovou skupinu neboli tokeny, je pak vyvíjen velký tlak na konformitu, ve smyslu přizpůsobení se stereotypům, které v kolektivu převažují. Výkon žen, které jsou v převážně mužském kolektivu, je hodnocen podle stereotypních ženských charakteristik a je vystaven i větší kontrole, což sice vede k většímu pracovnímu nasazení, nikoli však k lepšímu hodnocení. Toto uvažování na základě stereotypů nemůže být narušeno navýšením zástupců či zástupkyň dané menšiny, ale pouze změnou ve společnosti. Totiž i v prostředí, ve kterém převažují ženy, jsou na pracoviště přenášena genderově definovaná očekávání, která nejsou relevantní pro výkon daného povolání [Kanter 1993]. Podle Taylor ke kontaminaci pracovního prostředí genderovými stereotypy, kdy je poměr mezi muži a ženami vychýlen na jednu, či na druhou stranu a nemusí se jednat přímo o vzácnou skupinu. Za normální je tady považováno předpokládané chování převládající skupiny a na méně zastoupenou skupinu je pohlíženo dle stereotypní genderové role. Dodatečný efekt sexuální role se projevuje v kolektivu, kde převažují ženy, flirtování s málo zastoupenými muži a to se stává přímo náplní práce [Taylor 1999].

Na první pohled se může zdát, že sexuální obtěžování souvisí pouze se sexualitou a sexuální přitažlivostí, avšak hlubší analýza poukazuje i na aspektu uplatnění moci. Sexuální obtěžování je jedním z projevů patriarchálního systému, který ženy udržuje v podřízeném postavení a nejedná se tak pouze o izolovaný problém přímo zúčastněných. Podle Catharine MacKinnon je sexuální obtěžování celospolečenským fenoménem, který je podporovaný otcovskými postoji mužů k ženám a prohlubuje bezmocnost žen, vytváří bariéry sociální rovnosti a plnohodnotného začlenění žen do pracovní sféry. Většina mužů vnímá sexuální narážky jako lichotky, ale většina žen to naopak chápe jako obtěžování, avšak muži i ženy předpokládají, že takové chování

ostatní vnímají jako lichocení. Samy ženy tudíž vnímají ženy v menšinové pozici stereotypně a aplikují na ne degradující genderová schémata [MacKinnon 1979]. Sexuální obtěžování se kryje s dalšími formami diskriminace, nejen na základě genderu, ale třeba i na základě věku (čerstvě vystudované ženy), rasy či rodinné situace (matky samoživitelky) a vytvářejí tak síť vícenásobného znevýhodnění žen v zaměstnání.

5. 3. Míra a formy sexuálního obtěžování ve světle sociologických dat

Dle výzkumu, který realizovalo oddělení Gender & sociologie ve spolupráci s Centrem pro výzkum veřejného mínění v Sociologickém ústavu AV ČR v roce 2006 se sexuálním obtěžováním setkala 28 % žen, přičemž ve 13 % byly obětí ony samy a v 15 % šlo o někoho jiného, a 22 % mužů, přičemž osobně se s ním setkala pouhá 4 % mužů a v 18 % šlo o někoho jiného. Výzkumný vzorek zde tvořilo 408 žen a 362 mužů [Křížková, Maříková, Uhde 2006: 35-36].

Ve výzkumu se dále zaměřovaly i na formy sexuálního obtěžování, kdy se lidé ptali, se kterými formami se setkali a respondenti taktéž hodnotili i to, jak je vnímají, zda jim vadí či ne. Taktéž rozlišovali, zda se s tím setkali v době, kdy byl výzkum prováděn, nebo dříve. Nejčastější formou sexuálního obtěžování jsou sexuálně podbarvené vtipy, s nimi se setkala 64 % respondentů, řeči a narážky na soukromý život a s nimi se setkala 63 % respondentů. V době, kdy byl výzkum prováděn, se také více respondentů setkala s posíláním lechtivých obrázků přes e-mail než v minulosti. Ostatní formy sexuálního obtěžování byly pak přibližně na stejných příčkách. Další rozdíl je pak mezi muži a ženami s tím, v jaké míře se setkali s ukazováním erotických časopisů. Muži se s tímto jevem setkali v 52 % a ženy jen v 26,9 %. Více než polovina populace se setkala se sexuálně podbarvenými řečmi a téměř polovina se setkala s milostnými vztahy na pracovišti. Konkrétně třetina se setkala s milostnými vztahy mezi podřízenými a nadřízenými. Těžší formy sexuálního obtěžování, jako je třeba osahávání, sexuální návrhy či dokonce znásilnění patří mezi méně časté formy. S nechtěným tělesným kontaktem na pracovišti se setkala 28 % respondentů, s opakovanými návrhy na schůzku a sexuálními návrhy, i přes vyjádření nesouhlasu, se setkala zhruba 20 % respondentů. S pokusem o znásilnění, se na pracovišti minulém či stávajícím setkala 2 % respondentů [Křížková, Maříková, Uhde 2006: 38-43].

V dalších otázkách se ptali, na to, zda by jim jednotlivé formy chování vadily. Respondenti měli na výběr z 3 možností odpovědi: a) vadilo vždy, b) jak kdy, záleží na okolnostech a c) nevadilo nikdy. Muži a ženy se sice nelišili v podílu zaznamenaného chování, avšak byl mezi nimi rozdíl v tom, jak toto chování vnímali. Všechny formy vadily mnohem více ženám než mužům. Téměř polovině žen by vždy vadily milostné vztahy na pracovišti, avšak by to vadilo jen třetině mužů. Posílání lechtivých obrázků e-mailem by vadilo 44 % žen, ale pouze 25 % mužů. Sexuálně podbarvené řeči vadí 86 % žen [Křížková, Maříková, Uhde 2006: 38-43].

5. 4. Aktéři sexuálního obtěžování

Ve výzkumu je taktéž zajímavé, kdo byl nejčastěji obětí a kdo iniciátorem sexuálního obtěžování. Ženy a muži se totiž příliš nelišili v tom, kolik z nich se setkalo s nějakou formou sexuálního obtěžování. Rozdíl je však v tom, že ženy jsou častěji oběťmi než muži a iniciátory jsou častěji muži, než ženy. Když do hry vstoupí to, že je iniciátorem nadřizený, tak se zde opět ukazuje projev moci, o kterém jsem hovořila v první podkapitole kapitoly o sexuálním obtěžování. Taktéž zde oběti přicházejí o možnost svěřením se svému nadřizenému. Jako iniciátora mnohdy označily u některých forem sexuálního obtěžování svého nadřizeného muže. U sexuálně orientovaných partnerek šlo o 10,6 % respondentek, u nechtěného kontaktu 16 % respondentek, návrhy na schůzku přes nezáměr 21,2 % respondentek, sexuální návrhy a pobídky 22,6 % respondentek, a dokonce se objevil i pokus o znásilnění. Nejčastěji však jakékoli formy sexuálního obtěžování probíhají mezi spolupracovníky. To, že jsou v zaměstnání ženy častěji oběťmi sexuálního obtěžování, než muži je způsobeno jejich méně jistou pozicí v zaměstnání a taktéž i tím, že muži mají dominantnější postavení ve sféře pracovní i společenské. Od žen se očekává, že budou s takovýmto obtěžujícím chováním souhlasit. Vzhledem k jejich nejistému postavení v zaměstnání, kdy jsou často v menšině a hrozí jim diskriminace z důvodu rodinné zátěže, se ženám vyplatí spíše nevybočovat ze stereotypů a předstírat, že jim takové chování nevadí. To podporuje i fakt, že mužům méně často připadá normální ten, komu určité formy sexuálního obtěžování vadí, obzvláště pokud jde o okukování či sexuálně podbarvené vtipy, než ženám. Muži považují oběti sexuálního obtěžování za přecitlivělé [Křížková, Maříková, Uhde 2006: 43-48].

5. 5. Shrnutí

Dodnes je i přes legislativní ukotvení pojmu „sexuální obtěžování“ složité rozlišit, co vlastně sexuální obtěžování je. Do jisté míry je to totiž ovlivněné subjektivním vnímáním samotné oběti. Co jeden vnímá jako sexuální obtěžování, tak druhý to tak vidět nemusí a dané chování mu může být dokonce příjemné. Obzvláště muži vnímají určité projevy chování méně jako sexuální obtěžování než ženy. Ohledně této problematiky je jistě nutná edukace, která by měla započnout již u dospívajících, aby bylo možné obtěžující chování co nejvíce omezit. Ve zprávách se totiž můžeme nejvíce dočíst či doslechnout o znásilnění, či pokusu o znásilnění, který je však nejméně častou formou sexuálního obtěžování a edukace o jiných formách sexuálního obtěžování je takřka nulová. Ženy jsou nuceny toto chování přijímat, jelikož je stále považováno i v moderní společnosti za normální a je bagatelizováno či dáváno za vinu dokonce dané ženě, protože měla vyzývavé oblečení. Ačkoliv Alena Křížková a její spolupracovnice v publikaci *Sexualizovaná realita pracovních vztahů* hovoří o sexuálním obtěžování jako o projevu moci, tak nejčastějšími aktéry jsou kolegové, takže se zde dá mluvit spíše o moci mužů nad ženami, než o mocenském vztahu mezi nadřízeným a podřízenou.

6. Problémy harmonizace rodinného a pracovního života

V dnešní době se každý rodič snaží o to, aby propojení pracovního a rodinného života bylo co nejméně konfliktní. Vystává zde tedy otázka pro každého z nich, jak rozdělit svojí pozornost a čas a snaží se nalézt kompromis mezi pracovní a rodinnou sférou, jelikož věnovat se práci i rodině je velmi složité.

V práci, ze které tato kapitola vychází, Naděžda Horáková čerpá informace především z výzkumu, který realizoval Centrum pro výzkum veřejného mínění Akademie věd České republiky (CVVM). Snaží se odpovědět v rámci interpretace výsledků výzkumu, který proběhl v roce 2003, jak se v českých rodinách daří harmonizovat rodinný a pracovní život, co tuto harmonizaci ztěžuje a co by ji naopak mohlo usnadnit. Iniciátorem tohoto výzkumu a stejně tak autory otázek byly pracovnice z oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR [Horáková 2004: 1].

Na úvod zde uvádí zjištění z výzkumu hodnotových orientací, který uskutečnilo CVVM. Pro 97 % oslovených respondentů je nejdůležitější péče o rodinu a pomáhat rodině i blízkým přátelům a stejně tak je pro ně důležité žít ve spokojené rodině. Další

zásadní význam má pro ně vlastní zdraví a prostředí, ve kterém žijí. Důležitou roli v životě sehrává podle 90 % českých občanů práce. A jako nejdůležitější hodnoty, které by dle nich měla práce mít, uvádějí, aby je bavila a zároveň byla smysluplná a užitečná. Pro téměř 90 % lidí je důležitá práce v sympatickém kolektivu a vysoký výdělek. Jelikož je práce a rodina dle Čechů velmi důležitá, tak je důležité se věnovat problematice harmonizace pracovního a rodinného života [Horáková 2004: 1].

První otázkou z výzkumu, kterou se Naděžda Horáková zabývá, je otázka: „Jak zvládáte pracovní a rodinné povinnosti?“. Více než desetina dotázaných uvedla, že se jich tento problém netýká a výzkum tak nadále probíhal jen se zbytkem respondentů, kterých se tato problematika týkala. Celkový počet respondentů, bez těch kterých se problematika netýkala, činil tedy 546. Z tohoto počtu uvedlo 59 %, že zvládá rodinu i práci bez větších problémů. Odpovědi mužů a žen se významně lišily. Z celkového počtu žen uvedlo 61 %, že zvládá obojí bez větších problémů, 16 % uvedlo, že zvládají dobře pracovní povinnosti, ale šidí rodinu, 2 % uvedlo, že dobře zvládají rodinou zátěž, ale šidí práci, 17 % uvedlo, že zvládají obojí tak napůl a 4 % žen uvedlo, že nezvládají ani jedno. Z celkového počtu mužů uvedlo 56 %, že zvládá obojí bez větších problémů, 27 % uvedlo, že zvládají dobře pracovní povinnosti, ale šidí rodinu, 2 % uvedlo, že dobře zvládají rodinou zátěž, ale šidí práci, 12 % uvedlo, že zvládají obojí tak napůl a 3 % mužů uvedlo, že nezvládají ani jedno. Potíže se zvládáním harmonizace rodinné a pracovní sféry uvádí 44 % mužů a „jen“ 39 % žen [Horáková 2004: 1-2].

Na další otázku se ptali pouze respondentů, kteří u první otázky odpověděli, že zvládají oboje bez větších problémů, a celkový počet respondentů u této otázky tak činil 319. Otázka zněla následovně: “Které možnosti, pokud je využíváte, nejvíce přispívají k Vašemu pocitu, že zvládáte pracovní a rodinné povinnosti bez problémů? Vyberte všechny odpovědi, které pro Vás připadají v úvahu.“. Velmi důležitou roli při harmonizaci pracovního a rodinného života hraje partner a rozdělení domácích prací. Možnosti, které zahrnovaly právě rozdělení povinností mezi partnery, častěji vybírali muži než ženy, Téměř 2/3 mužů dokonce uvedlo, že harmonizace práce a rodiny se jim daří právě proto, že jejich partnerka byla ochotna převzít chod domácnosti na sebe. Stejnou odpověď si však zvolila jen čtvrtina žen. Pouze třetině respondentů ke sladění profesního a rodinného života přispívá pracovní prostředí a zaměstnavatel. Mezi tyto

důvody patří například sdílení pracovního místa s jinou osobou, možnost využívání volné pracovní doby či možnost dohodnout se na změnách v pracovním tempu či náplni. Čtvrtině respondentů pomáhají různé formy hlídání, ať už to jsou veřejná zařízení jako jesle, školka či družina, nebo hlídání od jiných osob, jako jsou například prarodiče či chůva. Malá část respondentů uvedla, že jim k harmonizaci přispívá možnost práce z domova, práce na zkrácený úvazek či využití služby či osoby, která vykonává zásadní podíl práce v domácnosti [Horáková 2004: 3].

Podobná otázka byla položena i respondentům, kteří uvedli, že mají potíže se zvládnutím pracovního a rodinného života, jejichž celkový počet činil 226. Otázka zněla následovně: „Které z následujících možností by vám osobně usnadnily harmonizaci práce a rodiny? Vyberte všechny odpovědi, které připadají v úvahu.“. Nejvíce respondentů uvádí, že k harmonizaci by nejvíce přispěly některé ústupky ve sféře pracovní. Za nejprínosnější považuje 73 % respondentů možnost volné pracovní doby a 58 % by uvítalo možnost flexibilních úprav ve své pracovní činnosti. Dále 42 % by uvítalo možnost pracovat z domova a pouze necelá třetina se domnívá, že by k harmonizaci mohla přispět možnost práce na zkrácený úvazek. Pouze malá část respondentů uvedla, že by pomohlo sdílení pracovního místa s další osobou či možnost hlídání dětí na pracovišti. Dvě třetiny žen by ocenilo rovnoměrné rozdělení domácích povinností mezi partnery. K harmonizaci pracovní a rodinné sféry by mnohdy přispěla také možnost hlídání dětí osobami či institucemi, tuto možnost by ocenila téměř polovina respondentů, nebo využití služby či osoby, která by vykonávala zásadní podíl práce v domácnosti. [Horáková 2004: 4]

Další otázka byla položena pouze respondentům, kteří mají nezaopatřené děti, jejich celkový počet činil 355. Otázka zněla takto: „Co bylo důvodem nemožnosti harmonizovat rodinu s prací, práci s rodinou? Vyberte všechny odpovědi, které připadají v úvahu.“. Nejčastěji nemožnost harmonizovat pracovní a rodinný život připisovali respondenti časté nemoci svého dítěte. V ostatních možnostech se již ženy a muži výrazně odlišovali. Muži nejčastěji hledali příčinu ve sféře pracovní, například vysoké nároky v jejich zaměstnání. Ženy zase naopak spíše uváděly nedostatečnou pomoc s péčí o dítě ať už u svých blízkých nebo ze strany institucí. Více než třetina žen uvádí, že za komplikace může nedostupnost hlídání ze strany prarodičů,

v neochotě partnera podílet se na péči o domácnost a děti či v nemožnosti najmout si placenou osobu na výpomoc. Dvě pětiny žen se také domnívá, že charakter práce partnera mu dovoluje pouze velmi limitovaný pobyt v místě bydliště. Ženám častěji také přispíval jejich zdravotní stav k nemožnosti sladění rodinného a pracovního života [Horáková 2004: 5-6].

Velmi specifickou charakteristikou je také postavení žen na trhu práce, kdy mimo jiné Zákoník práce upravuje pracovní podmínky všech žen, zejména pak žen těhotných či matek. Kromě výsad, které zaměstnavatel musí těhotným ženám či ženám matkám poskytnout, tak existují i další opatření, které zaměstnavatel může, ale nemusí nabídnout. Ne vždy jsou ženami tyto opatření vnímaná pozitivně, pro část z nich opatření představuje pouze záminku zaměstnavatele, aby jim snížil plat či odňal zaměstnanecké výhody. Právě těchto opatření se týká další a poslední otázka, zda jsou na českých pracovištích tato opatření skutečně zaváděna, či by alespoň zaváděna být mohla. Na tuto otázku odpovídalo pouze ekonomicky aktivní obyvatelstvo, jehož celkový počet činil 627. Nejvíce respondentů (29 %) uvádí, že ze všech opatření práce na zkrácený úvazek. Dále pětina respondentů uvádí existenci sdílení pracovního místa s další osobou a volnou pracovní dobu. Pouze 11 % respondentů uvádí možnost pracovat z domu nebo si vzít mimořádné pracovní volno. Nejméně respondentů, pouze 2 %, uvádí existence možnosti hlídání dětí na pracovišti. Mezi opatření, která by šla na pracovišti zavést, respondenti nejvíce uvádí možnost vzít si mimořádné pracovní volno, dále pak sdílení pracovního místa s další osobou či práce na zkrácený úvazek. Naopak více než polovina respondentů uvádí, že zavedení volné pracovní doby nepřipadá v úvahu. Možnost zavedení práce z domova vyloučilo 70 % respondentů a dokonce 80 % respondentů vyloučilo možnost hlídání dětí na pracovišti [Horáková 2004: 6].

7. Metodologie

7. 1. Zvolená metoda sociologického výzkumu

Pro tuto bakalářskou práci byla zvolena metoda dotazníkového šetření, což je jedna z metod kvantitativního sociologického výzkumu. Tato metoda je nejvíce vhodná, jelikož se práce zaměřuje na docela široké téma a kvalitativní výzkum by ho nezvládl pokrýt. Také je důležité mít co nejvíce všeobecný přehled o realitě nerovnosti mezi

muži a ženami. Dotazník byl udělaný online na stránce Google dokumenty, která mimo jiné nabízí i děláni formulářů/dotazníků, a respondenti byli oslovováni pomocí e-mailu. Dotazník je tvořený převážně uzavřenými otázkami, některé z nich jsou otázky dichotomické, kde je vyžadována pouze odpověď „ANO/NE“ ale je tam i 5 otázek, kde respondent může zaškrtnout více odpovědí. Taktéž je dotazník tvořen i dvěma škálovými otázkami. Dále dotazník tvoří i několik polootevřených otázek a jedna otevřená otázka, která dávala prostor respondentům se vyjádřit k něčemu, co v dotazníku nezaznělo. Některé otázky byly taktéž otázky filtrovací, kde respondent odpovídal jen v případě, že se ho otázka týkala, například ohledně sexuálního obtěžování. Dotazník je celkově tvořen 32 otázkami, včetně sociodemografických otázek, které se vyskytují na konci dotazníku. Výhodou této metody byl širší záběr otázek a určitá zobecnitelnost získaných výsledků na celou populaci. Nevýhodou této metody byla nízká návratnost [Surynek, Komárková, Kašparová 2001].

7. 2. Sběr dat

Jako základní soubor byli vybráni učitelé na státních gymnáziích, protože ačkoliv učitelé mají platy předem dané podle tabulek, tak je možné, že by se zde mohlo projevit spíše to, že muži mají častěji vyšší pracovní pozice než ženy.

V první části bylo však potřebné si ověřit funkčnost dotazníku a dotazníkových otázek, takže byla provedena pilotáž, pro kterou byly zvoleny tři učitelky Základů společenských věd, jelikož učitelky a učitelé, který tento předmět učí, se s velkou pravděpodobností nejlépe vyznají v tom, jak by měl správný dotazník vypadat a zároveň i splňují to, že patří do mého základního souboru. Na základě připomínek dotazník pak prošel několika malými úpravami, především ohledně formulace otázek.

Sběr dat byl započat 18. února 2022 a ukončen 28. března 2022. Výběrový soubor byl částečně tvořen metodou sněhové koule, kdy jsem požádala svoje nynější spolužačky, aby oslovily svoje gymnázia s dotazníkem. Později se ukázalo, že je nedostatek respondentů pouze z těchto gymnázií, takže bylo nutné nalézt více gymnázií, k čemuž posloužila internetová stránka, kde byla vypsaná všechna státní gymnázia. Zde byla vybírána nesystematicky různá gymnázia z celé České republiky. Vždy byli osloveni všichni učitelé plus ředitel či ředitelka a jejich zástupci, kteří na gymnáziu působili, aby výzkum měl co nejvíce respondentů, jelikož bylo nutné počítat s nízkou

návratností. Celkově bylo osloveno 593 lidí z 15 různých gymnázií. Celkem na dotazník odpovědělo 102 respondentů, což je přibližně 17% návratnost.

Sesbíraná data byla pak následně zpracovávána v programu Microsoft Excel a SPSS.

7. 3. Výzkumné otázky a hypotézy

Hlavním cílem tohoto výzkumu bylo zjistit, zda mají ženy a muži rovnocenné postavení na gymnáziích. K tomu bylo potřeba zjistit platové podmínky obou pohlaví, podmínky žen a mužů pro sladění rodinného a pracovního života, zda dochází k diskriminaci na pracovišti a v neposlední řadě i zda dochází k sexuálnímu obtěžování. Taktéž bylo důležité zjistit i to, jak moc velký přehled mají respondenti o problematice rovnosti mezi muži a ženami.

Pro dosažení cíle tohoto výzkumu byla zvolena jedna výzkumná otázka a k ní několik hypotéz.

- 1. Jaké formy diskriminace zažívají pracovníci na gymnáziích?**
- 2. Muži budou častěji v řídicích pozicích než ženy.**
- 3. Muži budou mít vyšší platy než ženy.**

K této hypotéze je třeba dodat, že ačkoliv platy učitelů jsou dány tabulkami, tak zde stále existuje rozdíl mezi tím, jaký plat pobírá ředitel či ředitelka školy a jaký běžný učitel. Taktéž platy jsou stanoveny dle praxe učitelů a ženy, protože častěji odchází na mateřskou dovolenou, tak mají menší praxi.

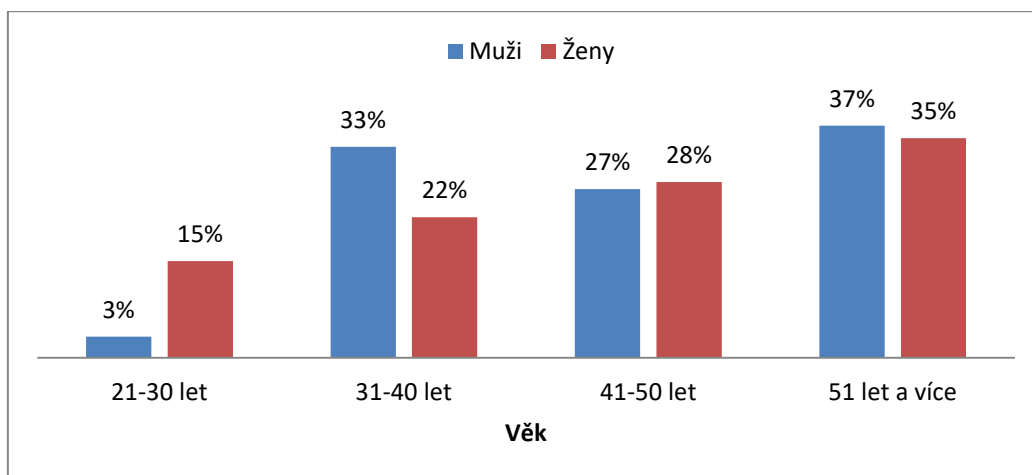
- 4. Ženy budou častěji obětí diskriminace než muži.**
- 5. Ženy budou častěji obětí sexuálního obtěžování než muži a kolegové budou častěji strůjci obtěžování než nadřízení a podřízení.**
- 6. Ženy se budou o problematiku genderových nerovností zajímat více než muži.**

8. Výsledky výzkumu

8. 1. Struktura vzorku

Celkem na dotazník odpovědělo 102 respondentů, z toho 71 % respondentů byly ženy (72 žen) a pouze 29 % respondentů byli muži (30 mužů). Z důvodu tohoto nerovného zastoupení je porovnání mezi muži a ženami uvedeno v procentech. Také je důležité zmínit, že výsledky nemusí být vždy úplně reprezentativní, z důvodu velmi nízkého zastoupení mužských respondentů. Věkovou kategorií 21-30 let tvoří 1 muž (3 % ze všech mužů) a 11 žen (15 % ze všech žen). Tato věková kategorie byla nejméně četná. Věkovou kategorií 31-40 let tvoří 10 mužů (33 % ze všech mužů) a 16 žen (22 % ze všech žen). Věkovou kategorií 41-50 let tvoří 8 mužů (27 % ze všech mužů) a 20 žen (28 % ze všech žen). Věkovou kategorií nad 50 let tvoří 11 mužů (37 % ze všech mužů) a 25 žen (35 % ze všech žen). Nejstarší věková kategorie byla nejpočetnější. Dvě prostřední kategorie byly přibližně stejně zastoupeny z celkového počtu respondentů. Největší část žen tvoří poslední dvě kategorie a ty jsou také na procentuální zastoupení mužů a žen nejvíce vyrovnané. Ovšem u mužů jsou dvě nejvíce zastoupené kategorie 31-40 let a nad 50 let.

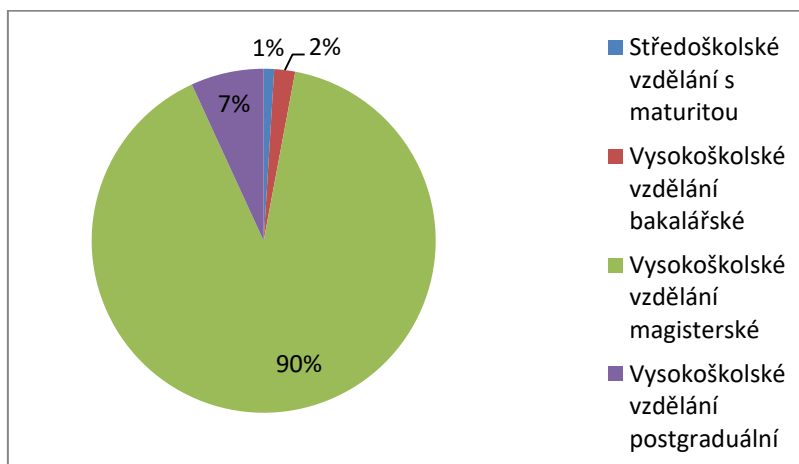
Graf 1 - Rozdělení respondentů dle podle pohlaví a věku



Vzdělání respondentů bylo téměř jednotné, kdy velká část měla vysokoškolské vzdělání magisterské či inženýrské. Tuto část tvořilo 92 respondentů. Druhé nejvíce zastoupené bylo Vysokoškolské vzdělání postgraduální, kterého dosáhlo 7 respondentů.

Třetí kategorii tvořilo vysokoškolské vzdělání bakalářské, které měli 2 respondenti. Nejméně respondentů, pouze jeden, měl středoškolské vzdělání s maturitou.

Graf 2 - Vzdělání respondentů



Nejdříve byl zkoumáný vliv pohlaví na pracovní pozici, které respondenti na gymnáziu zastávali. Ukázalo se, že nejvíce bylo vyučujících. Vyučujících bylo 67 žen (93,1 % ze všech žen) a 23 mužů (76,7 % ze všech mužů). Funkci zástupce či zástupkyně ředitele či ředitelky školy zastávalo 6 mužů (20 % ze všech mužů) a 4 ženy (5,6 % ze všech žen). Nejméně zastoupenou kategorií i přes vysoký počet oslovených škol tvořila funkce ředitele či ředitelky školy. Tuto funkci z respondentů zastával pouze 1 muž a 1 žena. Moje hypotéza zněla, že muži budou častěji v řídicích pozicích, myšleno zástupce ředitele/ředitelky školy a ředitel školy, než ženy. Jak je patrné z Chí-kvadrát testu, jelikož je jeho hodnota větší než 0,001, se tato hypotéza sice potvrdila, ovšem tyto výsledky vzhledem k velmi nízkému zastoupení mužských respondentů nelze považovat za příliš reprezentativní.

Tabulka 1 - Vliv pohlaví na pracovní pozici

			Pracovní pozice			CELKEM
			Ředitel	Zástupce	Vyučující	
Pohlaví	Muži	Četnost	1	6	23	30
		%	3,3%	20,0%	76,7%	100,0%
	Ženy	Četnost	1	4	67	72
		%	1,4%	5,6%	93,1%	100,0%
CELKEM	Četnost		2	90	10	102
	%		1,8%	79,6%	8,8%	100,0%

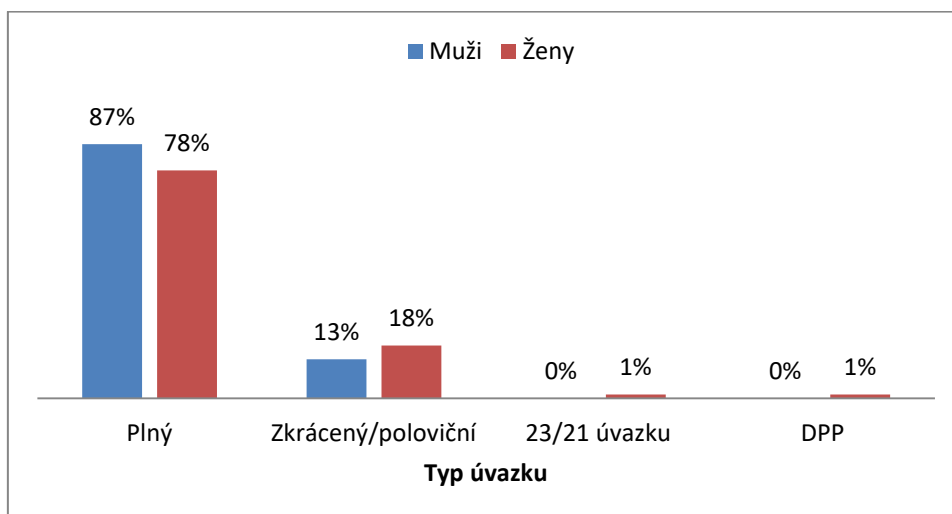
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,560 ^a	2	,062
Likelihood Ratio	5,046	2	,080
N of Valid Cases	102		

a. 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,59.

Nejvíce respondentů také pracovalo na plný úvazek. Na plný úvazek pracovalo 26 mužů (87 % ze všech mužů) a 56 žen (78 % ze všech žen). Na poloviční úvazek pracovalo, jak je patrné z grafu více žen než mužů, přesněji šlo o 13 žen (18 % ze všech žen) a 4 muže (13 % ze všech mužů). Na DPP (dohoda o provedení práce) pracovala 1 žena a jedna žena také uvedla, že pracuje na 23/21 úvazku.

Graf 3 - Rozdělení respondentů dle pohlaví a pracovního úvazku



Dále byl zkoumáný vliv pohlaví na hrubý měsíční plat. Nejvíce zastoupené byly kategorie 30 001 – 40 000 Kč a nad 40 000 Kč. 30 001 – 40 000 Kč si průměrně měsíčně vydělalo 43 žen (59,7 % ze všech žen) a 17 mužů (30 % ze všech mužů). V této kategorii, jak je patrné z grafu, převládaly nejvíce ženy. V poslední mzdové kategorii nad 40 000 Kč převládali procentuálně naopak muži. Do této kategorie spadalo 17 mužů (56,7 % ze všech mužů) a 19 žen (26,4 % ze všech žen). Do nejméně zastoupené kategorie, kde si respondenti vydělávali měsíčně do 20 000 Kč 2 muži a 2 ženy. Do platové kategorie 20 001 – 30 000 Kč spadali 2 muži (6,7 % ze všech mužů) a 8 žen (11,1 % ze všech žen). Moje hypotéza, že muži budou mít vyšší průměrný měsíční plat, se jak je patrné opět z Chí-kvadrát testu potvrdila. Důvodů to může mít vícero, ať už jak je patrné z předchozího grafu, že muži mají častěji plný pracovní úvazek než ženy, stejně tak jako že muži jsou častěji obsazováni do řídicích pozic.

Tabulka 2 - Vliv pohlaví na hrubý měsíční plat

			Hrubý měsíční příjem				CELKEM
			15 000-20 000	20 001-30 000	30 001-40 000	40 001 a více	
Pohlaví	Muži	Četnost	2	2	9	17	30
		%	6,7%	6,7%	30,0%	56,7%	100,0%
	Ženy	Četnost	2	8	43	19	72
		%	2,8%	11,1%	59,7%	26,40%	100,0%
CELKEM		Četnost	4	10	52	36	102
		%	3,9%	9,8%	51,0%	35,30%	100,0%

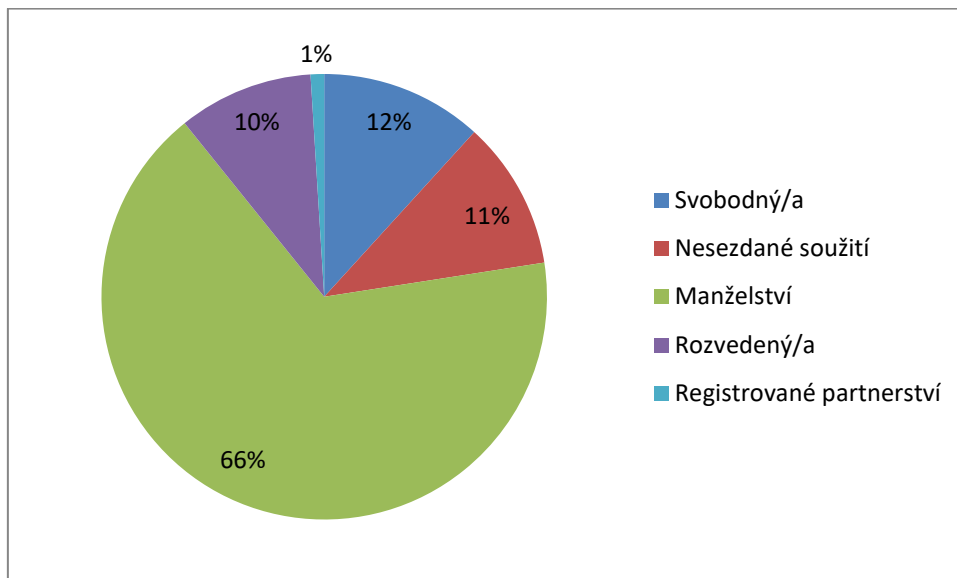
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,413 ^a	3	,015
Likelihood Ratio	10,318	3	,016
N of Valid Cases	102		

a. 3 cells (37,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,18.

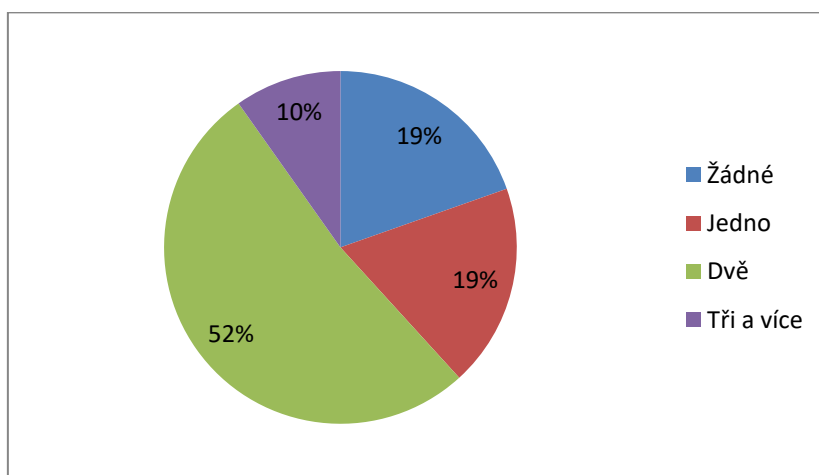
Dále bylo zkoumáno, jaký je rodinný stav respondentů a kolik mají dětí, jelikož to může ovlivňovat pracovní podmínky a plat. Ženy totiž častěji zůstávají na rodičovské (mateřské) dovolené a i poté častěji pečují o děti než muži. Nejvíce respondentů je v manželství, celkem to je 68 respondentů. Druhý největší počet respondentů je svobodných, celkem to je 12 respondentů. 11 respondentů je v nesezdaném soužití, 10 respondentů je rozvedených a 1 respondent uvedl, že žije v registrovaném partnerství.

Graf 4 - Rodinný stav respondentů



Dále nejvíce respondentů má dvě děti, celkem je to 53 respondentů. 20 respondentů nemá žádné dítě, což je druhý největší počet respondentů. Jedno dítě má 19 respondentů a 10 respondentů má tři a více dětí.

Graf 5 - Počet dětí, které respondenti mají



8. 2. Diskriminace v zaměstnání

V této sekci otázek se řešila diskriminaci v zaměstnání, jelikož je to jeden z ukazatelů nerovného postavení žen a mužů v zaměstnání. Respondentům byla položena otázka, zda se někdy setkali s diskriminací a jako odpovědi volili „Určitě ano“, „Spíše ano“, „Spíše ne“ a „Určitě ne“. Odpověď „Určitě ano“ volilo 8

respondentů, 2 muži (6,7 % ze všech mužů) a 6 žen (8,3 % ze všech žen). Odpověď „Spíše ano“ volilo celkem opět 8 respondentů, 3 muži (10 % ze všech mužů) a 5 žen (6,9 % ze všech žen). Odpověď „Spíše ne“ volilo celkem 38 respondentů, 10 mužů (33,3 % ze všech mužů) a 28 žen (38,9 % ze všech žen). A odpověď „Určitě ne“ volilo největší množství respondentů a to celkem 48 z toho 15 mužů (50 % ze všech mužů) a 33 žen (45,8 % ze všech žen). Z tohoto nám vyplývá, že se s diskriminací většina respondentů nesetkala. Více žen však odpovídalo, že se určitě s diskriminací setkali a procentuálně více mužů odpovědělo, že se s diskriminací určitě nesetkali. Z Chí-kvadrát testu je patrné, jelikož jeho hodnota je větší než 0,001, že můžeme potvrdit hypotézu, že ženy se setkávají s diskriminací více než muži.

Tabulka 3 - Vliv pohlaví na diskriminaci v zaměstnání

			Setkali se respondenti s diskriminací				
			Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	CELKEM
Pohlaví	Muži	Četnost	2	3	10	15	30
		%	6,7%	10,0%	33,3%	50,0%	100,0%
	Ženy	Četnost	6	5	28	33	72
		%	8,3%	6,9%	38,9%	45,80%	100,0%
CELKEM		Četnost	8	8	38	48	102
		%	7,8%	7,8%	37,3%	47,10%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	,581 ^a	3	,901
Likelihood Ratio	,575	3	,902
N of Valid Cases	102		

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,35.

Taktéž určitě bylo zajímavé se zaměřit nejen na rozdíly v pohlaví, ale také zjistit i to, jestli věk respondenta má vliv na to, zda se setkal respondent s diskriminací (nebo považuje určité chování za diskriminaci) či nikoliv. Ukázalo se, že věk má vliv na to, zda se respondent s diskriminací v zaměstnání setkal stejně tak jako pohlaví. Nejvíce se s diskriminací po sečtení procent z odpovědí „Určitě ano“ a „Spíše ano“ setkala nejstarší věková kategorie, kde součet

těchto dvou odpovědí tvořilo 22,3 %. Naopak vůbec se s diskriminací nesetkala nejmladší věková kategorie. U dvou prostředních věkových kategorií se s diskriminací setkala přibližně 15 % respondentů. Většina respondentů se s diskriminací nesetkala, nebo dané chování nepovažují za diskriminující.

Tabulka 4 - Vliv věku na diskriminaci

Zkušenost s diskriminací dle věku

		Setkali se respondenti s diskriminací				Total	
		Spíše ano	Spíše ne	Určitě ano	Určitě ne		
Věk	21 – 30 let	Četnost	0	7	0	5	12
		%	0,0%	58,3%	0,0%	41,7%	100,0%
	31 – 40 let	Četnost	1	7	3	15	26
		%	3,8%	26,9%	11,5%	57,7%	100,0%
	41 – 50 let	Četnost	1	13	3	11	28
		%	3,6%	46,4%	10,7%	39,3%	100,0%
	51 let a více	Četnost	6	11	2	17	36
		%	16,7%	30,6%	5,6%	47,2%	100,0%
Total		Četnost	8	38	8	48	102
		%	7,8%	37,3%	7,8%	47,1%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,925 ^a	9	,218
Likelihood Ratio	12,989	9	,163
N of Valid Cases	102		

a. 9 cells (56,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,94.

Na další 2 otázky odpovídali pouze ti respondenti, kteří v předchozí otázce odpověděli „Určitě ano“ nebo „Spíše ano“. Což bylo celkem 16 lidí. V první otázce respondenti odpovídali na to, jak se tato diskriminace projevovала a v druhé otázce odpovídali na to, čím si myslí, že tato diskriminace byla způsobena. V obou otázkách mohli respondentů zaškrtnout více odpovědí, jelikož diskriminace může mít vícero forem a důvodů. Nejvíce se respondenti setkali s platovou diskriminací a dále taky s postupovou diskriminací, kdy jim nebylo umožněno povýšení. Více detailně je to rozepsané v tabulce níže.

Tabulka 5 - Projevy/formy diskriminace se kterými se respondenti setkali

Projevy diskriminace	Četnost	%
Platová	10	56%
Postupová	3	17%
Nepřijetí na pracovní pozici	1	6%
V souvislosti s očkováním proti COVID 19	1	6%
Nedostatek vyučovacích hodin po rodičovské dovolené	1	6%
Verbální napadání, podezírání, že si neplní své povinnosti kvůli dětem	1	6%
Vykonávání práce neodpovídající pracovnímu zařazení	1	6%
CELKEM	18	100%

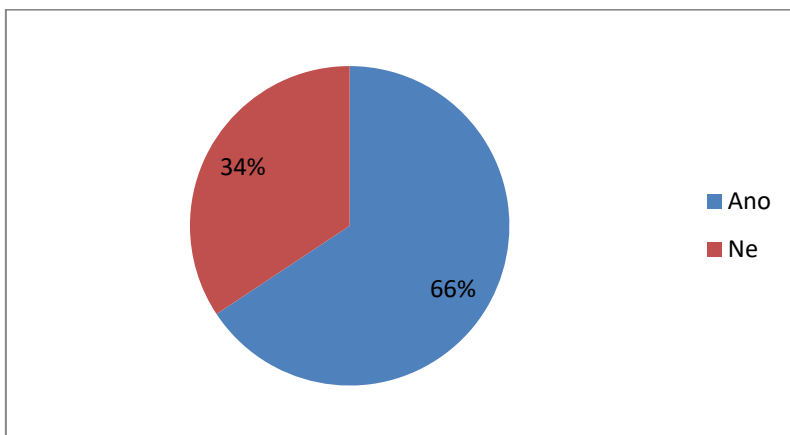
Nejčastějším důvodem diskriminace bylo pohlaví a poté věk. Nikdo z respondentů nevedl, že by diskriminace byla způsobena náboženským vyznáním či sexuální orientací. Opět to je více rozepsané v tabulce níže.

Tabulka 6 - Jaké důvody měla diskriminace dle respondentů

Důvody diskriminace	Četnost	%
Pohlaví	12	46%
Věk	8	31%
Tím, že jsem rodič	6	23%
Sexuální orientací	0	0%
Náboženským vyznání	0	0%
CELKEM	26	100%

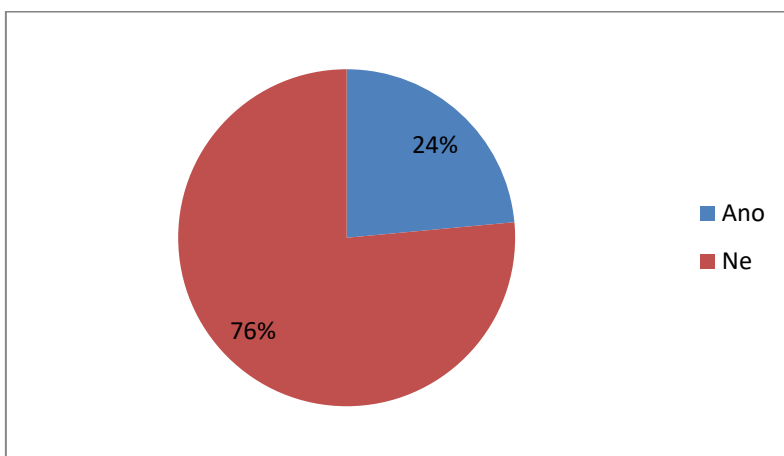
Jelikož jedním z projevů je i to, že je pracovní pozice nabízena přímo či nepřímo jednomu pohlaví, tak respondenti odpovídali, zda se někdy setkali s inzerátem, který nabízel pracovní pozici přímo či nepřímo pouze jednomu pohlaví. V otázce byly uvedeny i dva příklady, aby více respondenti pochopili, co přesně je těmi inzeráty myšleno („Přijmeme muže na pozici řidiče...“, „Hledáme novou sekretářku“). S takovým inzerátem se setkala 67 respondentů (66 %) a 35 se s takovým inzerátem neseťkalo (35 %).

Graf 6 - Setkali se respondenti s inzerátem, který přímo či nepřímo nabízel pracovní pozici pouze jednomu pohlaví



Dále respondenti odpovídali na to, zda se jich při pracovním pohovoru (na jakoukoli pozici) ptali na tzv. citlivé otázky (zda a kdy se budou vdávat/ženit a zda a kdy plánují mít děti). Toto také může být jedním projevem diskriminace, obzvláště pak u žen, kdy je na základě jejich kladné odpovědi nemusí přijmout na pracovní pozici. Zaměstnavatel však v dnešní době se na to tázat ani nesmí. Většina respondentů se s takovými otázkami neseťkali. Avšak 24 respondentů potvrdilo, že se s nimi setkali.

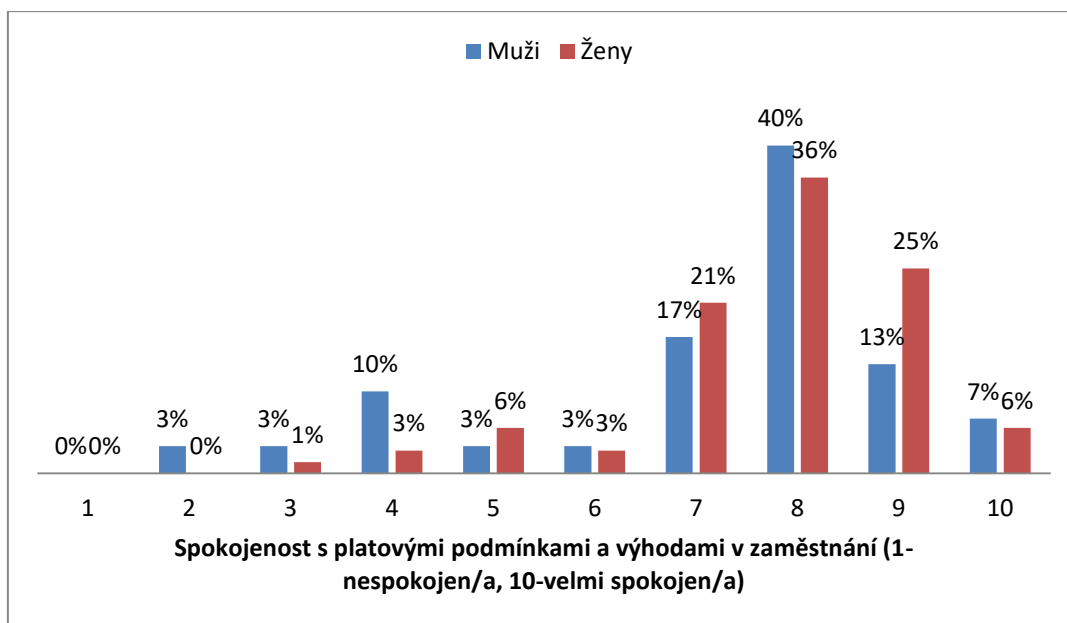
Graf 7 - Ptali se respondentů při pracovním pohovoru na citlivé otázky



V další otázce byla respondentům poskytnuta škála od 1 (nespokojeni) do 10 (velmi spokojeni), na které mohli vyjádřit, jak jsou spokojeni s platovými podmínkami a výhodami, které mají v zaměstnání. Tato otázka byla zvolena z důvodu, že případná diskriminace se projevuje i spokojeností lidí v zaměstnání. Většina respondentů volila ze škály čísla 7, 8 s 9. Číslo 10 (velmi spokojen/a) volilo 6 respondentů, 2 muži (7% ze

všech mužů) a 4 ženy (6 % ze všech žen). Číslo 1 (Nespokojen/a) nevolil žádný respondent. Avšak čísla 2, 3 a 4 volilo procentuálně více mužů než žen. Většinou v odpovědích nebyly přílišné odchylky mezi muži a ženami. Více detailně zobrazené to naleznete v grafu níže.

Graf 8 - Jak jsou muži a ženy spokojeni s platovými podmínkami a výhodami v zaměstnání



8. 3. Sexuální obtěžování na pracovišti

V dalším souboru otázek je řešeno sexuální obtěžování na pracovišti, jelikož je to jeden z dalších ukazatelů nerovného postavení žen a mužů v zaměstnání. V první řadě mě zajímalo, zda se se sexuálním obtěžováním setkávají častěji muži či ženy. Celkem se se sexuálním obtěžováním setkali 11 lidí, buď ve formě, že sami byli obětí nebo že znali někoho, kdo byl obětí. Obětmi sexuálního obtěžování byly 4 ženy (5,6 % ze všech žen) a žádný muž. Někoho, kdo byl obětí, znalo 5 žen (6,9 % ze všech žen) a 2 muži (6,7 % ze všech mužů). Zbytek respondentů se sexuálním obtěžováním nesešlo. Hypotézu, že ženy budou častěji obětí sexuálního obtěžování, potvrzuje jak samotná tabulka, tak i Chí-kvadrát test, jehož hodnota vyšla opět nad 0,001. Na následující otázky odpovídali pouze respondenti, kteří odpověděli, že buď sami byli obětí, nebo znají někoho, kdo byl obětí.

Tabulka 7 - Vliv pohlaví na setkání se sexuálním obtěžováním

			Setkali se respondenti se sexuálním obtěžováním			
			Ano, byl/a jsem obětí	Ano, znám někoho, kdo byl obětí	Ne	CELKEM
Pohlaví	Muži	Četnost	0	2	28	30
		%	0,0%	6,7%	93,3%	100,0%
	Ženy	Četnost	4	5	63	72
		%	5,6%	6,9%	87,5%	100,0%
CELKEM		Četnost	4	7	91	102
		%	3,9%	6,9%	89,2%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,750 ^a	2	,417
Likelihood Ratio	2,869	2	,238
N of Valid Cases	102		

a. 4 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,18.

Stejně tak jako u diskriminace, tak i u sexuálního obtěžování je zajímavé se zaměřit nejen na rozdíly v pohlaví, ale také zjistit i to, jestli věk respondenta má vliv na to, zda se setkal respondent se sexuálním obtěžováním (nebo považuje určité chování za sexuální obtěžování) či nikoliv. Ukázalo se, že věk má vliv na to, zda se respondent se sexuálním obtěžováním v zaměstnání setkal stejně tak jako pohlaví. Vůbec se se sexuálním obtěžováním nesečkala nejmladší věková kategorie. Procentuálně se po sečtení odpovědí „Ano, byl/a jsem obětí“ a „Ano, znám někoho, kdo byl obětí“ se sexuálním obtěžováním setkala nejvíce věková kategorie 41 – 50 let, kde součet těchto dvou odpovědí tvořilo 14,2 %. U věkových kategorií 31 – 40 let a 51 let a více se se sexuálním obtěžováním setkala přibližně 11 % respondentů. Většina respondentů se se sexuálním obtěžováním nesečkala, nebo dané chování nepovažují za sexuální obtěžování.

Tabulka 8 - Vliv věku na sexuální obtěžování

Zkušenost se sexuálním obtěžováním dle věku

		Setkali se respondenti se sex. obtěžováním			Total
		Ano, byl/a jsem obětí	Ano, znám někoho kdo byl obětí	Ne	
Věk	21 – 30 let	Četnost	0	0	12
		%	0,0%	0,0%	100,0%
	31 – 40 let	Četnost	1	2	23
		%	3,8%	7,7%	88,5%
	41 – 50 let	Četnost	2	2	24
		%	7,1%	7,1%	85,7%
	51 let a více	Četnost	1	3	32
		%	2,8%	8,3%	88,9%
Total		Četnost	4	7	91
		%	3,9%	6,9%	89,2%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,495 ^a	6	,869
Likelihood Ratio	3,643	6	,725
N of Valid Cases	102		

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,47.

Dále byli respondenti dotazováni na to, kdo byl strůjcem sexuálního obtěžování. V této otázce byla možnost označit více odpovědí, jelikož strůjcem sexuálního obtěžování mohlo být více lidí nezávisle na sobě. Nejčastěji byl strůjcem sexuálního obtěžování kolega či kolegyně, tato odpověď byla zvolena celkem dvanáctkrát. Druhou nejčastější odpovědí bylo, že strůjcem byl nadřízený či nadřízená. Nejméně častou odpovědí bylo, že strůjcem byl podřízený či podřízená. Z tabulky se potvrzuje i hypotéza, že nejčastěji strůjcem sexuálního obtěžování je kolega/kolegyně.

Tabulka 9 - Kdo byl strůjcem sexuálního obtěžování

Strůjci sexuálního obtěžování	Četnost	%
Kolega/kolegyně	12	63%
Nadřízený/nadřízená	5	26%
Podřízený/podřízená	2	11%
CELKEM	19	100%

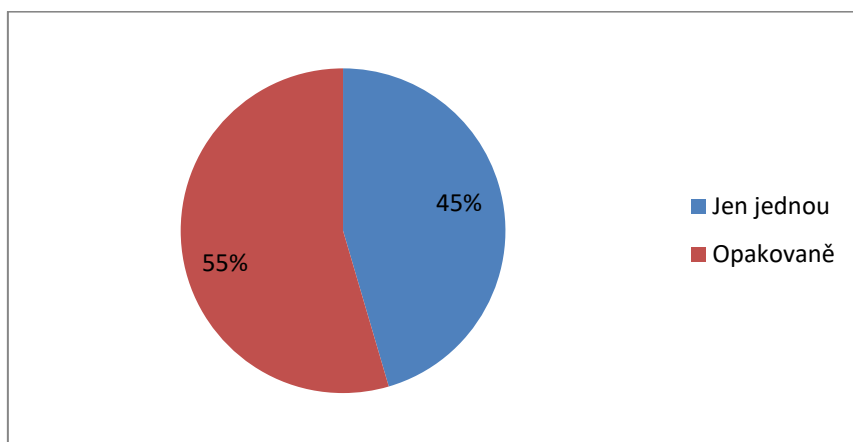
Následující otázka se ptala na to, s jakými způsoby sexuálního obtěžování se respondenti setkali. V této otázce byla možnost opět označit více odpovědí, jelikož způsobů, se kterými se setkali, mohlo být vícero. Nejvíce respondentů se setkalo se sexuálně vulgárními řečmi. O něco méně čtený způsob byly nevhodné návrhy se sexuálním podtextem. 6 respondentů se také setkalo i s osaháváním. Výrazné okukování erotických partií zažilo 5 respondentů. Se sextingem se setkali pouze dva respondenti. Se slíbením odměny za sexuální kontakt, s pokusem o znásilnění a se znásilněním se neseťkal žádný z respondentů.

Tabulka 10 - S jakými způsoby sexuálního obtěžování se respondenti setkali

Způsoby sexuálního obtěžování	Četnost	%
Sexuálně vulgární řeči	10	34%
Nevhodné návrhy se sexuálním podtextem	6	21%
Osahávání	6	21%
Výrazné okukování erotických partií	5	17%
Sexting	2	7%
Slíbení odměny za sexuální kontakt	0	0%
Pokus o znásilnění	0	0%
Znásilnění	0	0%
CELKEM	29	100%

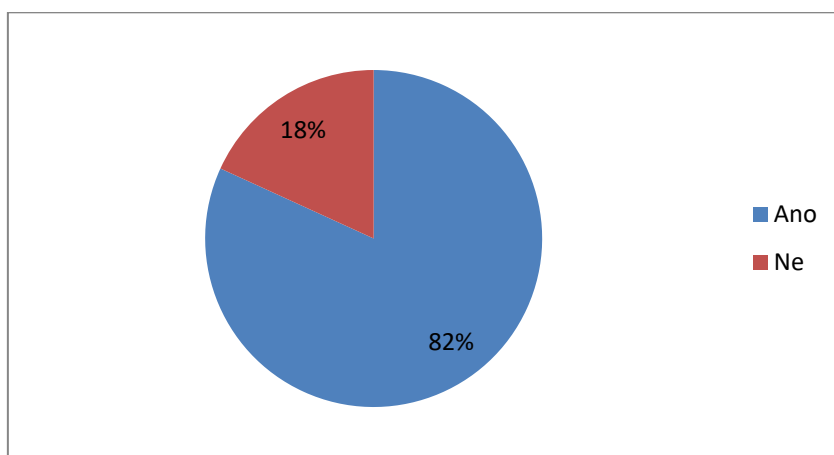
Další otázka se týkala toho, zda se se sexuálním obtěžováním setkali respondenti opakovaně, či pouze jednou. Jen jednou se se sexuálním obtěžováním setkalo 5 respondentů a 6 respondentů se sexuálním obtěžováním setkalo opakovaně.

Graf 9 - Setkali se respondenti se sexuálním obtěžováním opakovaně, nebo pouze jednou



Dále byla respondentům položena otázka, zda toho sexuálního obtěžování strůjce obtěžování nechal po konfrontaci (odmítnutí). Většina respondentů (9) uvedla, že ano a 2 respondenti uvedli, že ne.

Graf 10 - Nechal toho strůjce sexuálního obtěžování po konfrontaci



8. 4. Sladění rodinného a pracovního života

V další sekci otázek byly řešeny možnosti respondentů na sladění rodinného a pracovního života, jelikož to vidím jako velký problém, obzvláště pro ženy těsně po mateřské dovolené. Mnoho žen (i mužů) má kvůli problému sladění rodinného a pracovního života v zaměstnání problém s diskriminací, například že nedostávají stejně vysoký plat jako jejich kolegové či kolegyně nebo je jim znemožněn přístup na vyšší pozice. Ženy jsou často postaveny před volbu mezi rodinou a prací.

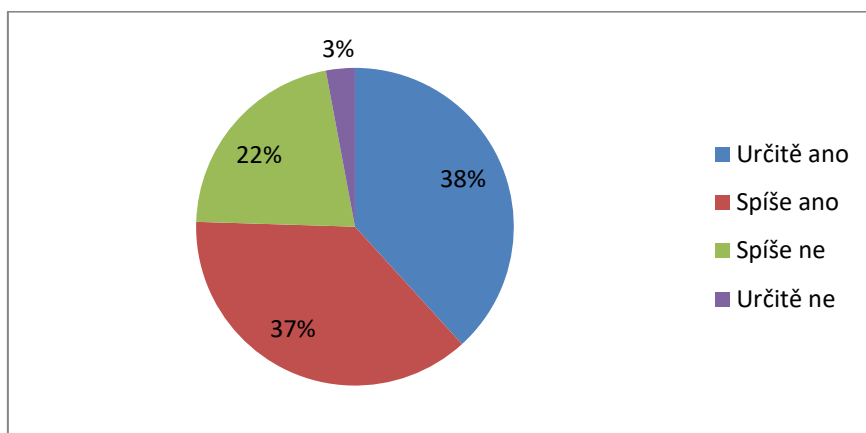
Nejdříve byli respondenti, kteří byli po rodičovské dovolené, tázáni na to, kdo se stará o jejich děti když jsou v zaměstnání těsně po rodičovské dovolené. U této otázky bylo opět možné zvolit více odpovědí, jelikož to nemusí být vždy jen jeden člověk/instituce, která se o děti stará. Na tuto otázku odpovídalo celkem 71 respondentů. Nejvíce respondentů uvedlo, že se o děti starají jesle nebo školka. Druhou nejčastější odpovědí bylo, že se o děti starají prarodiče. Dále respondenti volili, že se o děti stará manžel/manželka nebo partner/partnerka. Jeden člověk uvedl, že se o děti stará chůva, dále jeden člověk uvedl, že celá rodina podle možnosti a jeden respondent uvedl, že se o děti stará on/ona sám/sama.

Tabulka 11 - Kdo se stará o děti respondentů, když jsou zaměstnání těsně po rodičovské dovolené

Kdo se stará o děti?	Četnost	%
Jesle/školka	43	45%
Prarodiče	28	29%
Manžel/manželka	19	20%
Partner/partnerka	3	3%
Chůva	1	1%
Celá rodina dle možností	1	1%
Já	1	1%
CELKEM	96	100%

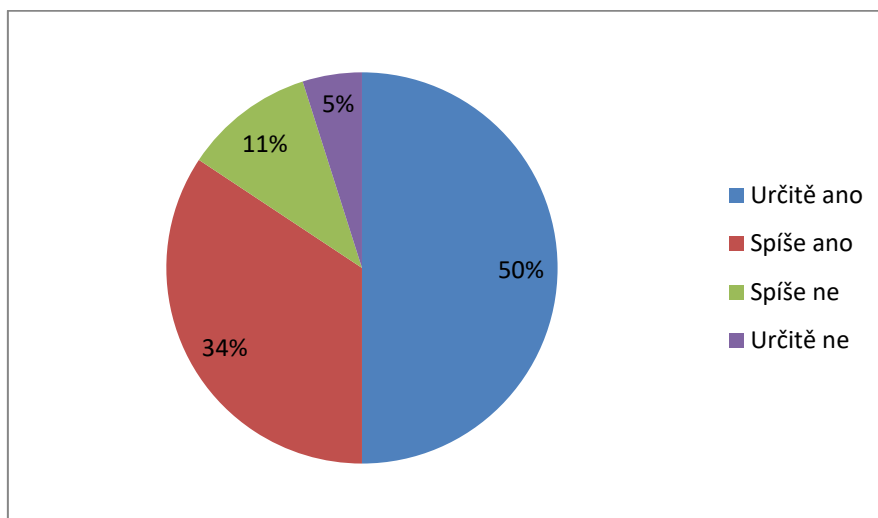
Poté všichni respondenti odpovídali na to, zda by využili možnosti střídat se v péči o dítě se svým partnerem. 39 respondentů odpovědělo, že by toho určitě využili, 38 že by toho spíše využili, 22 respondentů odpovídalo, že by toho spíše nevyužili a 3 respondenti odpověděli, že by toho určitě nevyužili.

Graf 11 - Využili by respondenti střídání se v péči o dítě se svým partnerem



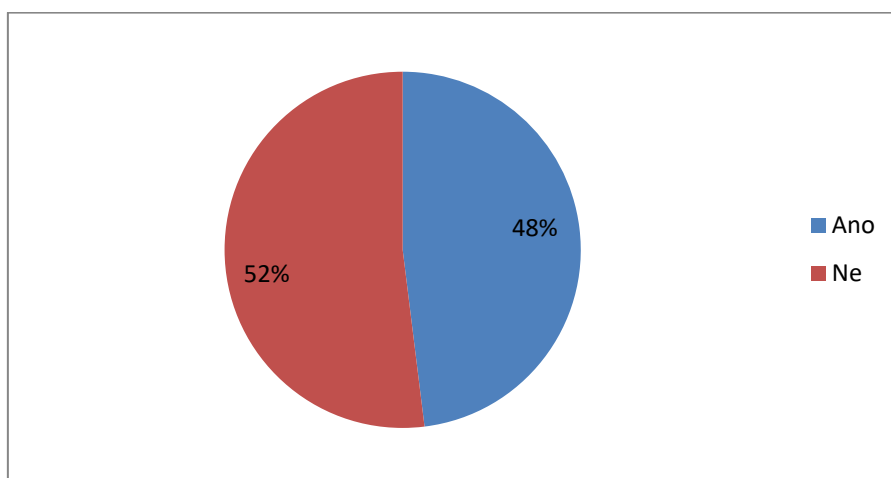
V další otázce respondenti odpovídali, zda by ocenili, kdyby jim zaměstnavatel poskytl v průběhu rodičovské dovolené nabídku práce na zkrácený úvazek. 51 respondentů uvedlo, že by tuto nabídku určitě ocenili, 35 respondentů uvedlo, že by tuto nabídku spíše ocenili, 11 respondentů odpovědělo, že by tuto nabídku spíše neocenili a 5 respondentů odpovědělo, že by tuto nabídku určitě neocenili.

Graf 12 - Ocenili by respondenti nabídku práce na zkrácený úvazek během rodičovské dovolené



Další otázka byla zaměřena na to, zda respondentů, zaměstnavatel nabízí z důvodu lepšího sladění rodinného a pracovního života například hlídání dětí přímo na pracovišti či v jeho blízkosti. 49 respondentů uvedlo, že ano a 53 respondentů uvedlo, že ne.

Graf 13 - Nabízí respondentům zaměstnavatel možnosti na lepší sladění rodinného a pracovního života

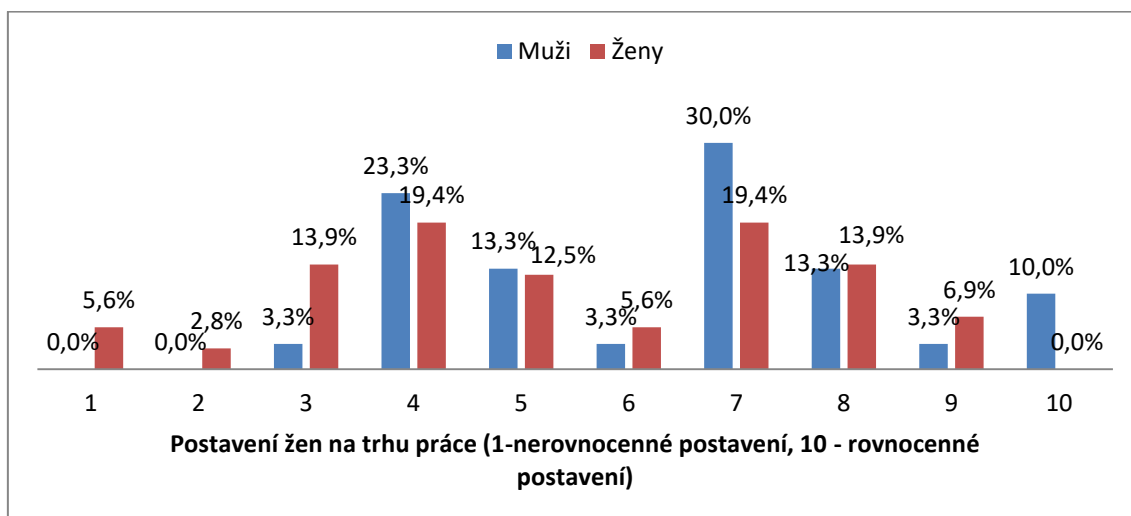


8. 5. Přehled a názory respondentů ohledně postavení žen a mužů na trhu práce

Ačkoliv přehled a názory respondentů nemusí nutně ovlivňovat postavení žen a mužů na trhu práce, tak edukace ohledně genderových nerovností v pracovním prostředí je důležitá a může pomoci ve zlepšení situace mužů a žen na trhu práce.

V první z otázek měli respondenti za úkol, zhodnotit na škále od 1 (nerovnocenné postavení) do 10 (rovnocenné postavení) postavení žen na trhu práce v České republice oproti mužům. Hodnotu 1 (nerovnocenné postavení) volily 4 ženy (5,6 % ze všech žen) a žádný muž a hodnotu 2 také volily pouze ženy a to 2 ženy. Naopak hodnotu 10 (rovnocenné postavení) volili 3 muži (10 % ze všech mužů) a žádná žena. Ženy nejčastěji volili hodnotu 4 a 7, obě hodnoty volilo 19,4 % žen (14 žen) a muži taktéž nejčastěji volili hodnoty 4 a 7, ovšem hodnotu 4 volilo 23,3 % mužů (7 mužů) a hodnotu 7 volilo 30 % mužů (9 mužů). Ženy v zásadě hodnotí postavení žen hůře než muži. Více detailně je to zobrazené v tabulce níže. Jak můžeme vidět z Chí-kvadrát testu, tak jelikož je jeho hodnota větší než 0,001, tak zde existuje souvislost mezi vnímáním postavení žen na trhu práce v České republice a pohlavím.

Graf 14 - Hodnocení respondentů postavení žen na trhu práce oproti mužům v závislosti na pohlaví



Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,789 ^a	9	,130
Likelihood Ratio	16,147	9	,064
N of Valid Cases	102		

a. 13 cells (65,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,59.

Dále, co mě z přehledu respondentů o problematice genderové nerovnosti zajímalo, zda se někdy setkali s pojmy, které jsou pro tuto problematiku důležité a to byly pojmy: genderové rozdíly a skleněný strop. Opět mě to zajímalo v porovnání mezi muži a ženami. Ukázalo se, že ženy tyto pojmy znají více než muži, jelikož tyto pojmy znalo 75 % žen (54 žen) ale pouze 53,3 % mužů (16 mužů). Pojmy naopak neznalo 47,7 % mužů (14 mužů) ale pouze 25 % žen (18 žen). Z Chí-kvadrát testu je patrné, že pohlaví má vliv na to, jak se člověk zajímá o problematiku genderových nerovností, jelikož je jeho hodnota větší než 0,001.

Tabulka 12 - Vliv pohlaví na znalost pojmů spjatých s problematikou genderu

			Znalost pojmů spjaté s genderovou problematikou u respondentů		
			Ano	Ne	CELKEM
Pohlaví	Muži	Četnost	16	14	30
		%	53,3%	46,7%	100,0%
	Ženy	Četnost	54	18	72
		%	75,0%	25,0%	100,0%
CELKEM	Četnost		70	32	102
	%		68,6%	31,4%	100,0%

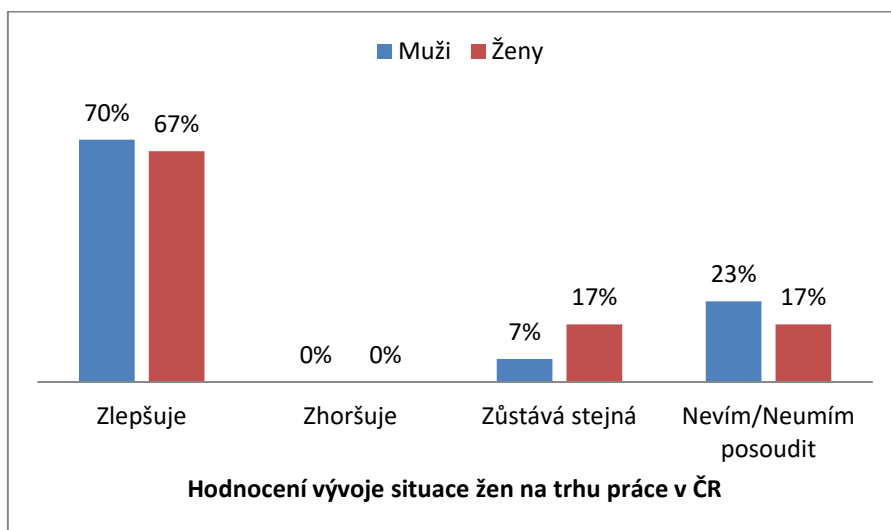
Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,617 ^a	1	,032
Likelihood Ratio	4,466	1	,035
N of Valid Cases	102		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,41.

Dále je dozajista důležité vědět, jak posuzují respondenti aktuální situaci postavení žen na trhu práce v České republice, zda si myslí, že se zlepšuje, zhoršuje či zůstává stejná. Bylo nutné zvážit i tu možnost, že ne každý respondent se musí o tuto problematiku zajímat, takže respondenti měli ještě možnost odpovědět „Nevím/nedokážu posoudit“. Tuto odpověď zvolilo 17 % žen (12 žen) a 23 % mužů (7 mužů). Zde se opět ukazuje, že ženy se zajímají více o tuto problematiku, nejspíše to může být způsobené tím, že se jich to přímo týká. Odpověď, že se situace zhoršuje, nezvolil nikdo. Většina respondentů volila, že se situace zlepšuje. Tuto odpověď označilo 70 % mužů (21 mužů) a 67 % žen (48 žen). Odpověď, že situace zůstává, stejná zvolilo 7 % mužů (2 muže) a 17 % žen (12 žen).

Graf 15 - Co si myslí respondenti o situaci žen na trhu práce v ČR



V neposlední řadě mě zajímalo, jestli respondenti vědí, že se jich zaměstnavatel nesmí ptát na tzv. citlivé otázky. Většina respondentů si tohoto faktu byla vědoma. Jen velmi malá část respondentů o tom nevěděla. Jak u žen, tak i u mužů tuto část tvořilo přibližně 6 % respondentů, avšak u mužů bylo rozložení respondentů trochu odlišné, jelikož 3,3 % mužů o tom nevědělo vůbec. Detailněji je to patrné z tabulky níže.

Tabulka 13 - Vliv pohlaví na vědomí toho, že se zaměstnavatel při pohovoru nesmí ptát na citlivé otázky

		Vědomí respondentů o tom, že se jich zaměstnavatel nesmí ptát na citlivé otázky				CELKEM
		Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne	
Muži	Četnost	23	5	1	1	30
	%	76,7%	16,7%	3,3%	3,3%	100,0%
Ženy	Četnost	59	9	4	0	72
	%	81,9%	12,5%	5,6%	0,00%	100,0%
Četnost		82	14	5	1	102
%		80,4%	13,7%	4,9%	1,00%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,955 ^a	3	,399
Likelihood Ratio	3,010	3	,390
N of Valid Cases	102		

a. 5 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,29.

Po zhlédnutí všech výsledků z této části práce je určitě na místě potvrdit hypotézu, že ženy se o problematiku genderových nerovností zajímají více než muži, jelikož mají větší přehled jak v pojmech spjatých s touto problematikou, tak jsou si i jistější v tom, že se zaměstnavatel respondentů nesmí dotazovat na citlivé otázky.

9. Závěr

Hlavním cílem práce bylo zjistit, zda ženy a muži mají rovnocenné postavení, neboli zabývat se genderovou nerovností. Byl kladen důraz na všechny faktory, které mohou ovlivnit, či poukázat na nerovné postavení žen, především na zjištění platových podmínek obou pohlaví, podmínek žen a mužů pro sladění rodinného a pracovního života, zda dochází k diskriminaci na pracovišti a v neposlední řadě i zda dochází k sexuálnímu obtěžování. Taktéž bylo zajisté důležité zjistit i to, jak moc velký přehled mají respondenti o problematice rovnosti mezi muži a ženami, jelikož přehled o této problematice ovlivňuje reprodukci genderových stereotypů.

Bylo zjištěno, že na gymnáziích dochází k diskriminaci na různých úrovních, kdy nejčastěji respondenti uváděli diskriminaci platovou a o něco méně často diskriminaci týkající se služebního postupu, kdy jim bylo bráněno dosáhnout vyšší pozice. Dalšími způsoby diskriminace bylo vykonávání práce neodpovídající pracovnímu zařazení, verbální napadání a podezírání, že si respondent neplní své povinnosti kvůli dětem nebo například i to, že respondent měl nedostatek vyučovacích hodin po rodičovské dovolené. To, že ženy jsou diskriminovány platově i tím, že jim je neumožněno vstoupit na vyšší pracovní pozice dokazuje i fakt, že ženy jsou méně často v pozici ředitelky školy či zástupkyně ředitelky školy než muži. Tento fakt ve výsledku ovlivnil i platový rozdíl mezi muži a ženami, kdy v nejvyšší platové kategorii „40 001

Kč a více“ bylo 56,7 % mužů, ale pouze 26,4 % žen. Toto zjištění, že ženy mají menší plat než muži, bylo uvedeno již v předešlých výzkumech, například ve výzkumu Křížkové, Pospíšilové, Maříkové a Volejníčkové, který uveřejnily v roce 2017, stejně tak jako v datech Českého statistického úřadu. Častějším obsazování mužů na vyšší pracovní pozice se věnovala studie Křížkové, Pospíšilové, Maříkové a Volejníčkové z roku 2015. Nejčastějším důvodem diskriminace bylo dle respondentů pohlaví. Druhým nejčastějším důvodem byl věk a třetí nejčastějším důvodem bylo to, že respondent byl rodič. Potěšujícím faktem bylo to, že nikdo neuvedl jako důvod diskriminace svoje náboženské vyznání či sexuální orientaci.

Dochází i k sexuálnímu obtěžování, což může být bráno jako znak nerovného postavení žen a mužů, jelikož se ukázalo, že je vztah mezi pohlavím a tím, zda respondent sám zažil, nebo zná někoho, kdo zažil, sexuální obtěžování. Ženy se totiž se sexuálním obtěžováním setkaly přímo i zprostředkovaně více než muži. Žádný muž se nestal obětí sexuálního obtěžování a pouze 2 muži (6,7 %) znají někoho, kdo byl obětí sexuálního obtěžování. Většina respondentů se se sexuálním obtěžováním nesetkala, nebo nepovažují dané chování za sexuální obtěžování. Nejčastěji byli strůjci sexuálního obtěžování kolegové, či kolegyně. Toto zjištění se shoduje se zjištěními v předešlém výzkumu Křížkové, Maříkové a Uhde z roku 2006. Nejčastější způsoby sexuálního obtěžování byly sexuálně vulgární řeči, nevhodné návrhy se sexuálním podtextem či například i osahávání. Žádný z respondentů se však nesetkal se znásilněním, či pokusem o znásilnění, i když tyto dva způsoby jsou nejčastěji uváděny v médiích, která pak již nevěnují pozornost dalším způsobům sexuálního obtěžování.

Rodičovství dozajisté ovlivňuje to, jaké má v zaměstnání respondent možnosti. Důležité je to, zda se má kdo o dítě starat, když je respondent v zaměstnání těsně po rodičovské dovolené. Ve většině případů se o děti starají instituce, jako jsou jesle či školka a druhou nejčastější možností jsou prarodiče. Většina respondentů by i ocenila možnost střídat se v péči o dítě se svým partnerem, stejně tak, jako nabídku práce na zkrácený úvazek během rodičovské dovolené jelikož by jim to pomohlo k lepšímu sladění pracovního a rodinného života. Sami zaměstnavatelé z 52 % nenabízí respondentům možnosti na lepší sladění rodinného a pracovního života.

Dalším důležitým zjištěním bylo to, že ženy mají větší přehled o problematice genderové rovnosti než muži, jelikož mají větší přehled jak v pojmech spjatých s touto problematikou, tak jsou si i jistější v tom, že se jich zaměstnavatel nesmí při pracovním pohovoru dotazovat na citlivé otázky.

Určitě by bylo vhodné se do budoucna zabývat podrobněji důvody respondentů, proč určité chování označují jako diskriminační či ho považují za sexuální obtěžování. Dále je jistě důležité, aby respondenti i dané způsoby diskriminace a sexuálního obtěžování více popsali.

Seznam použité literatury

Český statistický úřad. 2021. „Zaostřeno na ženy a muže 2021.“ *Genderové statistiky 300002-21*. [online]. Český statistický úřad. [cit. 3. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/30000221.pdf/6c6dfcee-a1e1-4f73-a6a0-8fba06487154?version=1.11>

Acker, J. 2012. „Gendered Organizations and Intersectionality: Problems and Possibilities“. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3).

Blau, F. D., L. M. Kahn. 2016. „The Gender Wage Gap: Extent, Trends and Explanations“. *Working Paper 21913*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Bognárová, V. 2003. „Nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti“. *Právo a zaměstnání* 5.

Český statistický úřad. 2016. „Gender: Základní pojmy.“ [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 3. 4. 2022]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

Česká asociace vzdělávacích institucí, z.s. 2013. „Co je to gender?“. [online]. Praha: Česká asociace vzdělávacích institucí, z.s [cit. 3. 4. 2022]. Dostupné z: <http://www.cavi.cz/gender.html>

Formánková, L., H. Maříková, A. Křížková, R. Volejníčková. 2015. *Gender a rovnováha moci*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.

Horáková, N. 2004. „Problémy harmonizace rodinného a pracovního života.“ *Naše společnost* 1 (1).

Huffman, M. L., S. C. Velasco. (1997). „When More Is Less“. *Work and Occupation* 24 (2).

Hůrková, Š., P. Hůrka. 2004. „Obtěžování zaměstnanců na pracovišti a právní ochrana.“ *Právní fórum* 3.

- Kanter, R. M. 1993. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books, s. 390.
- Křížková, A., H. Maříková, Z. Uhde. 2006. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky.
- Křížková, A., R. Marková Volejníčková, K. Pospíšilová a H. Maříková. 2018. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů/ Gender pay gap in CR. Workplaces, occupations, equal work and decomposition of factors*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- MacKinnon, C.. 1979. *Sexual Harassment of the Working Women. A Case of Sex Discrimination*. New Haven, London: Yale University Press.
- Surynek, A.. 2001. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press.
- Taylor, J. K. 1999. *Sexual Harassment. A Non-adversarial Approach*. New York and London: New York University Press.
- Úřad vlády ČR. 2021. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030*. [online]. [cit. 3. 4. 2022]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf
- Young, I. M. 1990. *Justice and the Politics of Difference*. Princeton: Princeton University Press.

Seznam grafů

Graf 1 - Rozdělení respondentů dle podle pohlaví a věku	45
Graf 2 - Vzdělání respondentů.....	46
Graf 3 - Rozdělení respondentů dle pohlaví a pracovního úvazku	48
Graf 4 - Rodinný stav respondentů.....	50
Graf 5 - Počet dětí, které respondenti mají.....	50
Graf 6 - Setkali se respondenti s inzerátem, který přímo či nepřímo nabízel pracovní pozici pouze jednomu pohlaví.....	54
Graf 7 - Ptali se respondentů při pracovním pohovoru na citlivé otázky	54
Graf 8 - Jak jsou muži a ženy spokojeni s platovými podmínkami a výhodami v zaměstnání	55
Graf 9 - Setkali se respondenti se sexuálním obtěžováním opakovaně, nebo pouze jednou	59
Graf 10 - Nechal toho strůjce sexuálního obtěžování po konfrontaci	59
Graf 11 - Využili by respondenti střídání se v péči o dítě se svým partnerem.....	61
Graf 12 - Ocenili by respondenti nabídku práce na zkrácený úvazek během rodičovské dovolené	61
Graf 13 - Nabízí respondentům zaměstnavatel možnosti na lepší sladění rodinného a pracovního života	62
Graf 14 - Hodnocení respondentů postavení žen na trhu práce oproti mužům v závislosti na pohlaví	63
Graf 15 - Co si myslí respondenti o situaci žen na trhu práce v ČR	65

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Vliv pohlaví na pracovní pozici	47
Tabulka 2 - Vliv pohlaví na hrubý měsíční plat	49
Tabulka 3 - Vliv pohlaví na diskriminaci v zaměstnání	51
Tabulka 4 - Vliv věku na diskriminaci	52
Tabulka 5 - Projevy/formy diskriminace se kterými se respondenti setkali.....	53
Tabulka 6 - Jaké důvody měla diskriminace dle respondentů.....	53
Tabulka 7 - Vliv pohlaví na setkání se sexuálním obtěžováním	56
Tabulka 8 - Vliv věku na sexuální obtěžování	57
Tabulka 9 - Kdo byl strůjcem sexuálního obtěžování	58
Tabulka 10 - S jakými způsoby sexuálního obtěžování se respondenti setkali.....	58
Tabulka 11 - Kdo se stará o děti respondentů, když jsou zaměstnání těsně po rodičovské dovolené	60
Tabulka 13 - Vliv pohlaví na znalost pojmů spjatých s problematikou genderu	64
Tabulka 14 - Vliv pohlaví na vědomí toho, že se zaměstnavatel při pohovoru nesmí ptát na citlivé otázky.....	65

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Dotazník

Dobrý den, jmenuji se Radka Tobolková a jsem studentkou oboru Sociologie na Univerzitě Hradec Králové, na Filozofické fakultě. Tento dotazník je vytvořený k mojí bakalářské práci na téma Genderová nerovnost v pracovním prostředí. Konkrétně zde jde o problematiku gender pay gap, nerovného přístupu žen a mužů k řídicím pozicím a sexuálního obtěžování na pracovišti. Dotazník Vám zabere asi 15 minut. Předem děkuji za vyplnění.

1) Jaká je Vaše pracovní pozice? Označte nejvyšší pozici, kterou vykonáváte, pokud vykonáváte více pozic najednou

- a) Ředitel/ředitelka školy
- b) Zástupce/Zástupkyně ředitele školy
- c) Vyučující

2) Na jaký úvazek pracujete?

- a) Plný
- b) Zkrácený/poloviční
- c) Alternativní
- d) Jiné

3) Domníváte se, že péče o dítě je výsadně úlohou matky, nebo by mělo být standardem střídání obou rodičů v péči o dítě?

- a) Úloha matky
- b) Oba rodiče
- c) Úloha otce

4) Pokud jste v zaměstnání po bezprostředně RD, kdo se stará o Vaše děti? POZN:

Filtrovací otázka, více odpovědí možných

- a) Partner/partnerka
- b) Manžel/manželka
- c) Prarodiče
- d) Jesle/školka
- e) Chůva
- f) Jiné:

5) Využil/a byste možnosti se v péči o dítě střídat se svým partnerem?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne

6) Ocenil/a byste v průběhu rodičovské dovolené nabídku práce na zkrácený úvazek od Vašeho zaměstnavatele?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne

7) Nabízí Vám Váš zaměstnavatel lepší možnost sladění rodinného a pracovního života, například zkráceným úvazkem či hlídáním dětí přímo na pracovišti či v jeho blízkosti?

- a) Ano
- b) Ne

8) Setkal/a jste se někdy s diskriminací v zaměstnání?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíš ne
- d) Určitě ne

9) Pokud ANO s jakou formou diskriminace: POZN: více odpovědí možných, filtrovací otázka

- a) Platová
- b) Postupová (kariéra)
- c) Nepřijetí na pracovní pozici
- d) Jiné:

10) Čím si myslíte, že byla tato diskriminace způsobena? POZN: více odpovědí možných, filtrovací otázka

- a) Pohlavím
- b) Věkem
- c) Tím, že jsem rodič
- d) Sexuální orientací
- e) Rasou
- f) Náboženským vyznáním
- g) Jiné:

11) Setkal/a jste se někdy s inzerátem, který pracovní pozici nabízel přímo či nepřímo pouze jednomu pohlaví? Např: „Přijmeme muže na pozici řidiče...“, „Hledáme novou sekretářku“

- a) Ano
- b) Ne

12) Ptali se někdy Vás při pracovním pohovoru (na jakoukoli pozici) na tzv. citlivé otázky typu: zda a kdy se budete vdávat/ženit a zda a kdy plánujete mít děti?

- a) Ano
- b) Ne

13) Setkal/a jste se někdy se sexuálním obtěžováním na pracovišti?

- a) Ano, byl/a jsem obětí
- b) Ano, obětí byl/a můj/moje kolega/kolegyně
- c) Ne, nesetkal/a

14) Pokud jste se Vy sám/sama stal/a obětí, nebo se Vám svěřil člověk, který, byl na pracovišti sexuálně obtěžován, kým (jste) byl/a sexuálně obtěžován? POZN: více odpovědí možných, filtrovací otázka

- a) Kolegou/kolegyní
- b) Nadřízeným/nadřízenou
- c) Podřízeným/Podřízenou

15) Pokud jste se Vy sám/sama stal/a obětí, nebo se Vám svěřil člověk, který byl na pracovišti sexuálně obtěžován, jakou formou sexuální obtěžování probíhalo? POZN: více odpovědí možných, filtrovací otázka

- a) Výrazné okukování erotických partií
- b) Sexuálně vulgární řeči
- c) Sexting
- d) Nevhodné návrhy se sexuálním podtextem
- e) Osahávání
- f) Slíbení odměny za sexuální kontakt
- g) Pokus o znásilnění
- h) Znásilnění
- i) Jiné:

16) Pokud jste se Vy sám/sama stal/a obětí, nebo se Vám svěřil člověk, který byl na pracovišti sexuálně obtěžován, stalo se tak opakovaně nebo pouze jednou? POZN: filtrovací otázka

- a) Jen jednou
- b) Opakovaně

17) Nechal/Nechala ten dotyčný/ta dotyčná sexuálního obtěžování po konfrontaci (odmítnutí toho, vyjádření nesouhlasu)? POZN: filtrovací otázka

- a) Ano
- b) Ne

18) Domníváte se, že mají muži vyšší platy než ženy?

- a) Určitě ano
- b) Spíš ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne

19) Domníváte se, že mají muži větší výhody v zaměstnání než ženy?

- a) Určitě ano
- b) Spíš ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne

20) Domníváte se, že mají muži vytvořenou “neviditelnou síť vztahů v zaměstnání”?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne
- e) Nevím, co to je

21) Vyjádřete na škále, jak jste spokojen/a s platovými podmínkami a výhodami, které máte v zaměstnání:

Nespokojen/a 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Velmi spokojen/a

22) Vyjádřete na škále, do jaké míry si myslíte, že mají ženy stejné postavení na trhu práce v ČR jako muži:

Nerovnocenné postavení 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Rovnocenné postavení

23) Myslíte si, že se situace postavení žen na trhu práce v ČR zlepšuje, či zůstává stejná?

- a) Zlepšuje
- b) Zhoršuje
- c) Zůstává stejná
- d) Nemohu/neumím posoudit

24) Jste si vědom/a toho, že se Vás zaměstnavatel nesmí ptát na tzv. citlivé otázky typu: zda a kdy se budete vdávat/ženit a zda a kdy plánujete mít děti?

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne

25) Setkal/a jste se někdy s následujícími pojmy: Genderové rozdíly, Skleněný strop?

- a) Ano
- b) Ne

26) Jaké je vaše pohlaví?

- a) Muž
- b) Žena

27) Kolik je Vám let?

- a) 21 – 30 let
- b) 31 – 40 let
- c) 41 – 50 let
- d) 51 a více

28) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Středoškolské vzdělání s maturitou
- b) Vysokoškolské vzdělání bakalářské
- c) Vysokoškolské vzdělání magisterské
- d) Vysokoškolské vzdělání postgraduální

29) Jaký je Váš rodinný stav?

- a) Manželství
- b) Nesezdané soužití
- c) Rozvedený/á
- d) Vdovec/vdova
- e) Svobodný/svobodná
- f) Jiné

30) Kolik máte dětí?

- a) Žádné
- b) Jedno
- c) Dvě
- d) Tři a více

31) Jaký je váš hrubý měsíční plat?

- a) 15 000 – 20 000
- b) 20 001 – 30 000
- c) 30 001 – 40 000
- d) 40 001 a více

32) Chcete dodat ještě něco, co tu nezaznělo?