

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Genderová ekonomika

Bc. Susan Simonová

© 2022 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Susan Simonová

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Genderová ekonomika

Název anglicky

Gender economics

Cíle práce

Předložená práce je zaměřena na problematiku mzdové genderové nerovnosti. Cílem práce je analýza ukazatele Gender Pay Gap (GPG) mezi lety 2010 – 2020 v ČR, definice příčin jeho vzniku a dalšího vývoje a porovnání s vývojem mezi vybranými evropskými státy. Dále je cílem analyzovat vztah mezi výší finančních odměn žen a mužů a nejvyšším dosaženým vzděláním, a zjistit závislost mezi zkoumanými parametry.

Dílčím cílem je definice faktorů, které ovlivňují ukazatel GPG, jako je přímá a nepřímá diskriminace, genderové stereotypy, péče o rodinu a domácnost, horizontální a vertikální segregace zaměstnání. Dále je cílem vyhodnotit Strategii Vlády ČR pro rovnost žen a mužů 2014 – 2020 a představit novou strategii pro léta 2021 – 2030.

Metodika

Diplomová práce je rozdělena na dvě části, část teoretickou a část praktickou. Teoretická část diplomové práce je vypracována za pomoci odborné literatury a článků. V této části je charakterizována nerovnost v odměňování mezi ženami a muži, příčiny vzniku genderové nerovnosti v odměňování, a také na důsledky nerovného odměňování.

V praktické části je vyobrazen GPG v průběhu let 2010 – 2020 v ČR, a také mezi vybranými evropskými státy. Jsou zde komparovány rozdíly mezi ženami a muži v rámci nejvyššího dosaženého vzdělání, s náhledem na rozdílné finanční ohodnocení. Využity jsou analytické nástroje, ve kterých je provedena regresní analýza vybraných dat.

V konečné fázi jsou interpretovány zjištěné výsledky a představena predikce vývoje ukazatele GPG na další 3 roky.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

ekonomika, gender, gender pay gap, odměňování, pohlaví, rovnost, sociální právo

Doporučené zdroje informací

EVROPSKÝ INSTITUT PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ, 2016. Evropský institut pro rovnost žen a mužů – stručně. 1. Litva: Evropský institut pro rovnost žen a mužů, 20 s. ISBN 978-92-9218-805-4. 10.2839/58612.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2003. TIME FOR EQUALITY AT WORK: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. 1. Ženeva: INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE. ISBN 92-2-112871-7. ISSN 0074-6681.

KOLDINSKÁ, Kristina, 2010. Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. 1. Praha: C.H. Beck. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-3431.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Kristýna POSPÍŠILOVÁ, Romana Marková VOLEJNÍČKOVÁ, Lenka SIMERSKÁ, Petra Sofie HAKEN a Hana MAŘÍKOVÁ, 2020. Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů: Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-7421-233-8.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Romana MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ, 2018. Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 978-80-7330-329-7.

VELDMAN, Alberta a Alexandra TIMMER, 2017. Pay Transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. 1. Lucembursko: Publications Office of the European Union, 94 s. ISBN 978-92-79-62623-4. 10.2838/148250.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Kamila Veselá, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 15. 3. 2022

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 16. 3. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 31. 03. 2022

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 30.3.2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doktorce Kamile Veselé za odborný dohled nad diplomovou prací. Dále bych chtěla poděkovat Bc. Zuzaně Jerdonekové za pomoc s interpretací statistických výstupů obsažených v práci.

Genderová ekonomika

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá tématem rozdílu výše příjmů žen a mužů podle stupně vzdělání v České republice mezi lety 2010 – 2020. Dále se práce soustředí na analýzu ukazatele Gender Pay Gap, jeho vysvětlení, vývoj, porovnání s průměrem EU a dalšími státy, následně i jeho predikci na další tři roky. Sledovaným je také Index rovnosti žen a mužů, neboli Gender Equality Index. Na základě získaných dat jsou využity metody popisné statistiky, analýzy časových řad a postupy regresní analýzy, pro zjištění významnosti zkoumané závislosti rozdílu mezd žen a mužů na získaném stupni vzdělání. Stejnou metodou je zkoumán i ukazatel GPG. Při zkoumání absolutních hodnot rozdílu mezd žen a mužů v rámci sledovaných let byl uvažován koeficient rozdílu v odměňování. Tento koeficient korespondoval s výsledky z regresní analýzy zkoumaných modelů. Největší zlepšení rozdílu mezd žen a mužů je možné zaznamenat u vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva.

V poslední části je vyhodnocena strategie vlády ČR na snížení nerovnosti žen a mužů 2014 – 2020 podle zjištěných dat a představena nová strategie na léta 2021 – 2030.

Klíčová slova: ekonomika, gender, gender pay gap, odměňování, pohlaví, rovnost, sociální právo, vzdělání

Gender economics

Abstract

The diploma thesis deals with the difference between the income of women and men according to the level of education in the Czech Republic between 2010 and 2020. The thesis also focuses on the analysis of the Gender Pay Gap indicator, its explanation, development, comparison with EU average and prediction for the next three years. The Gender Equality Index is also monitored. Based on the obtained data, the methods of descriptive statistics, time series analysis and regression analysis procedures are used to determine the significance of the examined dependence of the gender pay gap on the acquired level of education. The GPG indicator is examined using the same method. When examining the absolute values of the GPG, the pay gap coefficient was considered. This coefficient corresponded to the results of the regression analysis of the investigated models. The biggest improvement in the gender pay gap can be seen in the university-educated population.

In the last part, the strategy of the Czech government to reduce inequality between women and men 2014 - 2020 is evaluated according to the obtained data and a new strategy for the years 2021 - 2030 is presented.

Keywords: economics, education, gender, gender equality, gender pay gap, social law, remuneration

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	15
3.1 Vysvětlení základních pojmů a problematiky	15
3.1.1 Pohlaví a gender.....	15
3.1.2 Plat, mzda a odměna	15
3.1.3 Rovnost žen a mužů – historie	15
3.2 Příčiny nerovného odměňování.....	16
3.2.1 Kulturní příčiny.....	18
3.2.2 Strukturální příčiny	19
3.2.3 Systémové příčiny.....	21
3.2.4 Institucionální vlivy	22
3.2.5 Individuální a rodinné faktory	22
3.3 Důsledky genderových rozdílů v odměňování.....	23
3.4 Gender Pay Gap (GPG).....	23
3.4.1 Nástroje genderové rovnosti napříč Evropou	24
3.4.2 Doporučení pro snížení GPG.....	26
3.5 Další používané ukazatele pro měření genderové nerovnosti	29
3.5.1 Index rovnosti žen a mužů (Gender Equality Index).....	29
4 Vlastní práce.....	32
4.1 Demografické údaje	32
4.1.1 Počet obyvatel.....	32
4.1.2 Obecná míra nezaměstnanosti	32
4.1.3 Analýza rozdílu mezd žen a mužů podle nejvyššího dosaženého vzdělání.....	33
4.2 Ukazatele genderové nerovnosti	48
4.2.1 Gender Pay Gap	48
4.2.2 Gender Equality Index	55
5 Výsledky a diskuse	58
5.1 Vzdělání	58
5.2 Vývoj GPG.....	60
5.2.1 Predikce GPG na další roky	60
5.2.2 Česká republika a index rovnosti žen a mužů 2021.....	62
5.3 Strategie rovnosti žen a mužů	63

5.3.1	Vyhodnocení Vládní strategie pro rovnost žen a mužů 2014 - 2020.....	63
5.3.2	Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030	67
6	Závěr.....	71
7	Seznam použitých zdrojů	72
8	Přílohy	76

Seznam obrázků

Obrázek 1:	Příčiny vedoucí k rozdílnému odměňování.....	17
Obrázek 2:	Management na podporu rovnosti.....	29
Obrázek 3:	Oblasti koncepčního rámce indexu rovnosti žen a mužů	30
Obrázek 4:	Logo EIGE	30
Obrázek 5:	Mapa GPG 2020.....	61
Obrázek 6:	GPG 2018-2020	61

Seznam tabulek

Tabulka 1:	Regresní statistika kvadr.modelu ZŠ	36
Tabulka 2:	Významnost kvad. modelu ZŠ.....	37
Tabulka 3:	Významnost parametrů kvad. modelu ZŠ	37
Tabulka 4:	Vyhodnocení t-testů ZŠ	38
Tabulka 5:	Regresní statistika kvadr.modelu SŠ bez maturity	39
Tabulka 6:	Významnost kvad. modelu SŠ bez maturity.....	39
Tabulka 7:	Významnost parametrů kvad. modelu SŠ bez maturity	40
Tabulka 8:	Vyhodnocení t-testů SŠ bez maturity	40
Tabulka 9:	Regresní statistika kvadr.modelu SŠ s maturitou	42
Tabulka 10:	Významnost kvad. modelu SŠ s maturitou.....	42
Tabulka 11:	Významnost parametrů kvad. modelu SŠ s maturitou	42
Tabulka 12:	Vyhodnocení t-testů modelu SŠ s maturitou	43
Tabulka 13:	Regresní statistika kvadr.modelu VOŠ.....	44
Tabulka 14:	Významnost kvad. modelu VOŠ	45
Tabulka 15:	Významnost parametrů kvad. modelu VOŠ.....	45
Tabulka 16:	Vyhodnocení t-testů modelu VOŠ.....	45
Tabulka 17:	Regresní statistika kvadr.modelu VŠ.....	47
Tabulka 18:	Významnost kvad. modelu VŠ	47
Tabulka 19:	Významnost parametrů kvad. modelu VŠ.....	47
Tabulka 20:	Vyhodnocení t-testů modelu VŠ.....	48
Tabulka 21:	Regresní statistika lin. modelu GPG ČR	50
Tabulka 22:	Významnost lin. modelu GPG ČR	50
Tabulka 23:	Významnost parametrů lin. modelu GPG ČR	50
Tabulka 24:	Regresní statistika kvad. modelu GPG ČR.....	51
Tabulka 25:	Významnost kvad. modelu GPG ČR.....	51
Tabulka 26:	Významnost parametrů kvad. modelu GPG ČR.....	51
Tabulka 27:	Průměr GPG 2010 - 2018	53
Tabulka 28:	Oblasti výpočtu Gender Equality Index	55

Tabulka 29: Predikce GPG	60
Tabulka 30: GPG CZ vs. EU	65

Seznam grafů

Graf 1: Počet obyvatel v ČR.....	32
Graf 2: Obecná míra nezaměstnanosti	33
Graf 3: Porovnání vzdělání ženy/muži	34
Graf 4: Vzdělání žen v letech	34
Graf 5: Vzdělání mužů v letech	35
Graf 6: Vývoj platů žen a mužů s ukončenou ZŠ	35
Graf 7: Vývoj koeficientů platů žen a mužů ZŠ	36
Graf 8: Vývoj platů žen a mužů s ukončenou SŠ bez maturity	38
Graf 9: Vývoj koeficientů platů žen a mužů SŠ bez maturity	39
Graf 10: Vývoj platů žen a mužů s ukončenou SŠ	41
Graf 11: Vývoj koeficientů platů žen a mužů SŠ s maturitou	41
Graf 12: Vývoj platů žen a mužů s ukončenou VOŠ.....	43
Graf 13: Vývoj koeficientů platů žen a mužů VOŠ.....	44
Graf 14: Vývoj platů žen a mužů s ukončenou VŠ.....	46
Graf 15: Vývoj koeficientů platů žen a mužů VŠ.....	46
Graf 16: GPG v ČR.....	49
Graf 17: GPG porovnání ČR-EU.....	52
Graf 18: GPG porovnání CZ-SK	54
Graf 19: GPG porovnání CZ-PL.....	54
Graf 20: Gender Equality Index CZ vs. EU.....	56
Graf 21: Gender Equality Index ČR v letech.....	56
Graf 22: Gender Equality Index ČR, oblasti.....	57
Graf 23: Studenti vysokých škol v ČR, dle pohlaví a studijních oborů v roce 2018.....	58

Seznam příloh

Příloha 1: Vzdělání obyvatelstva České republiky ve věku 15 a více let podle výsledků "Výběrového šetření pracovních sil"	76
Příloha 2: Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let.....	77
Příloha 3: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví	78
Příloha 4: Gender pay gap in unadjusted form	79
Příloha 5: Gender Equality Index scores, domain scores and sub-domain scores.....	80

Seznam použitých zkratk

ČSÚ ... Český statistický úřad
EIGE ... Evropský institut pro rovnost žen a mužů
EU ... Evropská unie
MŠMT ... Ministerstvo školství, mládeže a sportu
NLC ... Národní rada práce

1 Úvod

Téma nerovného ohodnocení mužů a žen v zaměstnání a celkové genderové nerovnosti ovlivňuje životy nejen žen, ale celé společnosti. V teorii se Česká republika pyšní antidiskriminační legislativou, která se v základě zaměřuje na problematiku nerovného odměňování. V praxi však stále existují bariéry, které rovné ohodnocení nejsou schopné naplnit, a to i přes to, že v současné době ženy převažují mezi absolventy vyššího vzdělání. To ukazuje na fakt, že předpoklady rovného odměňování samy o sobě nedokážou rovné odměňování zajistit. V praxi se ženy potýkají s tzv. skleněným stropem, jež označuje všechna omezení, kterým žena čelí ve veřejném prostoru. Mezi tato omezení se nezahrnují formální faktory jako je například legislativa, ale naopak omezení na první pohled neviditelná jako např.: očekávání naplnění genderových rolí nebo obecné představy o tom, že jsou ženy méně schopné a na některé pozice se nehodí. V tomto kontextu se ženy setkávají s bariérami a omezenými názory jako je nekompetence na určité pozice z důvodu emocionální nestability či předpoklad, že žena zastane pečující a empatickou roli ve společnosti. Péče o rodinu, blízké a domácnost je také jedním z důvodů, proč ženy nezastávají historicky více aktivních společenských pozic. V české společnosti jsou často muži a ženy nadále vychovávaní rozdílným způsobem, kde pak dochází k osvojování tzv.: genderových stereotypů, při kterých dívky a chlapci, ať již vědomě či nevědomě, přejímají úlohu ženy a muže, a jejich zažitých rolí a charakteristik. K výskytu genderových stereotypů může vést nejen rodina, ale i školní prostředí, média a převážně společnost.

Rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů se dlouhodobě pohybuje okolo 20 % a stále klesá, avšak v porovnání s ostatními zeměmi EU, a jeho průměrem, je pokles velice nepatrný.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Předložená práce je zaměřena na problematiku mzdové genderové nerovnosti. Cílem práce je analýza ukazatele Gender Pay Gap (GPG) mezi lety 2010 – 2020 v ČR, definice příčin jeho vzniku a dalšího vývoje a porovnání s vývojem mezi vybranými evropskými státy. Dále je cílem analyzovat vztah mezi výší finančních odměn žen a mužů a nejvyšším dosaženým vzděláním, a zjistit závislost mezi zkoumanými parametry.

Dílčím cílem je definice faktorů, které ovlivňují ukazatel GPG, jako je přímá a nepřímá diskriminace, genderové stereotypy, péče o rodinu a domácnost, horizontální a vertikální segregace zaměstnání. Dále vyhodnotit Strategii Vlády ČR pro rovnost žen a mužů 2014 – 2020 a představit novou strategii pro léta 2021 – 2030. V poslední části je cílem představit predikci ukazatele GPG na další roky a navrhnou doporučení pro snížení mzdové genderové nerovnosti v České republice.

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena na dvě části, část teoretickou a část praktickou. Teoretická část diplomové práce je vypracována za pomoci odborné literatury a článků. V této části je charakterizována nerovnost v odměňování mezi ženami a muži. Poukázáno je na příčiny vzniku genderové nerovnosti v odměňování, a také na důsledky nerovného odměňování. Také jsou zde popsány ukazatele pro zjišťování genderové nerovnosti a představeny nástroje, které jsou využívány v některých evropských státech pro její snížení. Dále jsou rozvedeny a popsány pojmy jako diskriminace, segregace, transparentnost mezd a genderové stereotypy.

V praktické části je vyobrazen GPG v průběhu let 2010 – 2020 v ČR, a také mezi vybranými evropskými státy. Jsou zde srovnány rozdíly mezi ženami a muži v rámci nejvyššího dosaženého vzdělání, s náhledem na rozdílné finanční ohodnocení. Dále je zde popsán další ukazatel, jímž je Gender Equality Index. Je zde popsán způsob jeho zjišťování a jeho vývoj za posledních pár let.

Pro zjištění potřebných dat je využito platform jako Český statistický úřad, Eurostat a Evropský institut pro rovnost žen a mužů, které se danou problematikou zabývají. Následně ze zjištěných údajů, je situace popsána a vysvětlena pomocí absolutních i relativních

ukazatelů. Údaje jsou dále využity ve výpočtech, které jsou provedeny pomocí excelu. V něm je využito možnosti rozšíření o analytické nástroje, ve kterých je provedena regresní analýza vybraných dat. Pro modely je použita lineární i kvadratická funkce, kde je pak na základě lepších výsledků zvolena kvadratická funkce. Ze zjištěných analýz časových řad a výpočtů, jsou vytvořeny grafy pro lepší zobrazení změn v rámci sledovaného období.

V konečné fázi jsou interpretovány zjištěné výsledky a představena predikce vývoje ukazatele GPG na další 3 roky. Tyto výsledky jsou porovnány s představenou strategií Úřadu vlády na rovnost žen a mužů v letech 2014 – 2020, a dále je představena Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030.

3 Teoretická východiska

3.1 Vysvětlení základních pojmů a problematiky

V následujících podkapitolách jsou vysvětleny pojmy spojené se zkoumanou problematikou.

3.1.1 Pohlaví a gender

K pochopení zkoumané problematiky je třeba rozlišit dva pojmy, a těmi jsou pohlaví a gender. Jak uvádí Koldinská (2010, s. 20) „*termín pohlaví se z právního hlediska vztahuje k biologickým, geneticky podmíněným rozdílům mezi mužem a ženou, např. týkajícím se těhotenství, kojení a obvyklým rozdílům ve fyzické síle.*“

Na rozdíl od toho gender je definován jako „*kulturní charakteristika a model přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži.*“ Role genderu se liší v závislosti na kultuře a historickém vývoji společnosti, nelze je tedy považovat za přirozené rozdíly mezi ženami a muži, ale za dočasné vývojové úrovně sociálních vztahů (ČSÚ, 2016).

3.1.2 Plat, mzda a odměna

Pro pochopení zaměření této práce, je nejdříve nutné vysvětlení základních pojmů jako je plat, mzda a odměna, jelikož práce je zaměřena na soukromou i veřejnou sféru.

Plat je odměnou zaměstnankyň a zaměstnanců státu, krajů a obcí, státních fondů a příspěvkových organizací. Náklady na tyto platy jsou vystavovány z poskytovaných rozpočtů zřizovatele, právnických osob zprostředkovaných MŠMT či územním samosprávným celkem. Křížková uvádí, že „*mzda je peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem nebo zaměstnavatelkou zaměstnané osobě za vykonanou práci v soukromé sféře.*“ Plat i mzda mohou být zahrnuty pod pojmem odměňování, a to i se zahrnutím odměny a dalších příplatků a bonusů. Odměnou je pak myšlena jen určitá složka mzdy či platu (Křížková, 2018, s. 13).

3.1.3 Rovnost žen a mužů – historie

Rovností mezi bytostmi se zabýval ve své filozofii již Aristoteles, ze které se pak vycházelo jako ze základu pro právní princip rovnosti. Tento pojem prošel vývinem přes římské právo, světová náboženství jako křesťanství a judaismus. I přes to je možné se setkat

s rozporem názorů v Novém zákoně, kde lze nalézt pasáže, které vedou postavení ženy jako bytosti podřazené ve vztahu k muži. Velkým přínosem pak byla éra osvícenství, která pomáhala podněcovat hnutí za filozofické zásady a položila základy moderním demokratickým státům (Koldinská, 2010).

Princip rovnosti v právu patří k základním zásadám demokratického právního státu. V 19. století byly postupně odstraňovány závažné bariéry pro rovnost, a to otroctví a omezení vlastnického práva. Ve 20. století se začíná zavádět volební právo pro ženy v Evropě (Koldinská, 2010). Československo zavedlo volební právo pro ženy roku 1919 a bylo definitivně schváleno ústavou roku 1920 (Matoška, 2019).

3.2 Příčiny nerovného odměňování

Příčinou nestejného odměňování žen a mužů je komplexní problém, který je tvořen společným vzájemným působením nerovností různého typu. Za zásadní příčiny jsou považovány – kultura genderové nerovnosti, netransparentnost odměňování, podhodnocené ženské práce, genderová segregace, přímá a nepřímá diskriminace. Také sem může spadat vyjednávací moc zaměstnanců na základě jejich pohlaví (Křížková, 2018).

Hlavní příčiny rozdílného odměňování žen a mužů bylo dle MPSV v dokumentu rozděleno na tři hlavní úrovně. Těmi jsou celospolečenská úroveň, úroveň zaměstnavatele a úroveň jednotlivce. Tyto úrovně jsou blíže popsány v obrázku níže v této kapitole, a vybrané jednotlivé příčiny popsané v dalších podkapitolách (Po stopách nerovné odměny, 2020).

Obrázek 1: Příčiny vedoucí k rozdílnému odměňování

Úroveň	Příčiny vedoucí k rozdílnému odměňování
CELOSPOLEČENSKÁ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ silně zakořeněné genderové stereotypy ▪ role škol při formování genderových stereotypů ▪ nízké zapojení mužů do péče o děti a domácnost vč. čerpání rodičovské ▪ nízká priorita tématu rovných příležitostí ▪ horizontální segregace ▪ vertikální segregace
ZAMĚSTNAVATEL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ rodičovství jako překážka zaměstnání a kariérního postupu žen ▪ vliv neformálních vztahů ▪ horizontální segregace ▪ vertikální segregace ▪ negativní zkušenost s některými ženami ve vedení ▪ netransparentní odměňování a tabuizace tématu (rovného) odměňování ▪ rychlý růst firmy a nedostatečné nastavení procesů transparentního odměňování ▪ rozdílný přístup mezi zahraniční mateřskou firmou a českou pobočkou ▪ důležitá role přímé nadřízené/přímého nadřízeného ▪ nevyužití potenciálu odborů při snižování rozdílů v odměňování žen a mužů
JEDNOTLIVEC	<ul style="list-style-type: none"> ▪ nižší sebevědomí a méně asertivní přístup žen k vyjednávání mezd/platů ▪ vnímání důležitosti smluvní svobody a vůle zaměstnavatele ▪ nízká motivace a informovanost zaměstnankyň/zaměstnanců v oblasti řešení diskriminace v odměňování ▪ tradiční rozdělení rolí v rodině, kde žena je hlavní pečovatelkou a muž živitelem ▪ důležitost podpory ze strany partnerů

Zdroj: MPSV 2020, vlastní zpracování

Původ příčin nerovného odměňování je mnoho a navzájem se tyto příčiny ovlivňují a posilují. Rozdíly mají zásadní dopad na životní úroveň žen a jejich domácností i životní úroveň celkově, na feminizaci chudoby, výchovu, úsilí a budoucí životní úspěšnost dětí. Následně mají nerovnosti dopad i na výkonnost celé ekonomiky jako takové. Dále jsou v dokumentech MVSV dle Křížkové (2020) příčiny nerovného odměňování rozřazeny na:

- Kulturní příčiny
- Strukturální příčiny (struktura trhu práce a právní systém)
- Systémové příčiny (systémy odměňování, procesy a aktéři jejich nastavování)
- Institucionální vlivy
- Individuální a rodinné faktory

3.2.1 Kulturní příčiny

Do kulturních příčin nerovnosti v odměňování zasahují určité genderové stereotypy, které jsou spojeny s rozdílnými normami pro jednání žen a mužů. Dále také společenské úkazy jako dvojí metr nebo také dvojí norma rozdílná pro ženy a muže. Zařazuje se sem i rozdílná socializace dívek a chlapců ve výchově a vzdělání, která ovlivňuje výběr budoucího povolání a vede k dalšímu úkazu jako jsou tzv.: ženská povolání, která bývají méně viditelná a méně oceňována (Křížková, 2020).

Genderové stereotypy

Během staletí se v lidské společnosti formovaly určité společenské úlohy a role, které původně vyplynuly z biologických vlastností. Ty se postupem času přetvořily v určitý společenský předpoklad, jež nazýváme genderové stereotypy nebo také genderové role (Koldinská, 2010).

Stereotypy bývají mnohdy neuvědomělé, ale ovlivňují zásadně postoje a vnímání lidí. V naší společnosti je stále značně silný vliv stereotypů a kulturních vzorců, tradic na rozdělení rolí žen a mužů ve společnosti a jejich postavení na trhu práce. Častokrát bývají stereotypy tak moc zakořeněné, že je diskriminační chování přehlíženo a považováno za normální. Jako hlavní zdroj stereotypů je považována vzdělávací instituce, rodina a nejbližší komunita (Po stopách nerovné odměny, 2020).

Péče o rodinu a domácnost

Představa muže jako živitele rodiny a ženy jako osoby starající se o děti a domácnost, může stále vést zaměstnavatele k rozdílnému odměňování žen a mužů. Kulturní očekávání založené na této představě je časně používáno jako ospravedlňování odlišného odměňování, nehledě na dětnost či bezdětnost zaměstnance, jako zažitého standartu. Na základě tohoto faktoru jsou pak ženy více vystavovány volbě mezi kariérou a rodinou. Na rozhodnutí o odchodu na mateřskou dovolenou má samozřejmě vliv i pragmatické rozhodování ohledně již stávajícího platu partnerů a negativní tlak společnosti na zajetí společenský stereotyp. Důvodem může také být neinformovanost mužů o možnostech čerpání rodičovské, vlastní předsudky či tlak rodiny a okolí (Po stopách nerovné odměny, 2020).

3.2.2 Strukturální příčiny

Mezi strukturální příčiny se řadí struktura trhu práce a právní systém. Strukturální příčiny nerovného odměňování jsou ovlivněny genderovým rozdělením profesí, sektorů a oborů, ale také i rozdělením rozhodovacích a řídicích pozic. Kvalita pracovního práva a jeho vymahatelnost, různé typy smluv (doba určitá/neurčitá, částečné úvazky z důvodu péče o druhé apod.) a jiná míra zaměstnanosti způsobována mateřstvím, má přímý vliv na genderové nerovnosti v odměňování (Křížková, 2020).

Horizontální a vertikální segregace zaměstnání

Horizontální segregací je myšleno obsazení pozic sektorově či oborově na základě genderu. Je názorem personalistů a dalších kompetentních lidí, že ženy pracují spíše v hůře placených profesích, kterými jsou např.: sociální služby, školství, nakladatelství. Narozdíl tomu muži mají tendence si vybírat profese lépe placené jako je IT či stavebnictví. Tento trend lze pozorovat i vnitro oborově, a to hlavně ve zdravotnictví, kde muži se věnují primárně lékařským profesem a ženy ošetrovatelským. Důvodem pro volbu těchto profesí může být výchova, vzdělání, společenská očekávání a kulturní normy. Mohou zde hrát i roli specifika daných profesí či omezení zákonem (Po stopách nerovné odměny, 2020).

Nastavování výší mezd odráží situaci na trhu práce. Není výjimkou, že je mužům v oborech spíše ženských nabídnuta vyšší mzda pro setrvání či vstoupení do něj. Narozdíl přepřeláčení nedostatkových profesí, jako jsou například řemeslné profese, není způsobeno genderovou nerovností (Po stopách nerovné odměny, 2020).

Stěžejním tématem vertikální segregace je nízké zastoupení žen ve vedoucích pozicích. MPSV ve své práci uvádí přesněji, že se jedná o „*zastoupení žen ve vedení firem, veřejných a státních organizacích, tak zákonodárném sboru. I ve firmách či organizacích, ve kterých bylo celkové zastoupení žen rovnoměrné nebo převažující, bylo na vyšších pozicích zastoupení žen nižší. Ženy často zůstávají na nižších pozicích typicky spojených s nižší mzdou/platem, popř. i odměnami.*“ Důvodem vertikální segregace jsou nejčastěji:

- mateřství, rodičovství či péče o děti;
- nedostatečná podpora talentovaných žen ze strany vedení;
- většinové zastoupení mužů v představenstvu a top managementu;
- náročnější kariérní postup pro ženy;
- nižší zájem žen o vrcholové pozice (Po stopách nerovné odměny, 2020, s. 36).

Poslední tři body příčin vertikální segregace jsou komplexnější než ty předešlé. Většinové zastoupení mužů v představenstvu a top managementu může být důvodem neatraktivnosti firmy pro přilákání žen, či muži si vybírají do svých řad spíše muže než ženy. Na ženy je kladen vyšší požadavek na výkon než na muže pro získání vyšších pozic, proto je pro ně kariérní postup náročnější. Nakonec spojením všech příčin se ženy o vrcholové pozice příliš nezajímají a na vyšší pozice není dostatek uchazeček (Po stopách nerovné odměny, 2020).

Diskriminace

„Diskriminace omezuje svobodu jedinců získat takové zaměstnání, o které usilují. Vnáší nerovnost příležitostí žen a mužů rozvinout svůj potenciál, dovednosti a talent, a být odměněni podle svých zásluh. Diskriminace v práci vytváří nerovnosti na trhu práce a uvádí členy určitých skupin do nevýhodné situace.“ (International labour office, 2003, s. 15)

Podle slovníku cizích slov je diskriminace rozlišování poškozující někoho, neuznávání jeho rovnosti s jinými, popírání nebo omezování práv určité kategorii obyvatelstva nebo určitým státům, mezinárodním organizací apod (Petráčková, 1995).

Diskriminaci lze nalézt i v pracovněprávních vztazích, nikoliv jen v legislativní oblasti, a je možno ji označit za porušení rovnosti zakotvené právem. Je tak označeno jednání či zanedbání zakládající se na neoprávněném rozlišování či znevýhodnění jisté skupiny ve vztahu ke skupině jiné, což může vést k peněžité či nepeněžité újmě jedince či skupiny (Koldinská, 2010).

Je možno rozlišovat pozitivní a negativní diskriminaci. Pozitivní diskriminace je chápána jako rozlišování na základě preference určitých subjektů na úkor jiných, tedy přidávání práv znevýhodněným. Jako pozitivní diskriminaci lze označit i pozitivní akci, jejíž podstatou je vytváření lepších podmínek pro znevýhodněné skupiny osob. I pozitivní diskriminace má negativní vliv na rovnost. Podstatou negativní diskriminace je naopak ubírání práv určitému okruhu jedinců a skupin, a je nejčastěji ošetřena právem. V jejím důsledku jsou omezovány či vylučovány některé subjekty či jejich skupiny, a to může vést k ohrožení zachování rovnosti ve společnosti (Koldinská, 2010).

Dalším možným rozdělením je na přímou a nepřímou diskriminaci. Přímá diskriminace je vyjádřena jako nepříznivé jednání ve srovnatelné situaci. Pro identifikaci přímé diskriminace je třeba moci porovnat jednání v situaci s tzv.: komparátorem, ne na základě diskriminačního důvodu. Nepřímá diskriminace se rozlišuje na základní dvě typové

situace. První je situace, kdy obecná norma je sice nastavena rovně, ale příliš široce a pro některé jednotlivce a skupiny působí přísněji, než na jiné (např.: zákaz nošení příkrývek hlavy u školních uniforem pro některé etnické menšiny). Druhá situace je, když právní norma obsahuje výjimku z obecné regulace, která v důsledku působí nepřiměřeně na určitou skupinu lidí (např.: nižší benefity pro zaměstnance zaměstnané na částečný úvazek, když většinu těchto zaměstnankyň tvoří ženy) (Koldinská, 2010).

3.2.3 Systémové příčiny

Do systémových příčin řadíme systémy odměňování, procesy a aktéry jejich nastavování. Systém odměňování upadá na nedodržovaném principu stejné odměny za stejnou práci a za stejné hodnoty. Nynější nastavená struktura mzdy a hodnocení jejich složek znevýhodňuje osoby, které mají na starost péči o druhé. Oceňuje se seniorita, nepřerušená kariéra a přesčasy. Péči nezjednodušuje ani nastavený systém pracovního režimu, kde často nelze skloubit práci s péčí o druhé, a na základě tohoto nedostatku nejsou ženy dosazovány do důležitějších pozic. Velkou roli v nastavení nerovného odměňování hrají zákonodárné instituce, inspektoráty a úřady práce, zaměstnavatelské svazy a zaměstnavatelé, kteří mají přímý vliv na výši mezd a na její rozdílnosti zakládající se na pohlaví (Křížková, 2020).

Rovné příležitosti

Problematika nízké priority rovných příležitostí není příliš aktivní téma, kterým by se společnost zabývala. Nejvíce se tohle téma řeší v kontextu s manažerskými pozicemi, jako jednu z příčin vedoucích k nerovnému odměňování. V závislosti na pozicích řadových zaměstnankyň a zaměstnanců se toto téma tolik neřeší, jelikož ho zaměstnavatelé častokrát nepovažují za problém zrovna jejich organizace (Po stopách nerovné odměny, 2020).

Netransparentní odměňování

Výše mezd, platů a odměn je z velké části stále považováno za společenské tabu. Z toho důvodu je velikost odměn často neveřejnou informací. Většina firem má nastavené procesy odměňování, avšak nejsou vždy zcela transparentní, tudíž ani tak nejsou zárukou rovného odměňování. Je možné se často setkat i se smluvní doložkou o mlčenlivosti (Po stopách nerovné odměny, 2020). Doložky o mlčenlivosti o výši mzdy jsou legislativně nepodložené a jsou ve skutečnosti neplatné. Krom této neformální složky, která je tvořena

firemní a společenskou kulturou, tedy komunikací uvnitř firmy o výši mezd, je důležité řešit i složku formální (Křížková, 2018).

Formální způsoby, jak transparence v odměňování je možné dosáhnout:

- a) zveřejňováním průměrných mezd podle jednotlivých kategorií zaměstnanců/zaměstnankyň a podle pohlaví;
- b) zavedením práva zaměstnaných získat informaci o průměrné mzdě za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, jakou vykonává;
- c) prováděním mzdových auditů;
- d) zahrnutím otázky rovného odměňování jako běžné součásti do kolektivního vyjednávání (Veldman, 2017).

3.2.4 Institucionální vlivy

Mezi institucionální vlivy lze zařadit politická opatření rodinné politiky (výše a flexibilita rodičovského příspěvku), nedostatečnou dostupnost zařízení na péči o děti od jejich nejtělejšího věku, daňovou politiku, rodinně nedostatečně flexibilní pracovní podmínky (Křížková, 2020).

Zařízení na péči o děti, jakožto ještě či mateřská škola jsou nedostatkovou službou a Česká republika čelí problému s přeplněnými kapacitami. „*Při odhadu celkové potřebné kapacity pro umístění dětí mladších 3 let do zařízení péče v České republice lze tedy shrnout, že z více než 70 tisíc potřebných míst zajišťují mateřské školy s jistotou 35 tisíc míst, dalších 11 tisíc míst zajišťují dětské skupiny a necelé 4 tisíce míst potom zajišťují dohromady živnosti a mikrojesle.*“ (Oddělení evaluací MPSV, 2020) Česká republika je tedy schopná zajistit přibližně 50 tisíc míst, zatímco je třeba zajištění míst pro 70 tisíc dětí. V ČR je tedy problém s dostatkem kapacit pro děti v zařízeních péče o předškolní děti, což je jeden z institucionálních vlivů na genderovou nerovnost.

3.2.5 Individuální a rodinné faktory

Nejmenší vliv na rozdílné odměňování mají individuální faktory jako věk, vzdělání nebo třeba odpracovaná doba. Větší roli už zde hrají nerovnosti v soukromé sféře, jako je dělba péče a domácích prací, které přispívají k nerovnosti na trhu práce. Jako příklad je možné si uvést tzv.: penalizaci mateřství u žen a bonus za otcovství u mužů. Věk a počet

děti žen negativně ovlivňuje výši jejich příjmu, naopak je tomu však u mužů (Křížková, 2020).

3.3 Důsledky genderových rozdílů v odměňování

Různorodé příčiny mají za následek různorodé následky. Ať už na bázi individuální a skupinové roviny až po rovinu makrosociální a makroekonomickou. Mezi hlavní důsledky genderové nerovnosti v odměňování patří:

- ustalování a reprodukce genderových stereotypů ve společnosti;
- horší podmínky pro vstup do práce a rozvoj kariéry;
- zvýšení ohrožení žen a jejich domácností chudobou;
- růst genderových nerovností v rodinách a domácnostech;
- prohlubování sexuálního obtěžování a násilí na pracovištích;
- nízká reprezentace žen v politickém životě (nižší moc ve společnosti);
- snižování HDP státu (Křížková, 2020).

3.4 Gender Pay Gap (GPG)

„GPG je velmi důležitým ukazatelem postavení žen a mužů na trhu práce, neboť zachycuje kvalitu jejich ekonomické participace v této oblasti. Vyjadřuje míru znevýhodnění žen, případně mužů ve vztahu k jejich pracovním podmínkám a kariérním šancím i ve vztahu k předpokládaným normám zodpovědnosti za péči a neplacenou práci v domácnosti.“
(Křížková, 2020, s. 8)

Gender pay gap je ukazatel stanovující rozdílné hodnoty v odměňování žen a mužů. Způsob jeho měření není jednotný, avšak pro Evropskou unii je stanoven jako procentuální rozdíl mezi průměrným hodinovým hrubým výdělkem zaměstnaných mužů a žen. V Evropské unii slouží k mezinárodnímu srovnávání a je považován za hlavní indikátor nerovného odměňování žen a mužů. Rozdílné způsoby výpočtu GPG, které mohou být použity jsou podíl průměru a mediánu či poměru a rozdílu. Také může být využito rozdílných jednotek pro měření, a to např.: hodinová nebo měsíční mzda, anebo rozdíl v definování sledovaného vzorku populace (např.: ekonomicky aktivní obyvatelé ČR, zaměstnanci na plný úvazek, apod.). Tyto odlišnosti mohou vést k různým výsledným hodnotám tohoto ukazatele. Jako příklad je možné si uvést Eurostat a Český statistický úřad.

Eurostat počítá s průměrnými mzdami žen a mužů, narozdíl od ČSÚ, který pracuje s mediány mezd žen a mužů (Křížková, 2020).

3.4.1 Nástroje genderové rovnosti napříč Evropou

Pro dosažení genderové rovnosti v pracovní sféře a snížení rozdílu v odměňování žen a mužů existuje snaha o vytváření nástrojů, které by tuto nerovnost zmírňovali či odstraňovali. Níže je uvedeno pár z nich, které mají původ v Evropě a jsou dodnes využívány.

Certifikát auditu rodina a zaměstnání – Itálie

„Toto opatření má reagovat na diskriminující situace v zaměstnání a nerovné kariérní příležitosti pro ženy a muže. „Audit rodina a zaměstnání“ představuje způsob, jak chránit práva matek, podporovat práci žen a nabízí mužům i ženám stejné kariérní příležitosti.“
(Gender a rovnováha moci, 2016, s. 11)

Certifikát je udělován na základě podrobného hodnocení podniku, jež je prováděno odborníky. Je zde posuzována situace v podniku, cíle a iniciativy přijaté k řešení potřeb koordinace soukromého a pracovního života. Program cílů certifikace je podniku individuálně nastavován na míru. Nástroj „*Audit rodina a zaměstnání*“ má šanci zlepšit přístup žen na pracovní trh i do vyšších pozic ve firmách. Tento nástroj je přenositelný na všechny typy podniků s jakýmkoli oborem činnosti (Gender a rovnováha moci, 2016).

Observatoř pro rovnost žen a mužů – Francie

Observatoř pro rovnost žen a mužů vytvořena roku 2012 má za úkol sbírat data a činit osvětu v oblasti pracovní nerovnosti. Sběr dat funguje na bázi dlouhodobého každoročního dotazování v partnerských organizacích. Observatoř byla založena členskou organizací COORACE, což je síť sociálních podniků, která sdružuje více než 500 organizací na celém území Francie, jež sdílejí společnou představu inkluzivní a jednotné společnosti. Jsou především tvořeny ekonomicky aktivními integračními podniky, které pokládají zaměstnání za stěžejní prostředek ke změně. *„Observatoř představuje důležitý monitorovací nástroj na získávání informací o vnímání rovnosti jako zásadní hodnoty v oblasti sociální ekonomiky.“*
(Gender a rovnováha moci, 2016, s. 13)

Belgická kolektivní smlouva o práci na dálku – Belgie

Národní rada práce (NLC) schválila Belgickou kolektivní pracovní smlouvu v roce 2005. Tato smlouva umožňuje práci na dálku, která je popsána podle uvedené smlouvy jako pravidelné vykonávání práce mimo prostory firmy s použitím informačních technologií v rámci pracovní smlouvy. Rozsah práce na dálku musí být uveden v pracovní smlouvě. Tato změna měla radikální dopad na sladění pracovního a soukromého života, převážně u žen. Je dokázáno, že práce na dálku má pozitivní vliv na kvalitu života a profesní výkonnost. S tímto nástrojem však přichází i negativní stránka, za kterou je možné považovat riziko nárustu pracovních hodin či syndromu vyloučení. Proto je nutné důsledky tohoto nástroje sledovat (Gender a rovnováha moci, 2016).

Průvodce rovností a diverzitou – Belgie

Cílem tohoto nástroje podpořit dynamiku rovnosti žen a mužů v místních firmách. Dopodrobna se věnuje problematice skleněného stropu a skleněného útesu, nízkého zastoupení žen v řídicích pozicích, vymezuje nerovné genderové zacházení a diskriminaci v pracovně právních vztazích. Průvodce byl vydán roku 2014 a obsahuje návod na provedení hodnocení rovnosti žen a mužů zaměstnavatelem, a obsahuje také soubor opatření vedoucích ke zlepšení rovného zastoupení mužů a žen v korporátním prostředí. Průvodce je převážně využitelný sociálními podniky a dokonce může být použit i v jiných právních nebo kulturních podnicích (Gender a rovnováha moci, 2016).

Equal-Salary Certificate – Švýcarsko

Equal-Salary je nezisková organizace založená roku 2010. Zakladatelkou konceptu certifikace je Véronique Goy Veenhuys, která pracovala na svém nápadu již od roku 2005. Z důvodu citlivosti tématu jako je právě nerovné odměňování bylo cílem organizace vyvinout praktický a vědecký ukazatel, který napomůže firmám v prezentaci věrohodnosti jejich kultury rovného odměňování za stejnou práci žen a mužů. Proces certifikace byl vyvinut za pomoci Ženevské univerzity (Equal-Salary Certification, 2010).

V překladu Certifikát rovného platu (Equal-Salary Certificate) je proces, který pomáhá firmám ověřovat a prezentovat svoji firmu jako rovnou v odměňování žen a mužů stejným platem za stejnou práci nebo hodnotu práce. Zaměřuje se na společnosti ve všech zemích a napříč všemi průmyslovými odvětvími s 50 a více zaměstnanci (z nichž alespoň 10

jsou ženy), které se zavázaly snižovat mzdové rozdíly. Certifikace Equal-Salary je přidanou hodnotou firmy, která se snaží vést ke změně v této problémové oblasti. Značí o lepším náboru a udržení zaměstnanců, větší diverzitě napříč podnikem, férové image firmy, a navíc o zastání se správné věci. V České republice je certifikátem odměněna akciová společnost Philip Morris ČR. Certifikace trvá 4 – 6 měsíců a je platná 2 – 3 roky (Equal-Salary Certification, 2010).

3.4.2 Doporučení pro snížení GPG

V následujících podkapitolách jsou uvedena doporučení rozdělená podle velikosti zkoumaného rámce. Nejdříve jsou uvedena doporučení na evropské úrovni, pak na státní úrovni a následně na korporátní úrovni.

Doporučení na evropské úrovni

Nerovnosti mezi ženami a muži poškozují a porušují základní hodnoty, na kterých je Evropská unie založena (Gender a rovnováha moci, 2016). Těmi jsou lidská důstojnost, demokracie, rovnost, právní stát a lidská práva. Dle webových stránek Evropské unie je rovnost definována: *„Rovnost znamená, že všichni občané mají před zákonem stejná práva. Zásada rovnosti žen a mužů tvoří základ všech evropských politik i evropské integrace. Uplatňuje se ve všech oblastech. Zásada stejné odměny za stejnou práci se stala součástí Římské smlouvy v roce 1957.“* Nerovnost mezi ženami a muži také zasahuje do hodnoty lidských práv, kam patří právo nebýt diskriminován z důvodu pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace (Cíle a hodnoty EU, 2016).

Evropská unie by měla pomocí osvětové kampaně na podporu informovanosti a rovnosti příležitostí snižovat nerovnosti mezi pohlavími. Dále by měla podporovat členské země v realizaci aktivit na podporu rovného přístupu v oblasti řízení podniků a firem. Napomoci procesu diverzity a komunikaci evropské iniciativy na podporu žen v rozhodovacích pozicích ve firmách a organizacích v Evropské unii. Progres je možné urychlit a podpořit investicemi členských států do cenově dostupných služeb zajišťující péči o děti, seniory a zdravotně postižené osoby (Gender a rovnováha moci, 2016).

Napomoci genderové rovnosti by měl i sběr dat, provádění výzkumů a šetření v oblasti rovnosti žen a mužů v malých a středních podnicích. To by mělo mít pozitivní přínos pro další zpracovávání osvětových kampaní a vyrovnávání příležitostí. Nadále je v rámci

Evropy třeba podporovat transparentní systémy odměňování a profesního růstu, což je možno pomocí zveřejňováním informací a statistik o rovném odměňování. Zásadní je i spolupráce Evropské unie s klíčovými partnery jako organizacemi občanské společnosti, organizacemi žen a výzkumnými organizacemi, které EU pomohou s přehledem situace rovnosti žen a mužů, a napomohou v šíření dobré praxe (Gender a rovnováha moci, 2016).

Jedním ze způsobů EU, jak pomoci genderové rovnosti jsou dokumenty, jako je například *Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY*, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci, prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Cílem směrnice je stanovit minimální požadavky na posílení uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci, odstranit diskriminaci na základě pohlaví posílením transparentnosti systémů odměňování a posílit vymáhání práv a povinností týkajících se stejné odměny. Hlavními otázkami, kterými se orgány zabývaly byl zásah do vnitrostátních systémů, kdy vyjádřili obavy nad zásahem do již stávajících modelů trhu práce a do úloh sociálních partnerů. Další otázkou byl obecný nedostatek transparentnosti ohledně úrovně odměňování v organizacích. Ta nyní udržuje situaci, kdy diskriminace v odměňování na základě pohlaví a předpojatost nemusí být zjištěny, nebo existuje-li na ně podezření, je obtížné je prokázat. Z toho důvodu jsou zapotřebí závazná opatření pro zlepšení transparentnosti v odměňování. Na základě toho byly organizace pobídnuty k přezkoumání svých struktur odměňování za účelem zajištění stejné odměny pro ženy a muže vykonávající stejnou nebo rovnocennou práci a obětí diskriminace se umožnilo prosazovat své právo na stejnou odměnu (*Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY*, 2021).

Doporučení na státní úrovni

Návrhy za změnu na národní úrovni se týká především potřeby řešit faktory udržující genderové stereotypy, které vedou k segmentaci trhu práce a udržují nerovnosti mezi ženami a muži. Členské státy EU by měly stále dále řešit programy na zastoupení žen v hospodářském a politickém rozhodování a genderovém rozdělení trhu práce. Začlenění povědomí o rovnosti žen a mužů do všech oblastí politiky a hospodářství na úrovni státu a zavést k nim zásadní opatření. Propagace osvětových kampaní o výhodách diverzity v oblasti řízení a kampaní, které mají význam pro odstranění segregace ve firmách.

Důležitým prvkem je zařazení této problematiky do edukativních a profesních programů pro studenty (Gender a rovnováha moci, 2016).

Dle národních výzkumů genderové rovnosti je stále třeba velké snahy v této oblasti. Firmy dodržující pravidla spravedlivé odměny by měly být odměňovány oceněními a různými benefity na rozdíl od firem, které tyto pravidla nedodržují. Jedná se především o malé a středně velké typy podniků, jež jsou v Evropě největšími zaměstnavateli (Gender a rovnováha moci, 2016).

Pro zavedení skutečné rovnosti žen a mužů je třeba zavést opatření na národní úrovni, jak již bylo uvedené v předchozí podkapitole. Tyto opatření mohou mít mnoho podob, jak dobrovolná, tak závazná. „*Jak se uvádí ve zprávě EIGE, většího pokroku lze dosáhnout v případě, že budou přijata a využívána kvantitativní opatření a zveřejněny jasné, přímé a účinné informační kampaně.*“ (Gender a rovnováha moci, 2016, s. 26)

Doporučení na korporátní úrovni

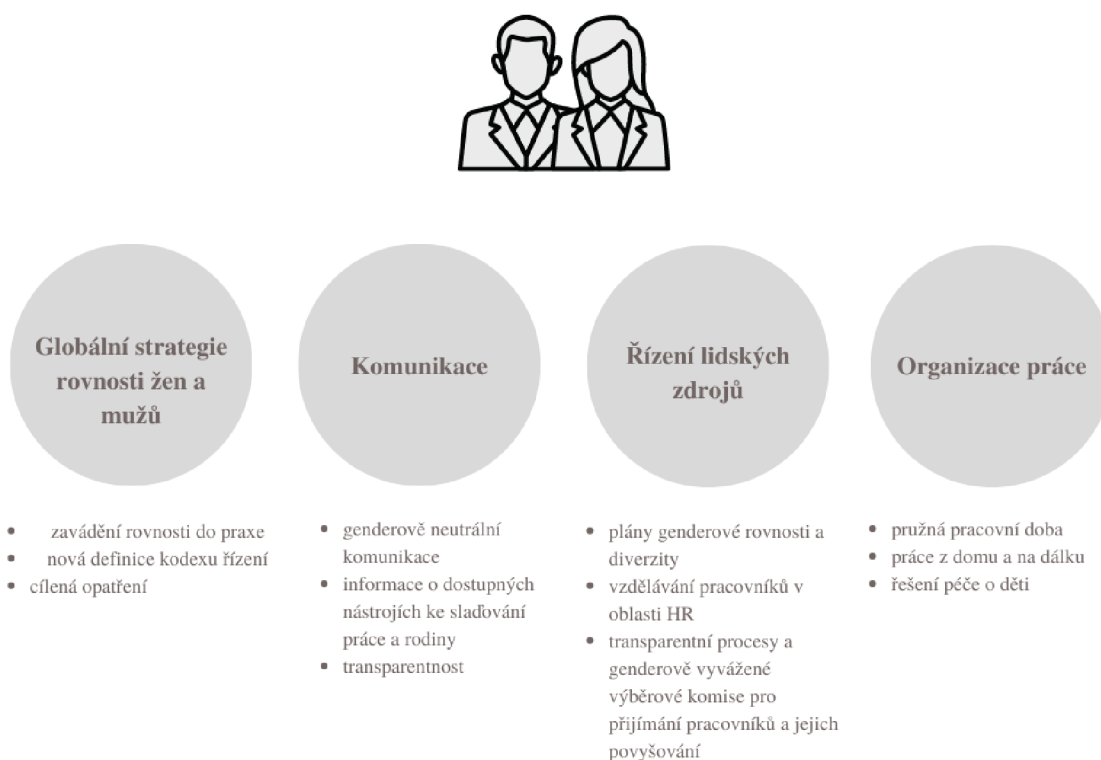
EIGE (Evropský institut pro rovnost žen a mužů) vyzývá firmy k vytváření příležitostí ženám, které jim poskytnou možnost se více zapojovat do rozhodování. Vybízí také velké evropské společnosti ke změnám firemních kultur standartu dlouhé pracovní doby, autoritativním stylům řízení, netransparentnosti při nabírání nových zaměstnanců a zaměstnankyň a jejich kariérního růstu. Rovný přístup k ženám i mužům je ovlivněn především velikostí firmy, informovaností napříč podnikem a přístupem managementu k problematice genderové nerovnosti. Zavádění dobré praxe v oblasti diverzity a rovnosti žen a mužů ve strategiích velkých firem může přispět k přesvědčení hlavních aktérů pro vytváření a zavádění relevantních plánů a strategií do praxe. Genderově stereotypní normy a sociální role jsou jedny z hlavních faktorů, které brání podílu žen na rozhodování. Je nutné přikládat důležitost genderově neutrálnímu jazyku pro interní i externí komunikaci (Gender a rovnováha moci, 2016).

Opatření spojená s odbouráváním genderové nerovnosti jako například kvóty jsou kontroverzním tématem, avšak několik studií poukázalo na pozitivní vliv na zvýšení účasti žen na rozhodování. Jako další opatření by mohlo být vytváření transparentních struktur a systémů náborů, postupu a odměňování ve firmách. Nástroje moderního managementu jako pružná pracovní doba nebo práce na dálku vedou k podpoře koordinace pracovního a

soukromého života a zvyšují konkurenceschopnost podniku (Gender a rovnováha moci, 2016).

Manažer/ka, vedoucí či ředitel/ka podporující rovnost žen a mužů v rámci vlastního podniku by se měl/a zabývat tématy a skutečnostmi vyobrazenými v následujícím obrázku.

Obrázek 2: Management na podporu rovnosti



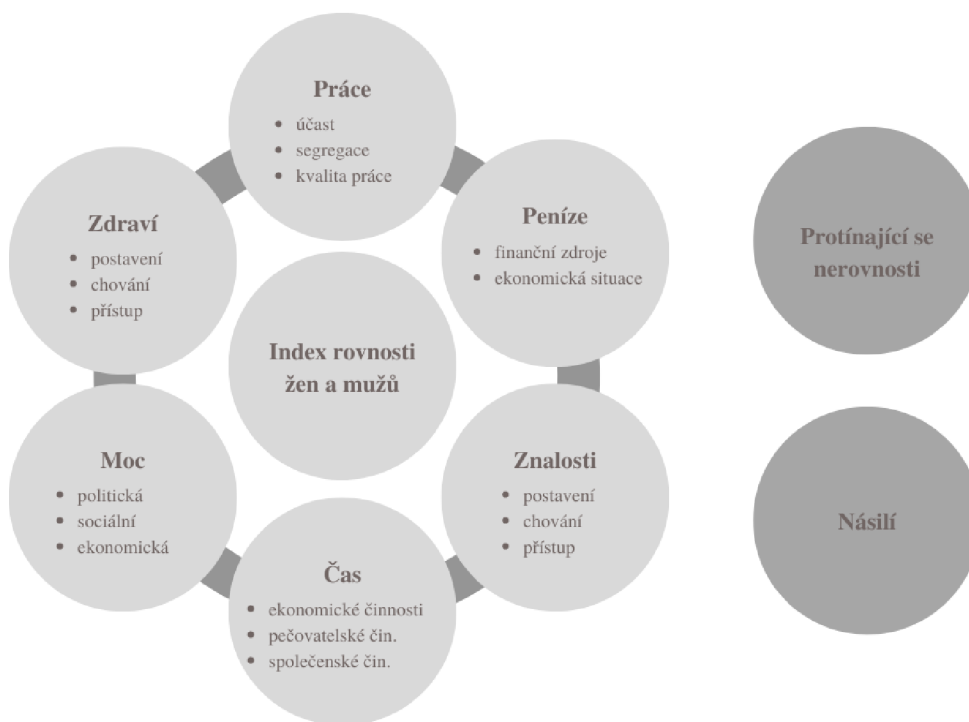
Zdroj: Gender a rovnováha moci, vlastní zpracování

3.5 Další používané ukazatele pro měření genderové nerovnosti

3.5.1 Index rovnosti žen a mužů (Gender Equality Index)

Gender Equality Index byl vytvořen institutem EIGE v roce 2013 a tvoří jej kombinace genderových ukazatelů seskupených podle koncepčního rámce do jednoho přehledného měřítka. Index se skládá z šesti hlavních oblastí – práce, peníze, znalosti, čas, moc a zdraví. Dále se tam ještě zahrnují dvě vedlejších oblasti – protínající se nerovnosti a násilí, které pojímají jevy vztahující se k vybrané skupině obyvatel (Evropský institut pro rovnost žen a mužů, 2016).

Obrázek 3: Oblasti koncepčního rámce indexu rovnosti žen a mužů



Zdroj: Evropský institut pro rovnost žen a mužů, vlastní zpracování

Evropský institut pro rovnost žen a mužů – EIGE

„Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE) je nezávislou institucí Evropské unie, která byla zřízena s cílem přispívat k prosazování rovnosti žen a mužů a posilovat ji, včetně začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do všech politik EU a do vnitrostátních politik, jež z nich vycházejí, bojovat proti diskriminaci na základě pohlaví a zvyšovat informovanost občanů EU o rovnosti žen a mužů.“ (Evropský institut pro rovnost žen a mužů, 2016, s. 3)

Obrázek 4: Logo EIGE



Zdroj: Oficiální internetová stránka Evropské unie, Dostupné z: https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eige_cs

Institut byl zřízen roku 2010 a sídlem ve městě Vilnius, hlavním městě Litvy. Zásadní činností institutu je usilování o to, aby se rovnost žen a mužů stala skutečností v Evropské unii i mimo ni. S tímto záměrem realizuje výzkum a poskytuje údaje a postupy. EIGE monitoruje plnění mezinárodních závazků Evropské unie v problematice rovnosti žen a mužů, a na jejím základě vytváří roční zprávu o pokroku v této oblasti. Organizace vypracovává studie a shromažďuje statistické údaje o rovnosti žen a mužů v Evropské unii. EIGE také bojuje proti genderově mířenému násilí a koordinuje evropskou kampaň. Dále šíří své poznatky a pomáhá institucím, orgánům a členským státům EU v jejich snaze řešení nerovného postavení žen a mužů v Evropě a mimo ni (Oficiální internetová stránka Evropské unie, 2010).

Mezi hlavní produkty institutu EIGE se řadí index rovnosti žen a mužů, statistická databáze údajů o rovnosti žen a mužů, platforma pro začleňování hlediska rovnosti žen a mužů. Agentura také zprostředkovává glosář, tezaurus a funguje jako středisko pro zdroj a dokumentaci v genderové problematice. Největším přínosem EIGE je pro orgány EU, a jejím členským státům, v rozhodování na základě prokázaných skutečností s přihlédnutím na rovnost žen a mužů. Další prací organizace je sběr informací o rovnosti žen a mužů pro optimální způsob využití v organizacích občanské společnosti, vysokých školách a mezinárodních organizacích (Oficiální internetová stránka Evropské unie, 2010).

4 Vlastní práce

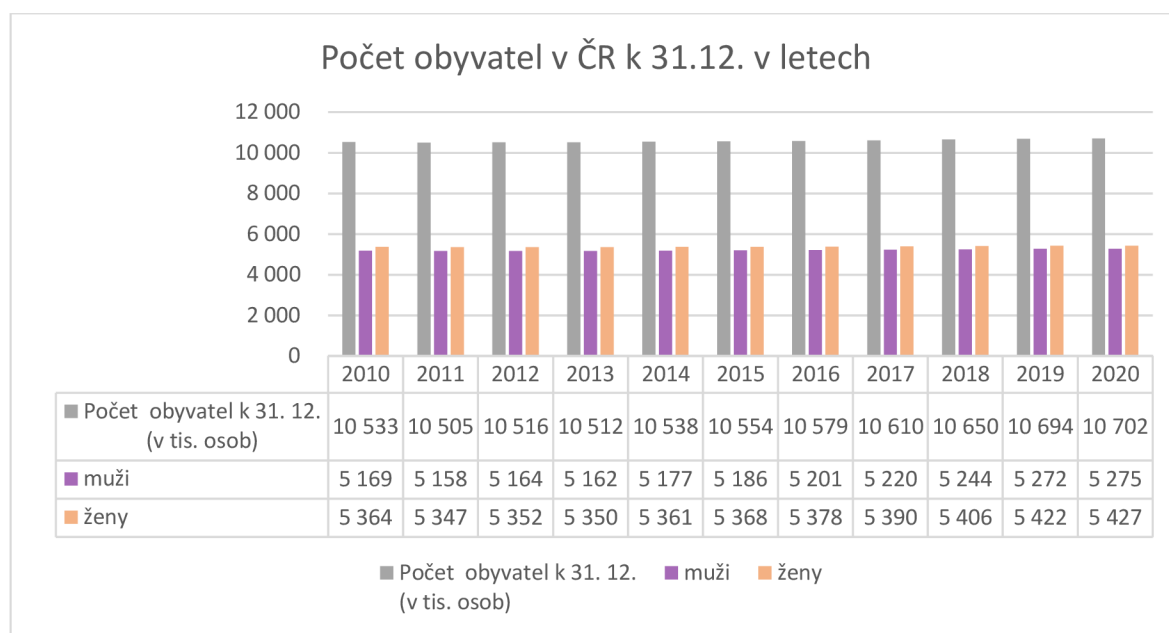
4.1 Demografické údaje

V úvodu praktické části jsou představeny data, která vypovídají o stavu společnosti a demografickém složení České republiky, v daném časovém období mezi lety 2010 a 2020. Jsou zde rozvedeny a popsány údaje jako počet obyvatel, obecná míra nezaměstnanosti a stupeň vzdělání podle pohlaví a výše jejich mezd.

4.1.1 Počet obyvatel

V grafu 1 jsou uvedeny počty obyvatel v jednotlivých zkoumaných letech a jejich rozdělení podle počtu žen a mužů. Počet obyvatel má lehký růstový trend. V každém ze zkoumaných let byla ve společnosti mírná početní převaha ženského pohlaví nad mužským.

Graf 1: Počet obyvatel v ČR



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

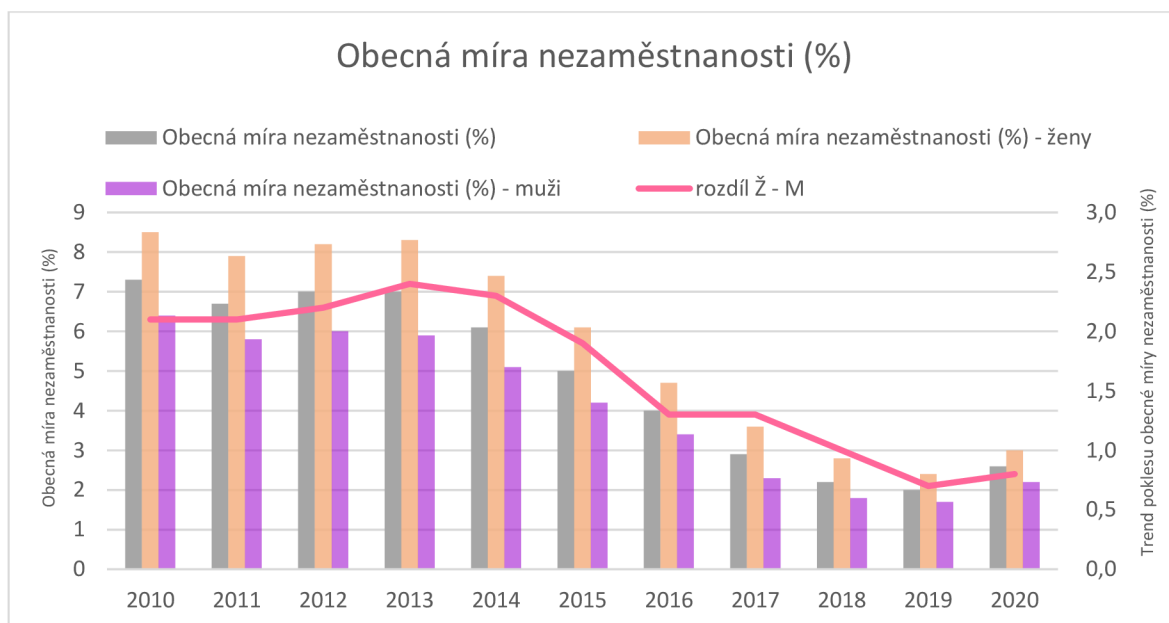
4.1.2 Obecná míra nezaměstnanosti

Jako další ukazatel je zde uvedena obecná míra nezaměstnanosti, jež vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. (Příloha 2) Z grafu vidět, že nezaměstnanost během sledovaného časového období klesala, s výjimkou roku 2020, kde

zase vzrostla z 2 % na 2,6 %. Tento růst byl pravděpodobně zapříčiněn ekonomickými a společenskými omezeními kvůli pandemii covid-19.

V detailnějším pohledu na obecnou míru nezaměstnanosti je vidět, že ve sledovaném období je procento ukazatele u žen vyšší než u mužů. Nejvyšší rozdíl mezi obecnou mírou nezaměstnanosti mezi pohlavími byl roku 2013, kde činil 2,4 %. Z dlouhodobého hlediska je však znatelný trend poklesu v rozdílu obecné míry nezaměstnanosti mezi ženami a muži, jenž ukazuje v grafu spojnice „rozdlil Ž-M“.

Graf 2: Obecná míra nezaměstnanosti



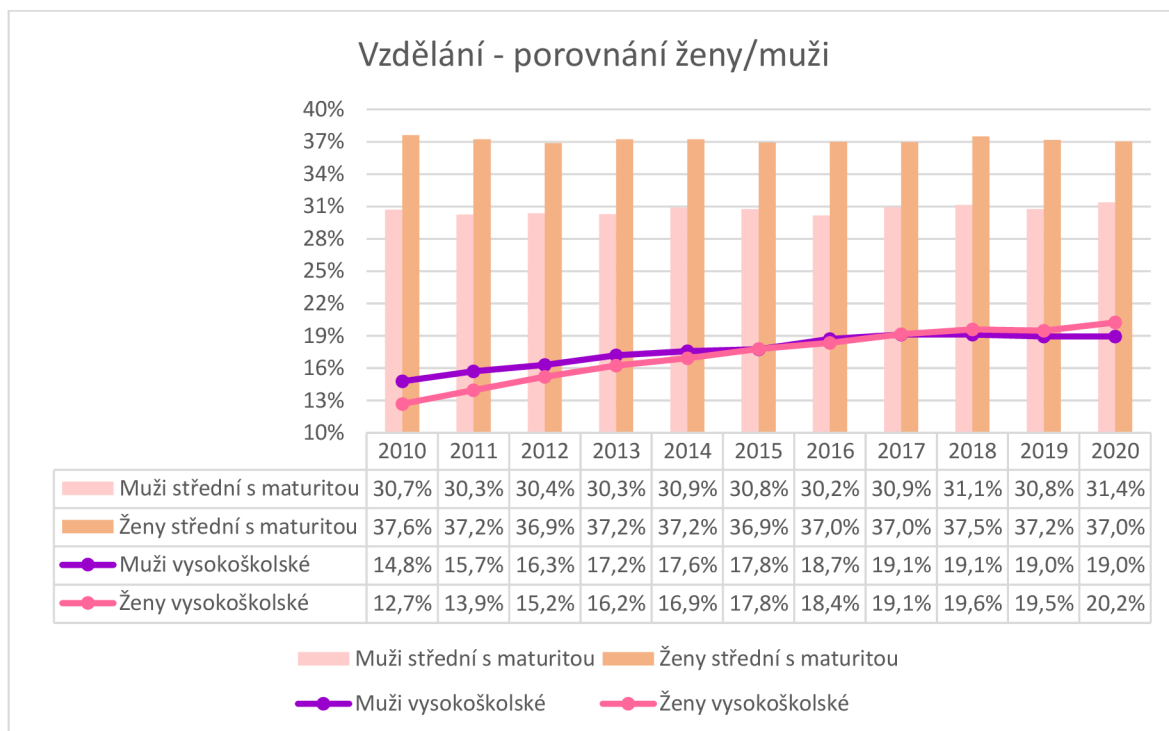
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

4.1.3 Analýza rozdílu mezd žen a mužů podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Další kapitola praktické části se zabývá podrobnějším zkoumáním výše mzdy podle stupně vzdělání. V podkapitolách jsou pak zjištěná data analyzována pomocí kvadratické regrese závislosti mezd na stupni vzdělání podle pohlaví.

V grafech je znázorněno dokončené vzdělání podle pohlaví mezi lety 2010 – 2020. Podíl žen a mužů s dokončeným středoškolským vzděláním s maturitou se v průběhu let značně neměnil. U žen se toto procento pohybuje okolo 37 %, u mužů okolo 31 %. Narozdílný podíl žen a mužů s dokončeným vysokoškolským vzděláním v průběhu let rostl. U mužů je znatelný nárůst mezi rokem 2010 a 2020, a to 4,2 %. U žen tento nárůst byl 7,5 %. Podíl žen s ukončeným vysokoškolským vzděláním předběhl v roce 2018 podíl mužů, stejně tak v roce 2019 a 2020. (Příloha 1)

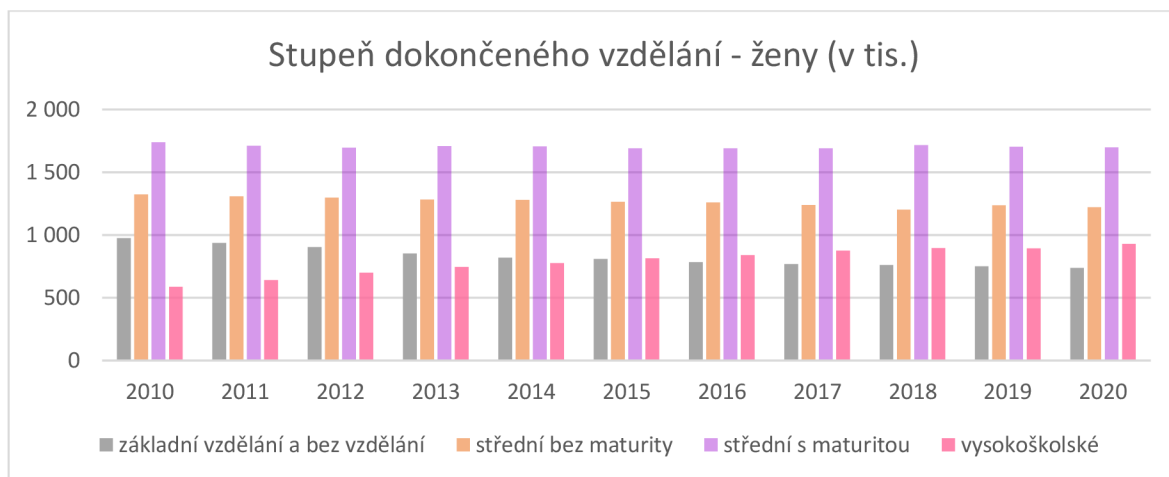
Graf 3: Porovnání vzdělání ženy/muži



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

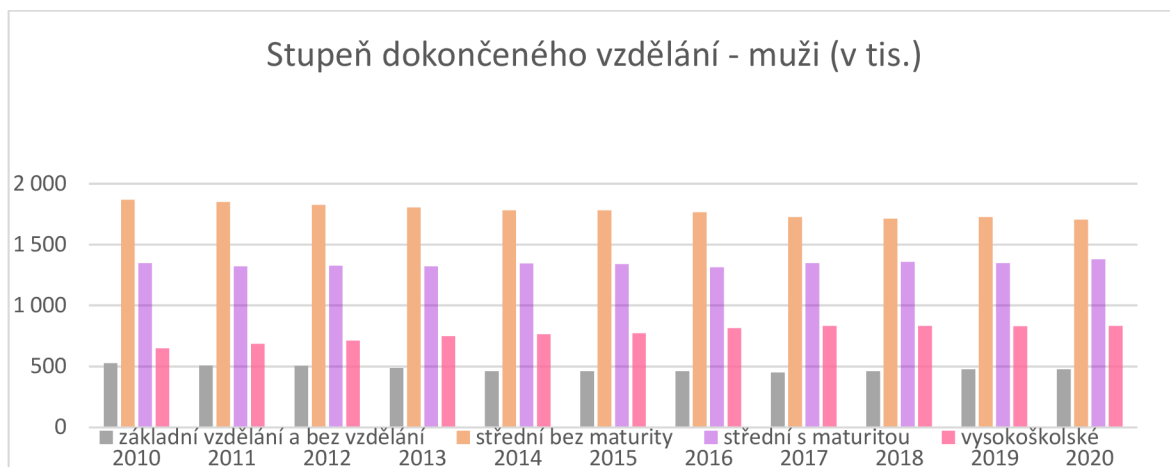
V grafu níže jsou detailněji popsány stupně dokončeného vzdělání u žen. Z grafu lze vyčíst, že u žen převládá stupeň dokončeného středoškolského vzdělání s maturitou. U mužů převažuje stupeň dokončeného středoškolského vzdělání bez maturity.

Graf 4: Vzdělání žen v letech



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf 5: Vzdělání mužů v letech



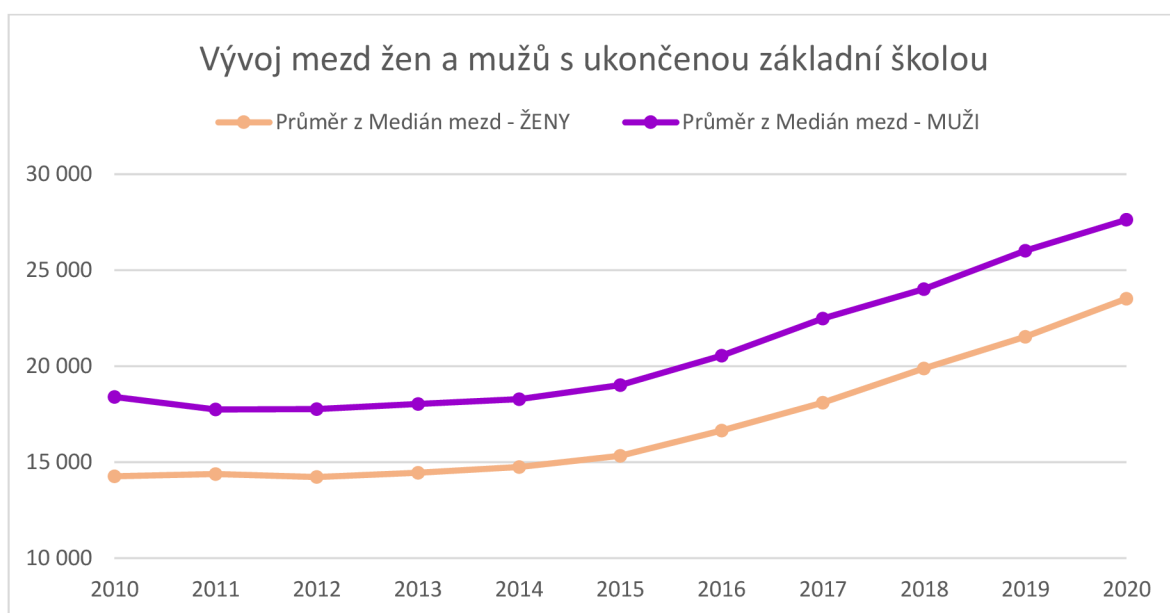
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V následujících podkapitolách jsou analyzovány časové řady, kde je zjišťována závislost mezi výší mzdy a stupněm dokončeného vzdělání u žen a mužů. (Příloha 3)

Analýza rozdílu mezd žen a mužů podle dosaženého ZŠ vzdělání

V grafu níže jsou zaneseny spojnice mediánu mezd žen a mužů v určeném časovém období. Z grafu lze vyčíst, že mzdy se v průběhu let obecně zvyšovaly, ale rozdíl mezi mzdami žen a mužů se nijak zvlášť neměnil.

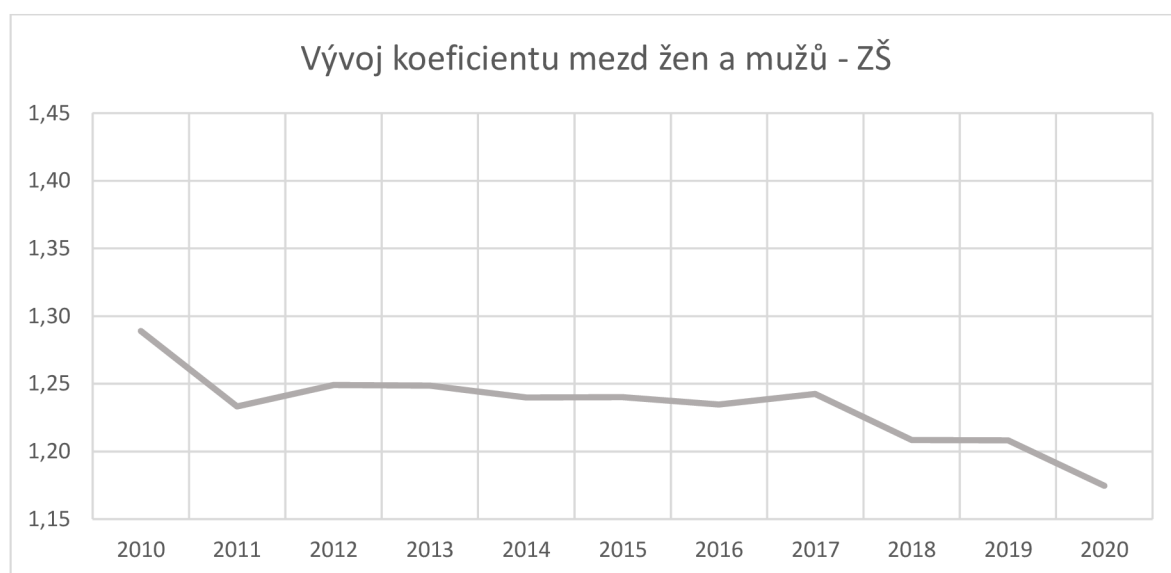
Graf 6: Vývoj platů žen a mužů s ukončenou ZŠ



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Pro statistický výpočet kvadratické regresní analýzy byl použit koeficient podílu mezd žen a mužů, který by vypočten jako podíl mediánu mezd mužů a mediánu mezd žen. Z grafu níže je znatelný klesající trend rozdílu mezd žen a mužů s ukončeným základním vzděláním. Nejnižší hodnoty koeficient dosáhl roku 2020, a to hodnoty 1,17.

Graf 7: Vývoj koeficientů platů žen a mužů ZŠ



Zdroj: Vlastní zpracování

Pomocí kvadratické regresní analýzy byla zjištěna významnost modelu, který by měl podobu zápisu: $y't = 1,263534596 - 0,000806836*t - 0,000547471*t^2$. Hodnota spolehlivosti u zkoumaného modelu vyšla 0,739223. Hodnota spolehlivosti nebo také koeficient determinace ukazuje, jakou část variability závisle proměnné se podařilo vysvětlit pomocí uvažované závislosti variabilitou nezávisle proměnných (Zvára, 2019). Tato hodnota tedy říká, že shoda regresního modelu s empirickými daty je 73,92 %.

Tabulka 1: Regresní statistika kvadr. modelu ZŠ

Regresní statistika	
Násobné R	0,859781
Hodnota spolehlivosti R	0,739223
Nastavená hodnota spolehlivosti R	0,674029
Chyba stř. hodnoty	0,016591
Pozorování	11

Zdroj: Vlastní zpracování

Další vypočtenou statistikou je analýza rozptylu ANOVA. Z této tabulky lze vyčíst p – hodnotu F – testu, která vyšla 0,004624613. P – hodnota je dosažená hladina testu, nebo také určená nejmenší hladina, na které se ještě zvolená hypotéza zamítá. „Vyjadřuje

pravděpodobnost spočítanou za platnosti nulové hypotézy, že dostaneme právě náš vektor X nebo vektor ještě více odporující testované hypotéze.“ (Zvára, 2019, s. 167) P-hodnota vycházející z analýzy rozptylu ANOVA 0,004624613 je nižší než stanovená hodnota 0,05. Tedy lze říct, že zkoumaný model je statisticky významný.

Tabulka 2: Významnost kvad. modelu ZŠ

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	2	0,006242555	0,003121	11,33879119	0,004624613
Rezidua	8	0,002202194	0,000275		
Celkem	10	0,008444749			

Zdroj: Vlastní zpracování

Pomocí této statistiky je možné vypočítat střední čtvercovou chybu odhadu (MSE = *mean squared error*), jež se vypočítá jako reziduální součet čtverců (SSE, SS rezidua) a počtu pozorování (n). Vzorec pro výpočet:

$$MSE = \frac{\sum(y_t - Tt)^2}{n} = \frac{0,002202194}{11} = 0,000200199$$

(Zapletal, 2000, s. 40).

MSE nám určuje variabilitu uvnitř skupin (Litschmannová, 2011). Také udává, jak se v průměru liší předpoklad od odhadované hodnoty, měříme-li odlišnost pomocí druhé mocniny jeho odchylky od správné hodnoty. Díky tomu, můžeme odhady porovnávat a určovat, jaký je lepší. Platí, že čím je odhad přesnější, tím je střední kvadratická chyba menší (Friesl, 2014).

Tabulka 3: Významnost parametrů kvad. modelu ZŠ

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P
Hranice	1,263534596	0,018220797	69,34574	2,08E-12
Soubor X 1	-0,000806836	0,006978708	-0,11561	0,910807922
Soubor X 2	-0,000547471	0,000566421	-0,96655	0,362077843

Zdroj: Vlastní zpracování

Zde v tabulce výše, jsou uvedeny koeficienty jednotlivých parametrů a hodnoty vypočtených t – testů, které jsou vyhodnoceny v tabulce níže.

Tabulka 4: Vyhodnocení t-testů ZŠ

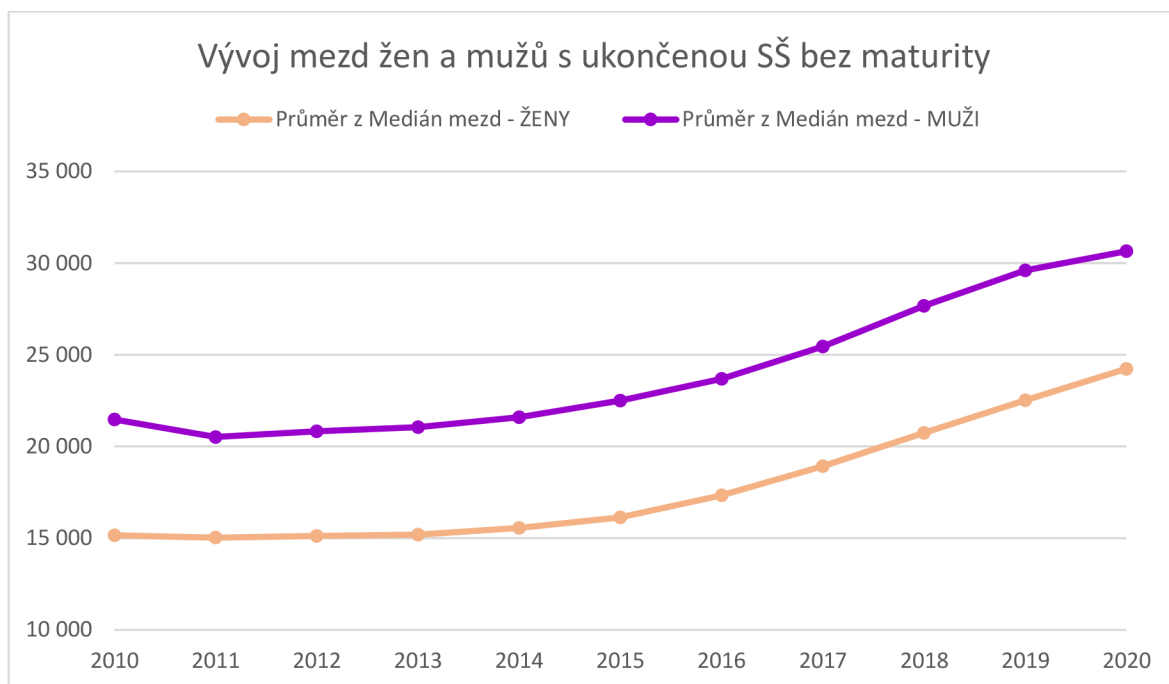
	koeficient	p-hodnota	<0,05	výsledek
Hranice	1,263534596	0,00000000002082	<0,05	statisticky významný
Soubor X 1	-0,000806836	0,910807922180311	>0,05	statisticky nevýznamný
Soubor X 2	-0,000547471	0,362077842546850	>0,05	statisticky nevýznamný

Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza rozdílu mezd žen a mužů podle dosaženého SŠ vzdělání bez maturity

Dalším zkoumaným modelem je závislost výše mezd na dokončeném středoškolském vzdělání bez maturity. V grafu níže jsou zaneseny spojnice mediánu mezd žen a mužů mezi lety 2010 – 2020. Z grafu lze vyčíst, že mzdy se v průběhu let obecně zvyšovaly stejně jako u modelu ZŠ, a stejně tak rozdíl mezi mzdami žen a mužů se ve sledovaném období razantně nezměnil.

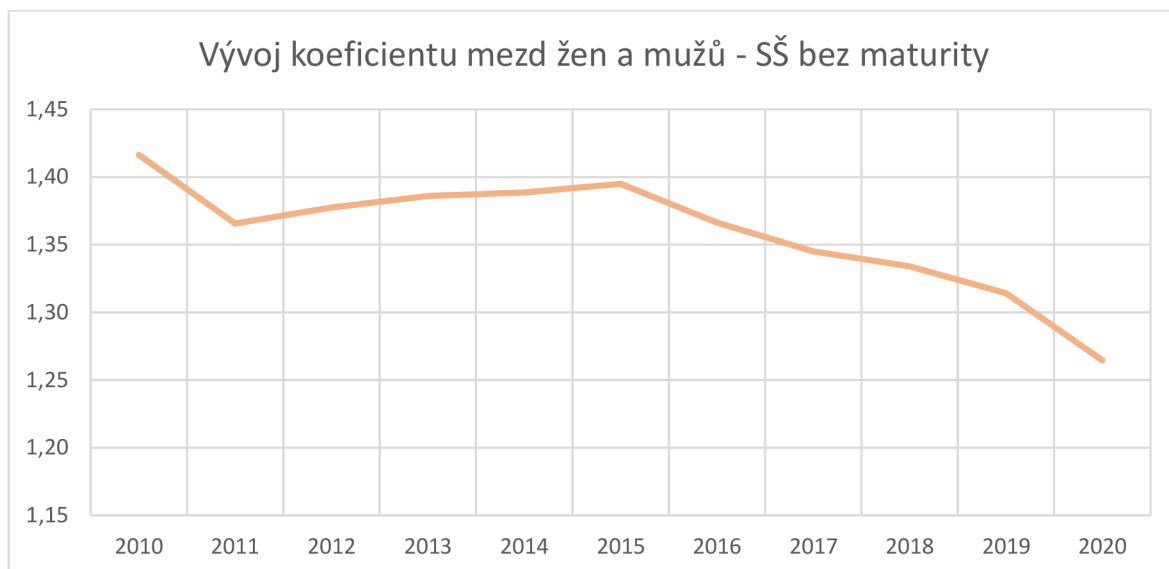
Graf 8: Vývoj platů žen a mužů s ukončenou SŠ bez maturity



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Koeficient podílu mezd žen a mužů ukazuje ve sledovaném období poklesl. Nejnižší hodnoty koeficient dosáhl roku 2020, a to hodnoty 1,26.

Graf 9: Vývoj koeficientů platů žen a mužů SŠ bez maturity



Zdroj: Vlastní zpracování

Pomocí kvadratické regresní analýzy byla zjišťována významnost modelu, který by měl podobu zápisu: $y't = 1,377837 + 0,010779*t - 0,00181*t^2$. Hodnota spolehlivosti neboli koeficient determinace u zkoumaného modelu vyšel 0,863844, jež vypovídá o 86,38% shodě regresního modelu s empirickými daty.

Tabulka 5: Regresní statistika kvadr. modelu SŠ bez maturity

Regresní statistika	
Násobné R	0,929432
Hodnota spolehlivosti R	0,863844
Nastavená hodnota spolehlivosti R	0,829805
Chyba stř. hodnoty	0,017686
Pozorování	11

Zdroj: Vlastní zpracování

P – hodnota vypočteného F – testu, který udává statistickou významnost regresního modelu, činí 0,00034367. Je tedy nižší než stanovená hodnota 0,05. Zkoumaný model je tedy statisticky významný.

Tabulka 6: Významnost kvad. modelu SŠ bez maturity

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	2	0,015877	0,007938	25,3781317	0,00034367
Rezidua	8	0,002502	0,000313		
Celkem	10	0,018379			

Zdroj: Vlastní zpracování

Střední kvadratická chyba (MSE) vypočtena níže vypovídá o velice nízké kvadratické chybě.

$$MSE = \frac{\sum(y_t - Tt)^2}{n} = \frac{0,002502424}{11} = 0,0002275$$

(Zapletal, 2000, s. 40).

Tabulka 7: Významnost parametrů kvad. modelu SŠ bez maturity

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P
Hranice	1,377837	0,019423	70,93782	1,73665E-12
Soubor X 1	0,010779	0,007439	1,448952	0,185388116
Soubor X 2	-0,00181	0,000604	-2,99242	0,017270039

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce výše, jsou uvedeny koeficienty jednotlivých parametrů a hodnoty vypočtených t – testů, které jsou vyhodnoceny v tabulce níže.

Tabulka 8: Vyhodnocení t-testů SŠ bez maturity

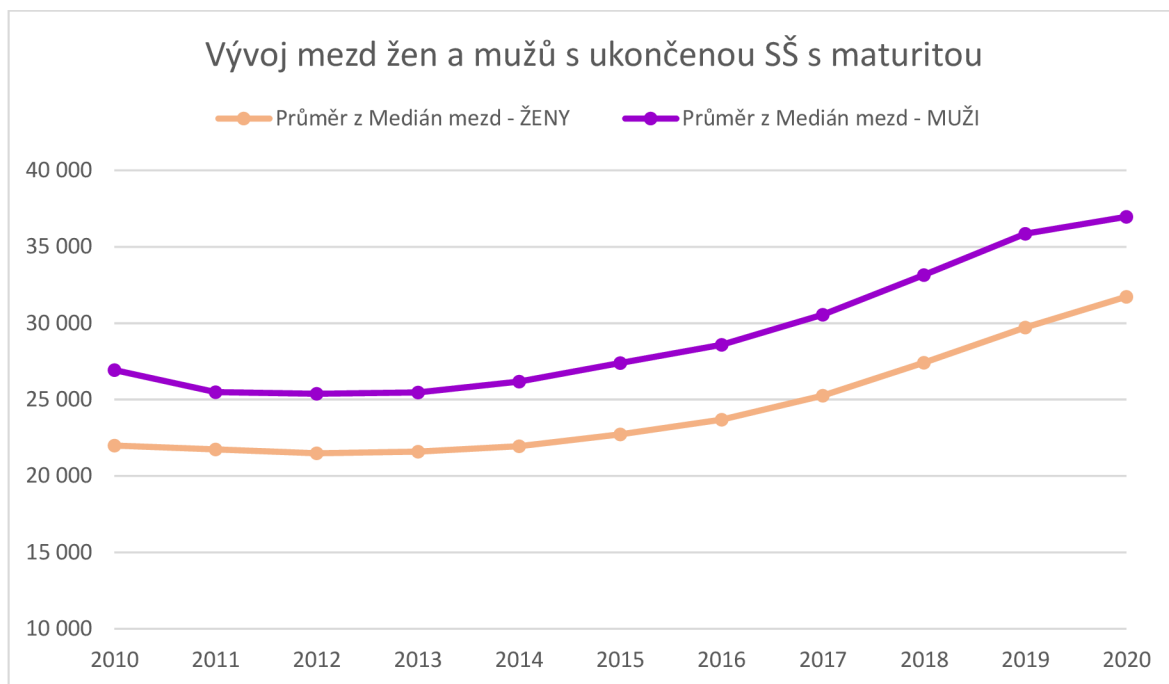
	koeficient	p-hodnota	<0,05	výsledek
Hranice	1,377837	0,00000000001737	<0,05	statisticky významný
Soubor X 1	0,010779	0,185388115721086	>0,05	statisticky nevýznamný
Soubor X 2	-0,00181	0,017270039056754	<0,05	statisticky významný

Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza rozdílů mezd žen a mužů podle dosaženého SŠ vzdělání s maturitou

Výše mezd v závislosti na dokončeném středoškolském vzdělání s maturitou v letech 2010 - 2020 je vyobrazeno v následujícím grafu. Mzdy se v průběhu let obecně zvyšovaly stejně jako u modelů ZŠ a SŠ bez maturity.

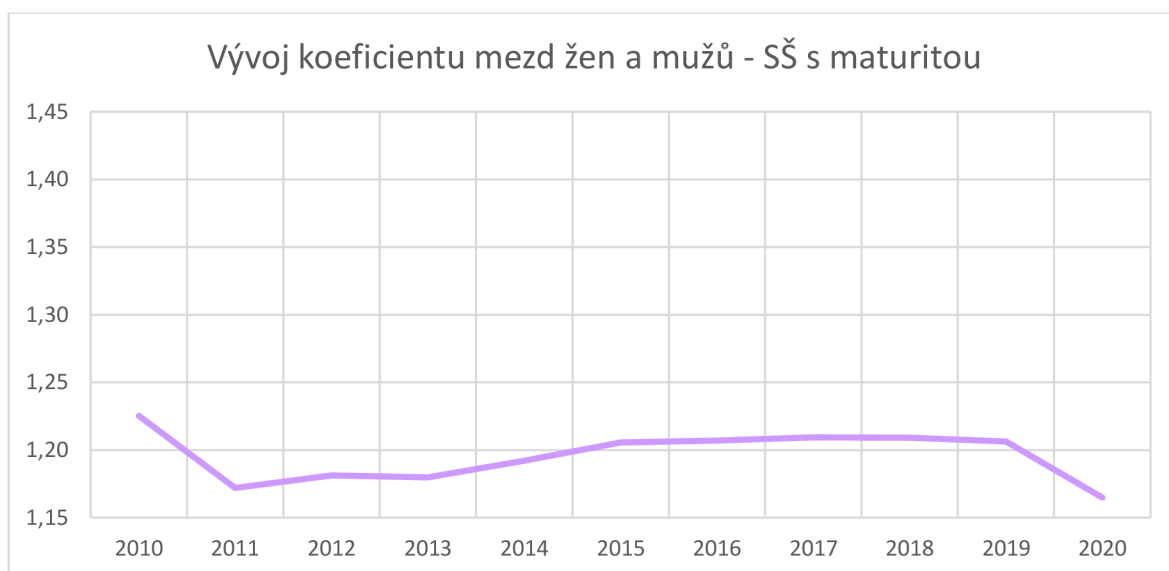
Graf 10: Vývoj platů žen a mužů s ukončenou SŠ



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Rozdíl mezi mzdami žen a mužů se od roku 2010 snížil o 0,06. Nejnižší hodnota koeficientu mezd byla v roce 2020, a to 1,16. Tato hodnota předběhla předchozí nejnižší hodnotu z roku 2011 o 0,01.

Graf 11: Vývoj koeficientů platů žen a mužů SŠ s maturitou



Zdroj: Vlastní zpracování

Pomocí kvadratické regresní analýzy byla zjišťována významnost modelu, který by měl podobu zápisu: $y't = 1,18859 + 0,0034*t - 0,00029*t^2$. Hodnota spolehlivosti neboli

koeficient determinace u zkoumaného modelu vyšel 0,02023, jež vypovídá o 2,02% shodě regresního modelu s empirickými daty.

Tabulka 9: Regresní statistika kvadr. modelu SŠ s maturitou

<i>Regresní statistika</i>	
Násobné R	0,14224
Hodnota spolehlivosti R	0,02023
Nastavená hodnota spolehlivosti R	-0,22471
Chyba stř. hodnoty	0,02088
Pozorování	11

Zdroj: Vlastní zpracování

Za pomoci F – testu je možné vyhodnotit tento model jako statisticky nevýznamný. Vypovídá o tom p – hodnota, která ve zkoumaném modelu činí 0,92149. Aby bylo možné model považovat za statisticky významný, musela by být p – hodnota < 0,05.

Tabulka 10: Významnost kvad. modelu SŠ s maturitou

ANOVA					
	<i>Rozdíl</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Významnost F</i>
Regrese	2	7,2E-05	3,6E-05	0,082605877	0,92149
Rezidua	8	0,00349	0,00044		
Celkem	10	0,00356			

Zdroj: Vlastní zpracování

Vypočtená hodnota MSE (Střední kvadratická chyba), která činí 0,000317 vypovídá o velice nízké kvadratické chybě.

$$MSE = \frac{\sum(y_t - Tt)^2}{n} = \frac{0,00349}{11} = 0,000317$$

(Zapletal, 2000, s. 40).

Tabulka 11: Významnost parametrů kvad. modelu SŠ s maturitou

	<i>Koeficienty</i>	<i>Chyba stř. hodnoty</i>	<i>t Stat</i>	<i>Hodnota P</i>
Hranice	1,18859	0,02293	51,8342	2,12636E-11
Soubor X 1	0,0034	0,00878	0,38657	0,709150237
Soubor X 2	-0,00029	0,00071	-0,40498	0,696105505

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce výše, jsou uvedeny koeficienty jednotlivých parametrů a hodnoty vypočtených t – testů, které jsou vyhodnoceny v tabulce níže.

Tabulka 12: Vyhodnocení t-testů modelu SS s maturitou

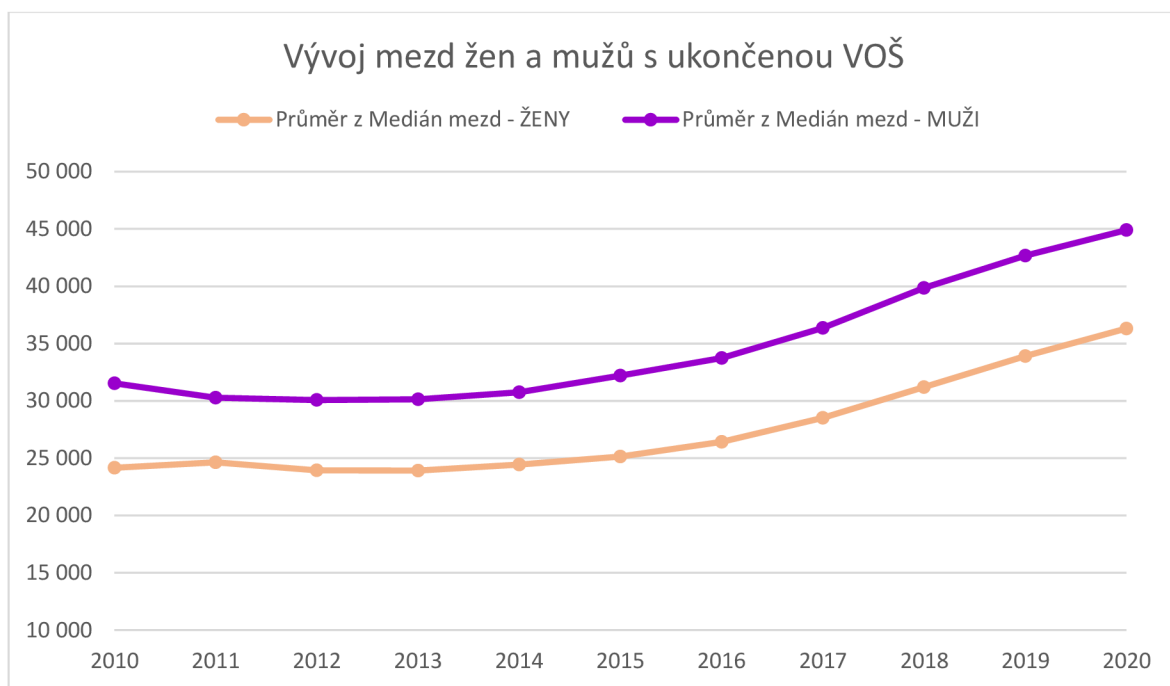
	koeficient	p-hodnota	<0,05	výsledek
Hranice	1,188593	0,000000000021264	<0,05	statisticky významný
Soubor X 1	0,003395	0,709150237284692	>0,05	statisticky nevýznamný
Soubor X 2	-0,00029	0,696105505461190	>0,05	statisticky nevýznamný

Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza rozdílu mezd žen a mužů podle dosaženého VOŠ vzdělání

V grafu níže jsou zaneseny spojnice mediánu mezd žen a mužů s dokončeným vyšším odborným vzděláním v letech 2010 – 2020.

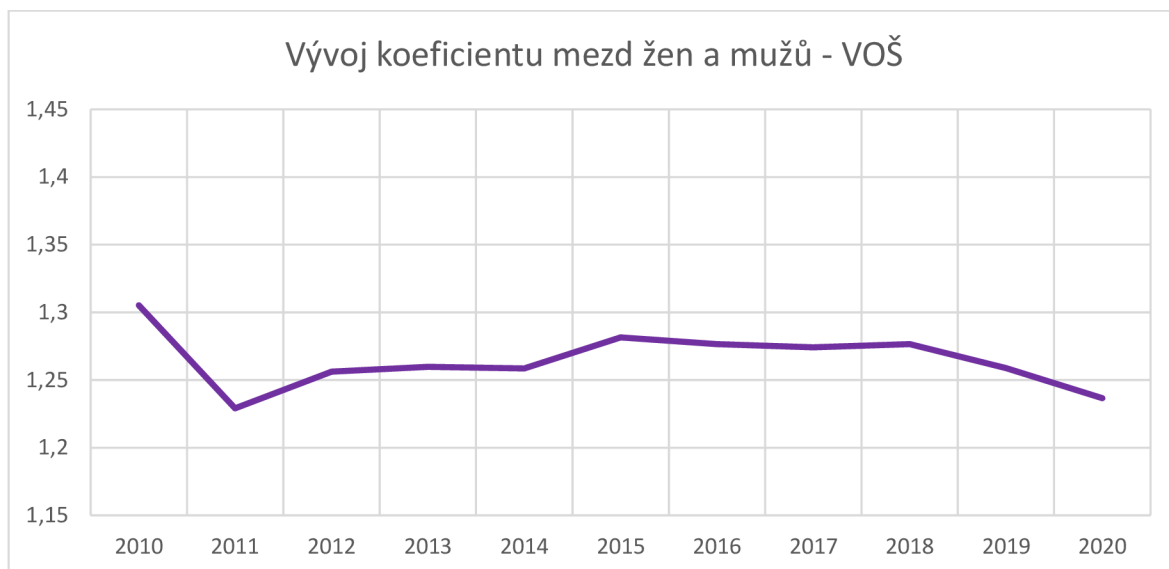
Graf 12: Vývoj platů žen a mužů s ukončenou VOŠ



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Nejnižší hodnota koeficientu mezd byla v roce 2011, a to 1,23. Ve sledovaném období se koeficient zásadně neměnil a udržoval se mezi 1,25 a 1,30.

Graf 13: Vývoj koeficientů platů žen a mužů VOŠ



Zdroj: Vlastní zpracování

Pomocí kvadratické regresní analýzy byla zjišťována významnost modelu, který by měl podobu zápisu: $y't = 1,2617384 + 0,0033177*t - 0,0003657*t_1$. Hodnota spolehlivosti neboli koeficient determinace u zkoumaného modelu vyšel 0,0532536, jež vypovídá o 5,32% shodě regresního modelu s empirickými daty.

Tabulka 13: Regresní statistika kvadr. modelu VOŠ

Regresní statistika	
Násobné R	0,2307674
Hodnota spolehlivosti R	0,0532536
Nastavená hodnota spolehlivosti R	-0,183433
Chyba stř. hodnoty	0,0231346
Pozorování	11

Zdroj: Vlastní zpracování

Provedený F – test nám pomohl vyhodnotit tento model jako statisticky nevýznamný. Vypovídá o tom p – hodnota, která ve zkoumaném modelu činí 0,80340518. Aby bylo možné model považovat za statisticky významný, musela by být p – hodnota < 0,05.

Tabulka 14: Významnost kvad. modelu VOŠ

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	2	0,000240841	0,00012	0,224996314	0,80340518
Rezidua	8	0,004281693	0,00054		
Celkem	10	0,004522534			

Zdroj: Vlastní zpracování

Hodnota MSE (Střední kvadratická chyba) u tohoto modelu je 0,000389245. Což vypovídá o nízké kvadratické chybě.

$$MSE = \frac{\sum(y_t - Tt)^2}{n} = \frac{0,004281693}{11} = 0,000389245$$

(Zapletal, 2000, s. 40).

Tabulka 15: Významnost parametrů kvad. modelu VOŠ

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P
Hranice	1,2617384	0,025406647	49,66175	2,99212E-11
Soubor X 1	0,0033177	0,009730945	0,340941	0,741929373
Soubor X 2	-0,0003657	0,000789804	-0,46302	0,65568402

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce výše, jsou uvedeny koeficienty jednotlivých parametrů a hodnoty vypočtených t – testů, které jsou vyhodnoceny v tabulce níže.

Tabulka 16: Vyhodnocení t-testů modelu VOŠ

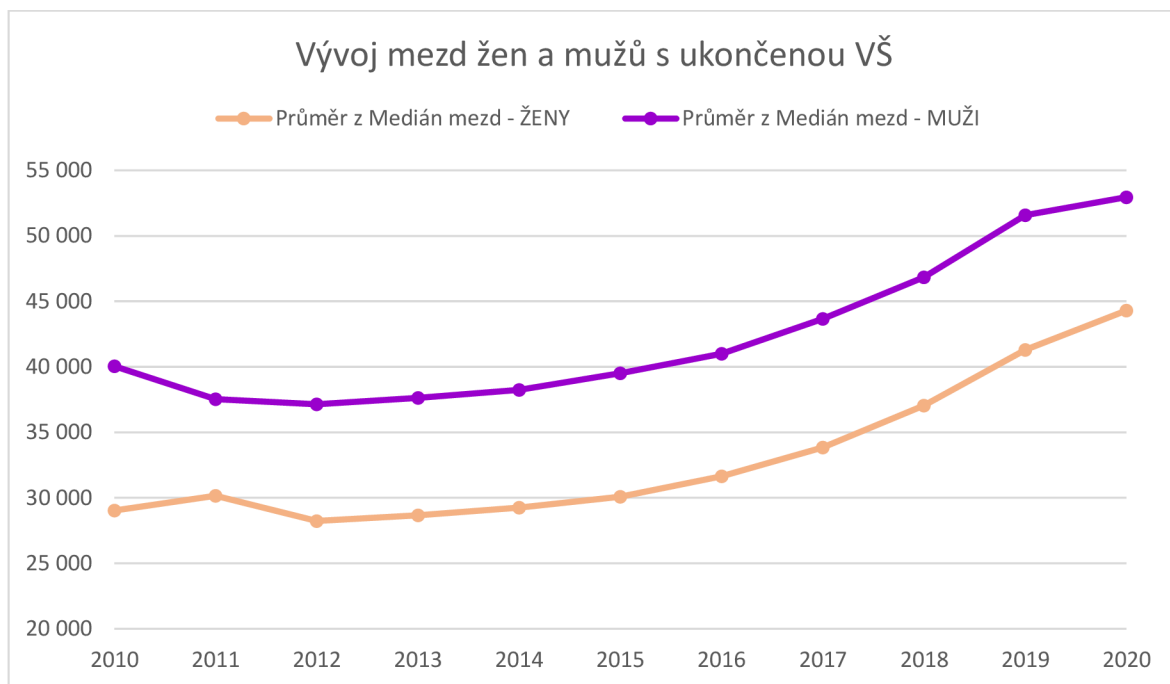
	koeficient	p-hodnota	<0,05	výsledek
Hranice	1,261738	0,00000000029921	<0,05	statisticky významný
Soubor X 1	0,003318	0,741929372838532	>0,05	statisticky nevýznamný
Soubor X 2	-0,00037	0,655684019808179	>0,05	statisticky nevýznamný

Zdroj: Vlastní zpracování

Analýza rozdílů mezd žen a mužů podle dosaženého VŠ vzdělání

V grafu níže jsou zaneseny spojnice mediánu mezd žen a mužů s dokončeným vyšším vzděláním v letech 2010 – 2020.

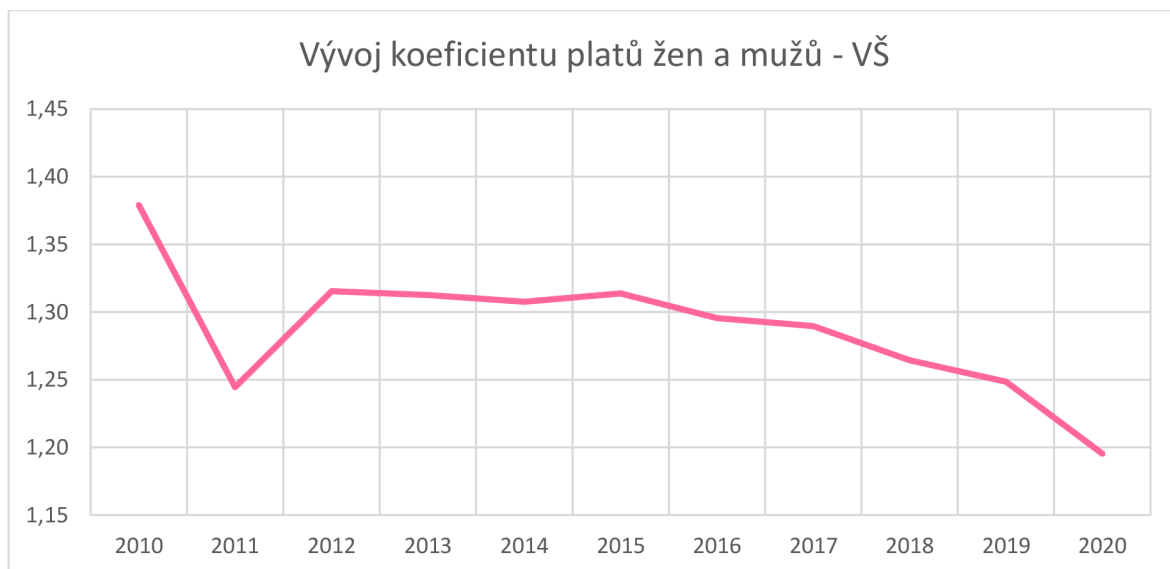
Graf 14: Vývoj platů žen a mužů s ukončenou VŠ



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Nejnižší hodnota koeficientu mezd byla v roce 2020, a to 1,20. Ve sledovaném období měl koeficient klesající tendenci a mezi lety 2010 – 2020 se snížil o 0,18.

Graf 15: Vývoj koeficientů platů žen a mužů VŠ



Zdroj: Vlastní zpracování

Pomocí kvadratické regresní analýzy byla zjišťována významnost modelu, který by měl podobu zápisu: $y't = 1,312698064 + 0,006449126*t - 0,00138057*t_1$. Hodnota

spolehlivosti neboli koeficient determinace u zkoumaného modelu vyšel 0,55248. Tento údaj vypovídá o 55,25% shodě regresního modelu s empirickými daty.

Tabulka 17: Regresní statistika kvadr. modelu VŠ

<i>Regresní statistika</i>	
Násobné R	0,74329
Hodnota spolehlivosti R	0,55248
Nastavená hodnota spolehlivosti R	0,4406
Chyba stř. hodnoty	0,03613
Pozorování	11

Zdroj: Vlastní zpracování

P – hodnota vypočteného F – testu, který udává statistickou významnost regresního modelu, činí 0,040108761. Je tedy nižší než stanovená hodnota 0,05. Zkoumaný model je tedy statisticky významný.

Tabulka 18: Významnost kvad. modelu VŠ

ANOVA					
	<i>Rozdíl</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Významnost F</i>
Regrese	2	0,0129	0,00645	4,938202276	0,040108761
Rezidua	8	0,01045	0,00131		
Celkem	10	0,02334			

Zdroj: Vlastní zpracování

Hodnota MSE (Střední kvadratická chyba) u tohoto modelu je 0,000949618. Což vypovídá o nízké kvadratické chybě. Výpočet střední kvadratické chyby je uvedený níže.

$$MSE = \frac{\sum(yt - Tt)^2}{n} = \frac{0,01044579677}{11} = 0,000949618$$

(Zapletal, 2000, s. 40).

Tabulka 19: Významnost parametrů kvad. modelu VŠ

	<i>Koeficienty</i>	<i>Chyba stř. hodnoty</i>	<i>t Stat</i>	<i>Hodnota P</i>
Hranice	1,312698064	0,03968	33,0792	7,61014E-10
Soubor X 1	0,006449126	0,0152	0,42431	0,68252012
Soubor X 2	-0,00138057	0,00123	-1,11912	0,295562439

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce výše, jsou uvedeny koeficienty jednotlivých parametrů a hodnoty vypočtených t – testů, které jsou vyhodnoceny v tabulce níže.

Tabulka 20: Vyhodnocení t-testů modelu VŠ

	koeficient	p-hodnota	<0,05	výsledek
Hranice	1,312698	0,000000000761014	<0,05	statisticky významný
Soubor X 1	0,006449	0,682520120279292	>0,05	statisticky nevýznamný
Soubor X 2	-0,00138	0,295562438540623	>0,05	statisticky nevýznamný

Zdroj: Vlastní zpracování

4.2 Ukazatele genderové nerovnosti

„Nerovnosti v odměňování žen a mužů v ČR jsou velmi vysoké, ale to nejen v průměru celého trhu práce, v rámci jednotlivých zaměstnání, vzdělanostních nebo věkových skupin, ale i na stejné pracovní pozici.“ (Křížková, 2020, s. 21)

Pomocí začleňování genderového hlediska do všech oblastí vnější činnosti EU, jako například do politik a činností odpovědnosti pro všechny, se Evropská komise snaží dosáhnout ukončení přetrvávání nerovností. Účelem je zajistit, aby veškeré politiky a programy maximalizovaly své přínosy pro všechny. Za tímto účelem se budou uplatňovat tři minimální normy:

- provádět a využívat aktualizované genderové analýzy, které budou sloužit jako zdroj informací při rozhodování o budoucích činnostech, a začleňovat tyto analýzy do všech příslušných dialogů, politik, strategií, programů a operací;
- při monitorování a hodnocení používat ukazatele a statistiky, které zohledňují gender a jsou rozříděny podle pohlaví;
- udávat silné důvody vycházející ze zjištění genderových analýz, které zdůvodní veškeré činnosti, u kterých se má za to, že nepřispívají k genderové rovnosti (SPOLEČNÉ SDĚLENÍ EVROPSKÉMU PARLAMENTU A RADĚ, 2021).

4.2.1 Gender Pay Gap

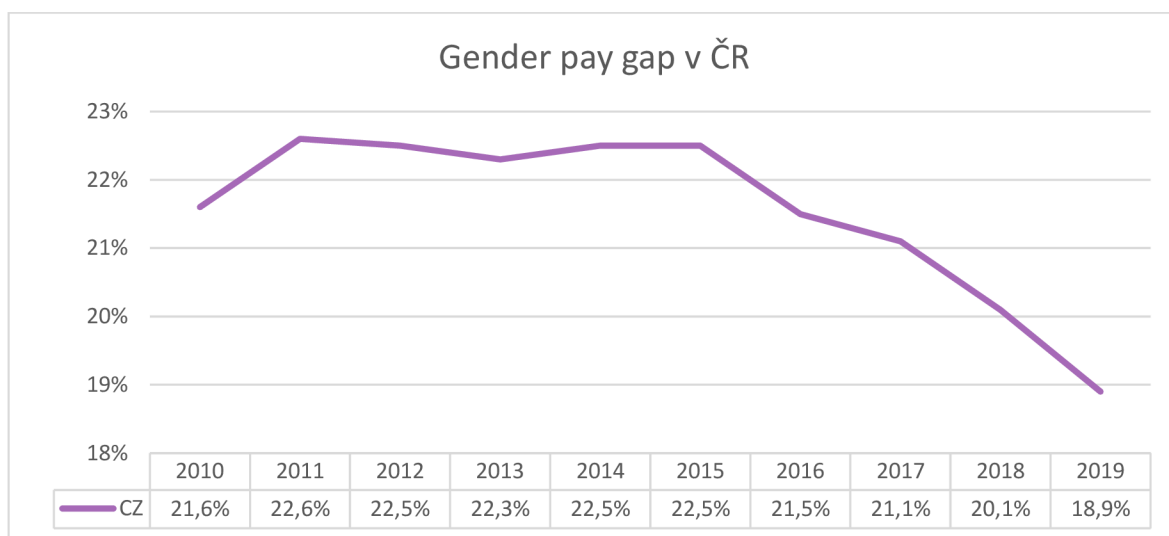
Gender pay gap je ukazatel, který poukazuje na rozdílné hodnoty v odměňování žen a mužů, a jehož způsob měření není jednotný. Pro Evropskou unii je však stanoven jako procentuální rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým hrubým výdělkem zaměstnaných mužů a žen (Křížková, 2020).

Ukazatel GPG je vypočten jako rozdíl mezi průměrnými výdělky mužů a žen jako procento průměrného hrubého hodinového výdělku placených mužů. Jsou zde započtení

všichni zaměstnanci z firem s 10 a více zaměstnanci, bez závislosti na věku a odpracovaných hodinách (Gender pay gap in unadjusted form, 2022).

V následujícím grafu je znázorněn vývoj ukazatele GPG mezi lety 2010 – 2019. V průběhu let měl ukazatel stálý, pak klesající charakter. Mezi lety 2011 a 2015 se ukazatel GPG držel okolo 22,5 %. Od roku 2015 je znatelný pokles rozdílu v odměňování, který v roce 2019 klesl na zatím nejnižší hodnotu - 18,9 %. (Příloha 4)

Graf 16: GPG v ČR



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V následující podkapitole je provedena lineární a kvadratická regresní analýza ukazatele genderové nerovnosti v odměňování GPG. Na základě výsledků obou analýz je vybrána ta více vystihující daný model, a na základě výsledků je tento model rozebrán.

Lineární analýza GPG

Pomocí lineární regresní analýzy byla zjištěna významnost modelu, který by měl podobu zápisu: $y't = 0,232666667 - 0,00310303 * t_1$. Hodnota spolehlivosti u zkoumaného modelu vyšla 0,579667074. Hodnota spolehlivosti nebo také koeficient determinace ukazuje, jakou část variability závisle proměnné se podařilo vysvětlit pomocí uvažované závislosti variabilitou nezávisle proměnných (Zvára, 2019). Tato hodnota tedy říká, že shoda regresního modelu s empirickými daty je 57,96 %.

Tabulka 21: Regresní statistika lin. modelu GPG ČR

Regresní statistika	
Násobné R	0,761358702
Hodnota spolehlivosti R	0,579667074
Nastavená hodnota spolehlivosti R	0,527125458
Chyba stř. hodnoty	0,00848546
Pozorování	10

Zdroj: Vlastní zpracování

Další vypočtenou statistikou je analýza rozptylu ANOVA. Z této tabulky lze vyčíst p – hodnotu F – testu, která vyšla 0,010516168. P – hodnota je dosažená hladina testu, nebo také určená nejmenší hladina, na které se ještě zvolená hypotéza zamítá. P-hodnota vycházející z analýzy rozptylu ANOVA 0,010516168 je nižší než stanovená hodnota 0,05. Tedy lze říct, že zkoumaný model je statisticky významný.

Tabulka 22: Významnost lin. modelu GPG ČR

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	1	0,000794376	0,000794376	11,0325323	0,010516168
Rezidua	8	0,000576024	7,2003E-05		
Celkem	9	0,0013704			

Zdroj: Vlastní zpracování

Pomocí této statistiky je možné vypočítat střední čtvercovou chybu odhadu (MSE = *mean squared error*), jež se vypočítá jako reziduální součet čtverců (SSE, SS rezidua) a počtu pozorování (n). Vzorec pro výpočet:

$$MSE = \frac{\sum(y_t - T_t)^2}{n} = \frac{0,000576024}{10} = 0,000057$$

(Zapletal, 2000, s. 40).

Tabulka 23: Významnost parametrů lin. modelu GPG ČR

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P
Hranice	0,232666667	0,005796673	40,1379687	1,63E-10
Soubor X 1	-0,00310303	0,000934218	-3,3215256	0,010516168

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce výše je možné vidět výsledky t – testů lineárního modelu. Výsledná p – hodnota obou parametrů jsou menší než 0,05. Tedy je možné říct, že oba parametry jsou statisticky významné.

Kvadratická analýza GPG

Pomocí lineární regresní analýzy byla zjištěna významnost modelu, který by měl podobu zápisu: $y't = 0,2105 + 0,0079803*t - 0,001253552*t_1$. Hodnota spolehlivosti u zkoumaného modelu vyšla 0,970815864. Tato hodnota říká, že shoda regresního modelu s empirickými daty je 97,08 %.

Tabulka 24: Regresní statistika kvad. modelu GPG ČR

Regresní statistika	
Násobné R	0,985299886
Hodnota spolehlivosti R	0,970815864
Nastavená hodnota spolehlivosti R	0,96247754
Chyba stř. hodnoty	0,002390276
Pozorování	10

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky analýzy rozptylu, lze vyčíst p – hodnotu F – testu. P-hodnota vycházející z analýzy rozptylu 4,24633E-06 je nižší než stanovená hodnota 0,05. Tedy lze říct, že zkoumaný model je statisticky významný.

Tabulka 25: Významnost kvad. modelu GPG ČR

ANOVA					
	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	2	0,001330406	0,000665203	116,4281709	4,24633E-06
Rezidua	7	3,99939E-05	5,71342E-06		
Celkem	9	0,0013704			

Zdroj: Vlastní zpracování

Pomocí této statistiky je možné vypočítat střední čtvercovou chybu odhadu (MSE = *mean squared error*), jež se vypočítá jako reziduální součet čtverců (SSE) a počtu pozorování (n). Vzorec pro výpočet:

$$MSE = \frac{\sum(yt - Tt)^2}{n} = \frac{0,0000399939}{10} = 0,000004$$

(Zapletal, 2000, s. 40).

Tabulka 26: Významnost parametrů kvad. modelu GPG ČR

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P
Hranice	0,2105	0,002811328	74,87565027	1,99391E-11
Soubor X 1	0,0079803	0,001174129	6,796785403	0,000253947
Soubor X 2	-0,0010076	0,000104023	-9,6860476	2,63907E-05

Zdroj: Vlastní zpracování

V tabulce výše je možné vidět výsledky t – testů kvadratického modelu. Výsledná p – hodnota všech třech parametrů je menší než 0,05. Tedy je možné říct, že všechny parametry jsou statisticky významné.

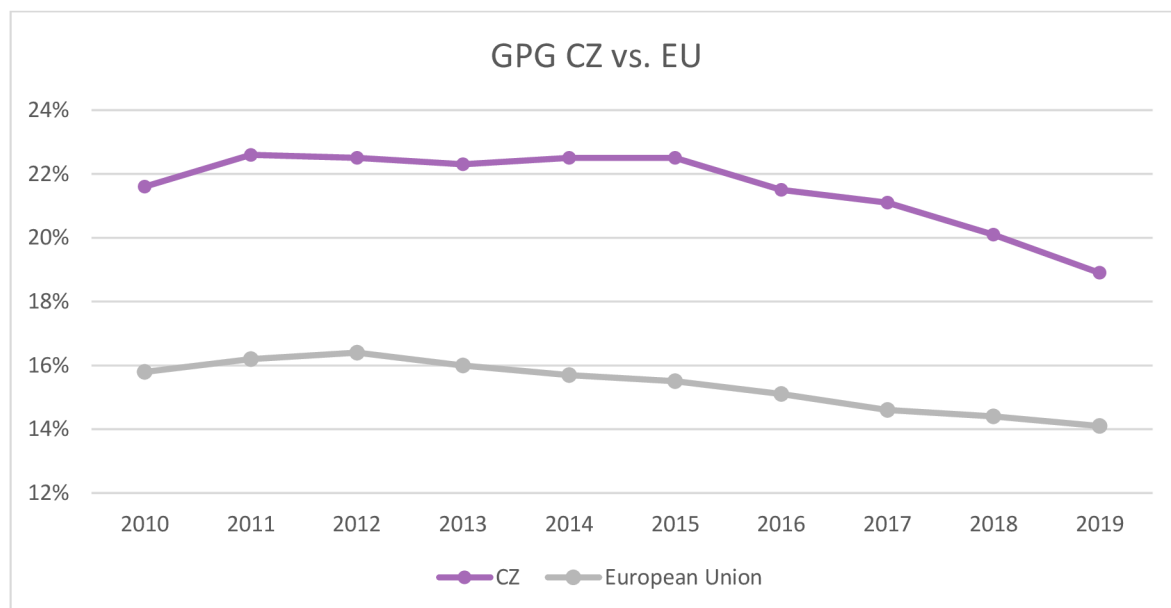
Výsledný vybraný model

Díky lepší výsledné hodnotě koeficientu determinace (97,08 %) a menší chybě střední hodnoty (0,002390276) je možné považovat kvadratický model za vhodnější pro popsání zkoumaného jevu.

Porovnání GPG s ostatními státy EU

Gender pay gap České republiky se ve sledovaném období pohybuje pod průměrem ukazatele genderové nerovnosti Evropské Unie (*Příloha 4*). Nejvíce se GPG České republiky přiblížil průměru EU v roce 2019, s rozdílem 4,8%. Rozdíl pod 6% byl zaznamenán i v letech 2018 (5,7%) a 2010 (5,8%).

Graf 17: GPG porovnání ČR-EU



Zdroj: EUROSTAT, vlastní zpracování

V následující tabulce je vypočítaný průměr GPG za většinu států Evropské unie. Není zde uvedeno Řecko, Chorvatsko a Velká Británie, jelikož jejich data nebyla kompletní či už stát není součástí EU. Tabulka je seřazena od nejnižší průměrné hodnoty GPG po nejvyšší. Je zde vidět, že Česká republika se umístila s 3. nejhorší hodnotou GPG ve

vypočteném průměru v letech 2010 – 2018. Za ní už jsou jen Rakousko a Estonsko. Nejlépe si v posledních letech vede Lucembursko, Rumunsko a Itálie, kteří mají GPG pod 6%.

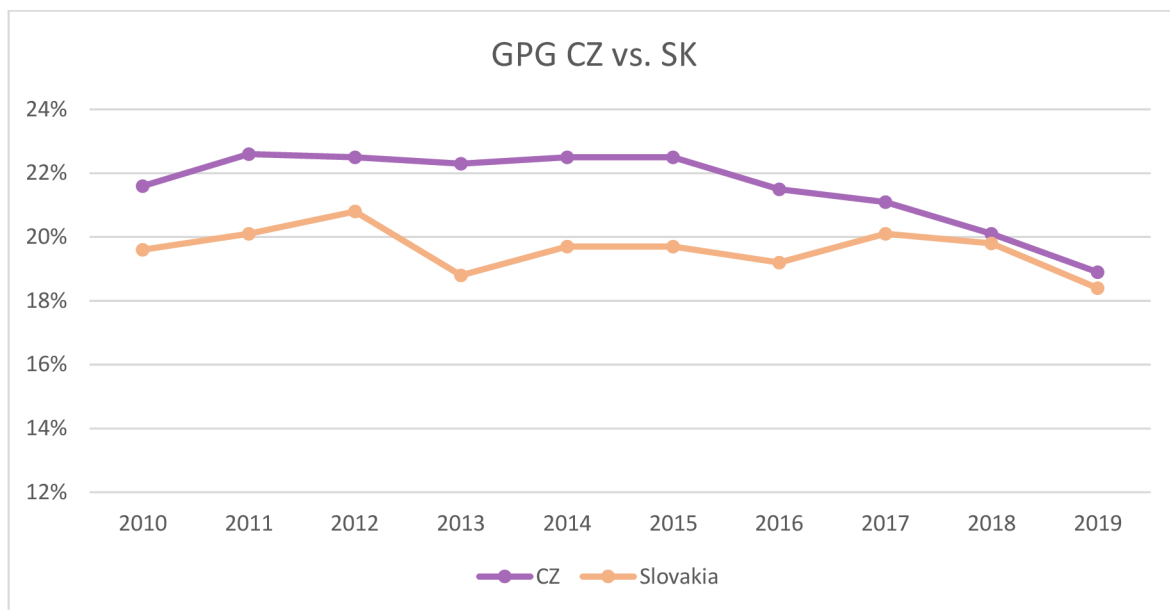
Tabulka 27: Průměr GPG 2010 - 2018

pořadí	stát	průměr 2010 - 2018
1	Luxembourg	5,31
2	Romania	5,58
3	Italy	5,77
4	Slovenia	6,22
5	Poland	6,79
6	Belgium	7,33
7	Malta	10,36
8	Portugal	13,17
9	Lithuania	13,18
10	Ireland	13,27
11	Cyprus	13,86
12	Sweden	14,09
13	Bulgaria	14,21
14	Spain	15,50
15	Denmark	15,82
16	France	15,82
17	Hungary	16,37
18	Netherlands	16,48
19	Latvia	17,26
20	Finland	18,31
21	Slovakia	19,76
22	Germany	21,69
23	Czechia	21,86
24	Austria	22,07
25	Estonia	26,78

Zdroj: EUROSTAT, vlastní zpracování

Dále je zde porovnávána výše ukazatele GPG České republiky v porovnání se Slovenskou republikou, jako bývalého státního spojence. V roce 2010, neboli osmnáct let po zániku Česko-Slovenska, byl rozdíl mezi hodnotami ukazatele GPG 2 %, o které měla Slovenská republika lepší výsledek. Od roku 2018 se Česká republika Slovenské republice v rámci ukazatele přiblížila. GPG v roce 2018 činila v SK 19,8 % a v CZ klesla na 20,1 %.

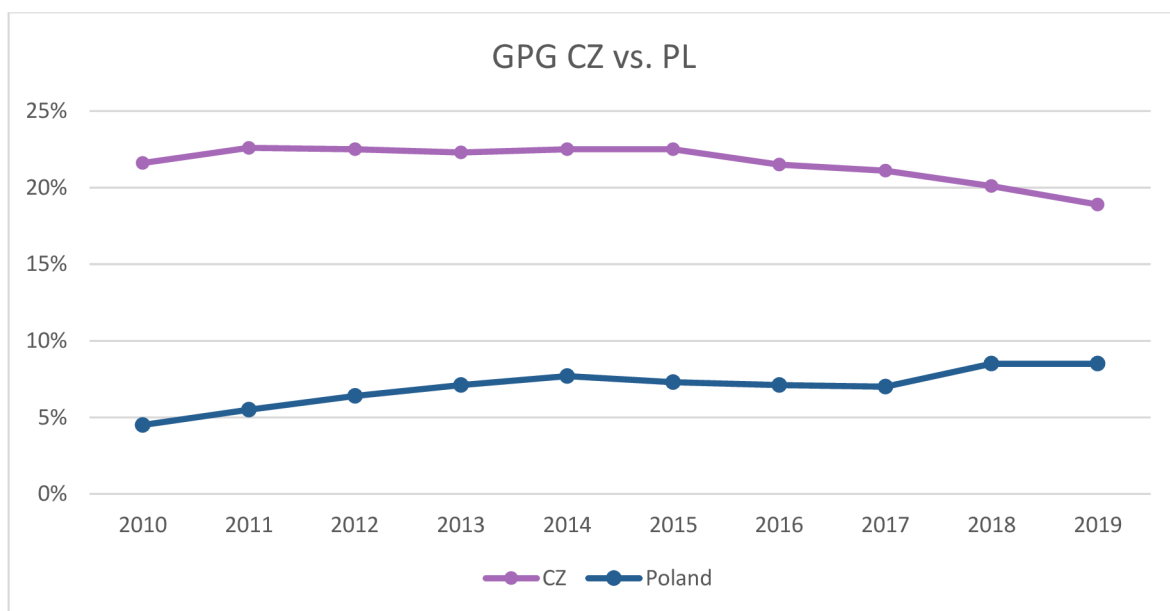
Graf 18: GPG porovnání CZ-SK



Zdroj: EUROSTAT, vlastní zpracování

Dalším vybraným státem pro porovnání republikového GPG je Polsko. Z grafu níže je vidět, že rozdíl mezi ukazatelem GPG naší republiky a Polské republiky je značný. A to i za skutečnosti, že hodnota GPG v České republice ve sledovaném období klesala, narozdíl tomu v Polsku ukazatel GPG ve sledovaném období rostl. Nejmenší rozdíl mezi hodnotou ukazatele mezi státy byl zaznamenán roku 2019, a to 10,4 %.

Graf 19: GPG porovnání CZ-PL



Zdroj: EUROSTAT, vlastní zpracování

4.2.2 Gender Equality Index

Jak již bylo zmíněno, index se skládá z šesti hlavních oblastí, kde každá z nich je tvořena dalšími podoblastmi. Dále je tvořen vedlejšími oblastmi, které jsou protínající se nerovnosti a násilí. Jedná se však o přidružené oblasti, které jsou součástí rámce indexu rovnosti žen a mužů, ale nemají dopad na celkový výsledek indexu. V následující tabulce jsou uvedeny zahrnuté oblasti a podoblasti Gender Equality Indexu (Evropský institut pro rovnost žen a mužů, 2016).

Tabulka 28: Oblasti výpočtu Gender Equality Index

Domain	Subdomain
Work	Participation in work
	Segregation and quality of work
Money	Financial resources
	Economic situation
Knowledge	Attainment and participation
	Segregation
Time	Care activities
	Social activities
Power	Political power
	Economic power
	Social power
Health	Health status
	Healthy behaviour
	Access to health structures

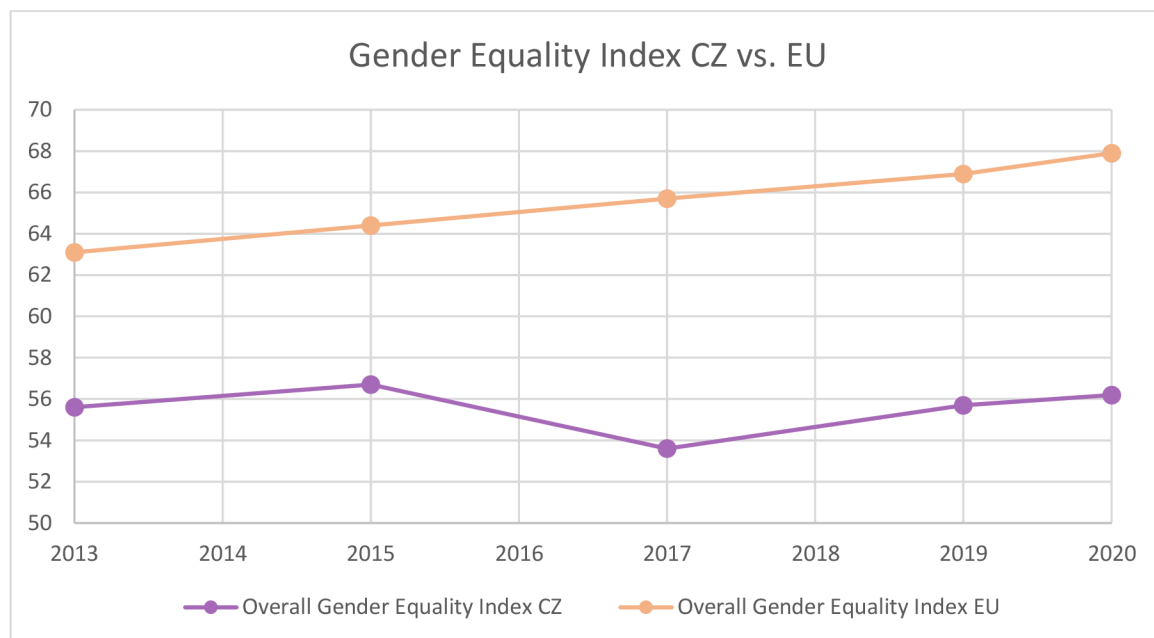
Zdroj: EIGE, vlastní zpracování

Index rovnosti žen a mužů funguje na základě přidělování bodů od 1 do 100. Hodnocení 1 bod znamená naprostou nerovnost a hodnocení 100 bodů naprostou rovnost. Bodové skóre se přiděluje Evropské unii, zvláště každému členskému státu a příslušným oblastem. Hlavní náplní indexu je změřit genderové rozdíly tak, aby bylo v indexu zahrnuto jak rozdílnost v odměňování, tak celková dobrá situace pro všechny (Evropský institut pro rovnost žen a mužů, 2016).

V následující tabulce jsou uvedeny výsledné hodnoty ze zkoumání Gender Equality Index z let 2013, 2015, 2017, 2019 a 2020, kdy se měření provádělo (*Příloha 5*). V tabulce lze vidět celkový průměr za EU a výsledky České republiky. Bodové hodnoty České republiky se pohybují za hranicí poloviny 50 bodů. V roce 2013 byla ČR 7,5 bodu pod průměrem EU. V posledním roce měření (2020) byl tento rozdíl 11,7 bodu, a tedy v EU se

Česká republika umístila na 23. místě indexu rovnosti žen a mužů. Lze tedy říct, že oproti průměru EU, který v rámci let rostl, se index v České republice nezlepšoval.

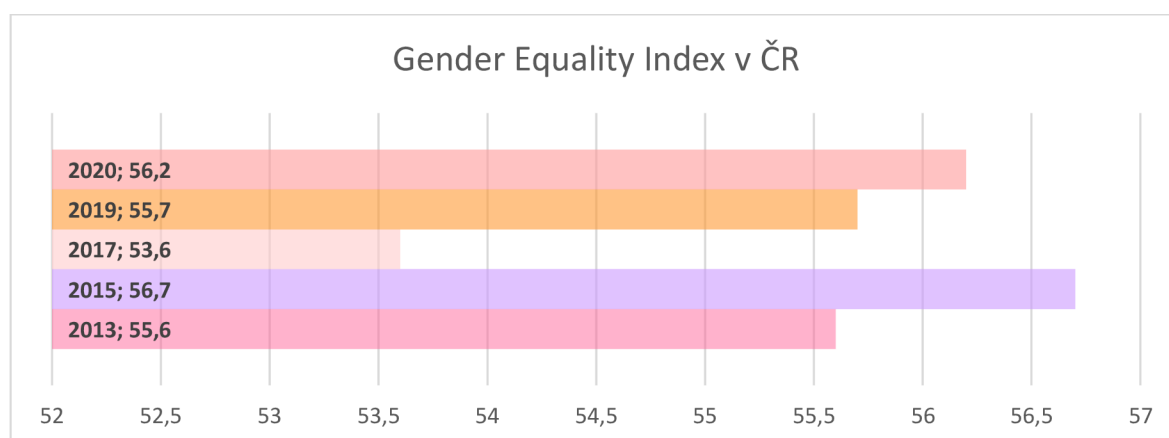
Graf 20: Gender Equality Index CZ vs. EU



Zdroj: EIGE, vlastní zpracování

V tabulce níže jsou uvedeny bodové výsledky Gender Equality Indexu v již zmíněných letech. Vyjma roku 2017 se vždy pohyboval mezi 55 – 57 celkovými body. V roce 2017 byl GEI 53,6 bodu, což bylo ovlivněno poklesem výsledku v oblasti moci a stagnací pokroku v oblasti práce, převážně problematiky segregace na trhu práce (Index rovnosti žen a mužů 2017).

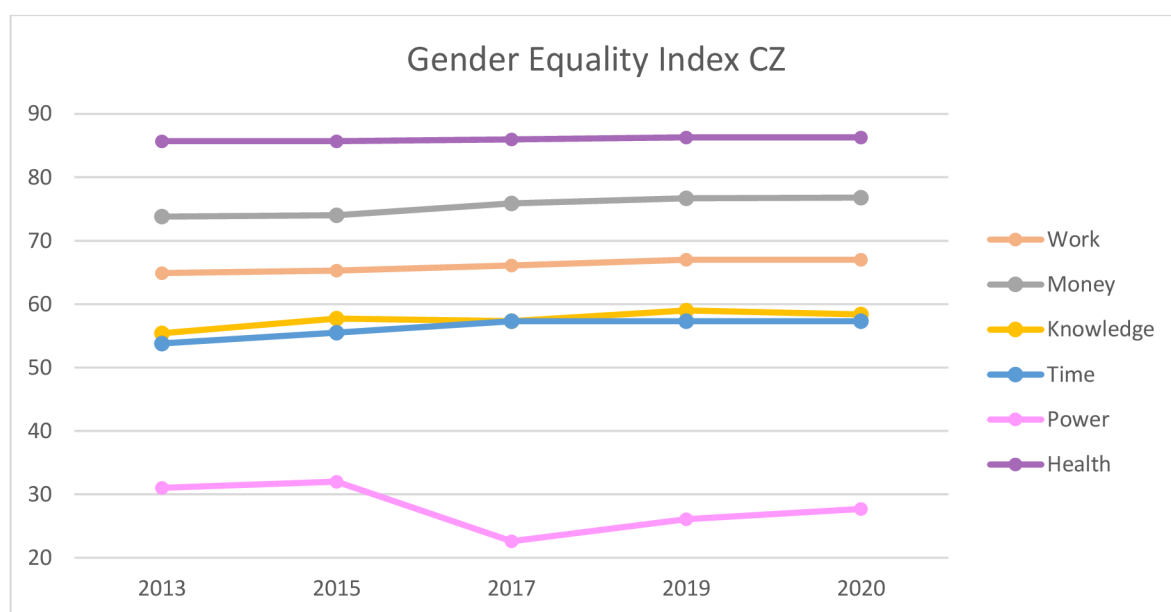
Graf 21: Gender Equality Index ČR v letech



Zdroj: EIGE, vlastní zpracování

Zde na dalším grafu je možné vidět vývoj oblastí indexu genderové rovnosti, z niž je pak zjišťováno celkové bodové hodnocení státu. Nejlépe si vede oblast zdraví, jež se pohybuje okolo 85 bodů. Dílčí oblast zdravotního stavu měří vnímání zdraví, naději dožití a střední délku života prožitou ve zdraví. Do podoblastí se řadí zdravotní stav, životospráva a přístup ke zdravotní péči. Nejhorší hodnocenou oblastí je moc. Ta byla před rokem 2017 lehce nad bodovou hranicí 30 – ti bodů, pak však klesla na 22,6 bodů a od té doby hranici nepřekročila. Důvodem byl a je nízký počet žen na rozhodovacích pozicích, převážně v hospodářské sféře (Index rovnosti žen a mužů 2017).

Graf 22: Gender Equality Index ČR, oblasti



Zdroj: EIGE, vlastní zpracování

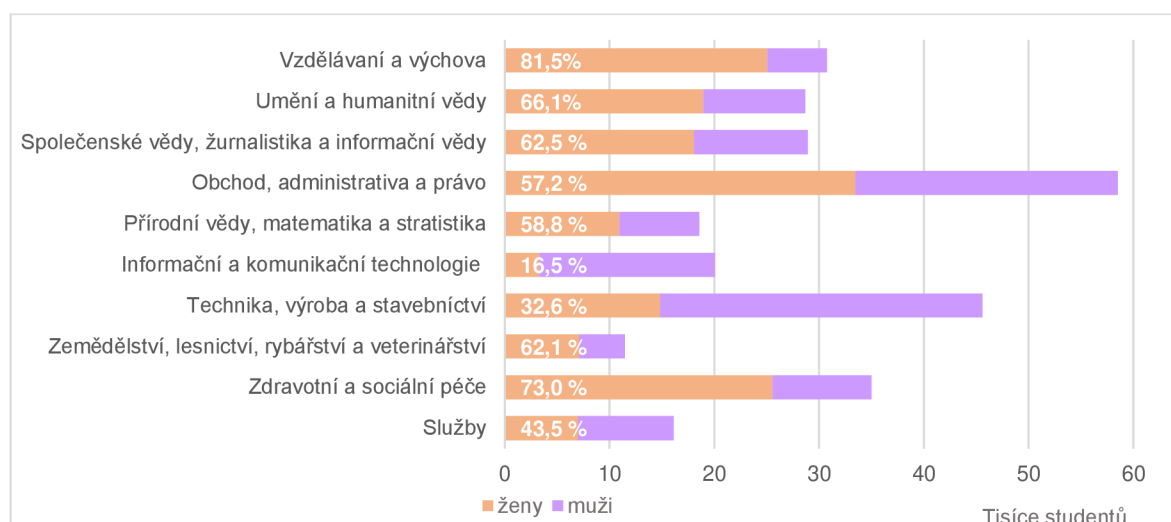
V roce 2020 nejlepšího výsledku dosáhlo Česko v oblasti zdraví (86,3 bodů), i přes to, že se jedná o jeden z horších výsledků v porovnání s ostatními zeměmi (ČR na 18. příčce). Nejhorší výsledek je dosažen v oblasti moci (27,7 bodů). Jedná se o jeden z nejnižších výsledků ze všech zemí (26. příčka). Největší zlepšení nastalo od roku 2010 v oblastech času (+3,5 bodů), peněz a znalostí (+3 body v obou oblastech). Od roku 2010 se výsledek Česka zhoršil v oblasti moci (-3,3 bodů). V celkovém pořadí kleslo ze 16. na 26. příčku (Index rovnosti žen a mužů 2020).

5 Výsledky a diskuse

5.1 Vzdělání

Z výsledků praktické části vzešlo, že v oblasti školství se v posledních letech participace žen na vyšším vzdělání vzrostla, až dokonce převýšila podíl mužů s dokončeným vyšším vzděláním. Ženy také více dokončují střední školu s maturitou oproti mužům, kteří spíše dokončují střední školu bez maturity. I přesto, že ženy tvoří větší část vysokoškolsky vzdělané společnosti, nerovnost v odměňování může být dáta i horizontální segregací v rámci vzdělávacího systému. Ženy si spíše volí hůře placené obory sociální péče, humanitní a obory vzdělávací. Narozdíl muži se více zajímají obory technickými, stavebnictvím a IKT, které jsou lépe platově ohodnoceny.

Graf 23: Studenti vysokých škol v ČR, dle pohlaví a studijních oborů v roce 2018



Zdroj: ČSÚ, 2020. *TERCIÁRNÍ VZDĚLÁVÁNÍ: STUDENTI A ABSOLVENTI VYSOKOŠKOLSKÉHO A VYŠŠÍHO ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. 1. Praha: Odbor statistiky rozvoje společnosti.*

Podle zkoumaného koeficientu podílu platů žen a mužů, který vypovídá o procentním rozdílu finančního ohodnocení, jež je u žen nižší než u mužů. Ten zaznamenal mezi lety 2010 – 2020 největší pokles u vysokoškolsky vzdělaných osob. Pokles činil 18 %, ale stále je zde v roce 2020 rozdíl v platech 17 %. Dalším významnějším poklesem bylo 15% snížení nerovnosti v odměňování u osob vzdělaných střední školou bez maturity. I s významným poklesem však rozdíl mezi platy žen a mužů tvoří v roce 2020 26%. Rozdíl v odměňování u osob s dokončenou základní školou je 17%, u SŠ s maturitou 16% a u absolventů VOŠ 24% v roce 2020.

V hlubších regresních analýzách byla zjišťována významnost zkoumaných modelů, které hledali závislost koeficientu rozdílů mezd a platů na zkoumaných letech. Nejlepší procento významnosti modelu získal zkoumaný model koeficientů mezd žen a mužů středoškolského vzdělání bez maturity. Lze tedy říci, že pomocí modelu bylo vysvětleno 86 % celkové variability zkoumané proměnné. Tento model měl i druhou nejnížší chybu střední hodnoty, jež udává, že se předpoklad hodnot liší o 0,00023 od odhadované hodnoty.

Dalšími významnými modely byly koeficienty zkoumané u ZŠ a VŠ. Model koeficientů ZŠ měl koeficient determinace 74 % a nejnížší chybu střední hodnoty 0,00020. Koeficient determinace modelu koeficientů VŠ vyšel s 55% významností, avšak v největší chybou střední hodnoty 0,00095. Zbylé zkoumané modely pro SŠ s maturitní zkouškou a VOŠ vyšly nevýznamné.

Ve zpracovaném kvalitativním výzkumu Ministerstva práce a sociálních věcí z roku 2020 byl sledován vliv vzdělání na GPG. V rámci jejich výzkumu byla sledována souvislost nejvyššího dosaženého vzdělání s výší rozdílů v odměňování nebo kariérních drahách žen a mužů. Na základě výpovědí respondentek a respondentů byla potvrzena korelace mezi nízkým dosaženým vzděláním a nízkými rozdíly v odměňování. Jako důvod byl uveden typ zaměstnavatele dle odvětví a vykonávanou prací. Tyto respondentky a respondenti si většinou nebyli vědomi odlišného odměňování nebo rozdílných příležitostí žen a mužů. Skupina respondentů s nižším vzděláním připustila rozdíly v rádech stokorun. Naopak respondenti a respondentky s vyšším dosaženým vzděláním a s průměrnými nebo vyššími mzdami a platy si byli více vědomi případných rozdílů v odměňování i jejich výše. Vysokoškolsky vzdělané respondentky a vzdělaní respondenti potvrdili, že u rozdílů v odměňování může jít o tisíce až desetitisíce korun (Po stopách nerovné odměny, 2020).

Dle studie absolventky doktorského studia v Německu vydělávají méně než mužští absolventi. Regresní analýza logaritmického hrubého měsíčního výdělku ukazuje, že 5 let po ukončení studia vydělávají ženy o 30,4% méně než muži. Důvodem tohoto rozdílu je mzdová prémie pro mužské absolventy mimo akademickou sféru. Determinanty celkových rozdílů v odměňování je výběr doktorského studia, odborná praxe po ukončení studia, vybrané odvětví, manažerské pozice, a především pracovní doba. Navzdory tomu, tyto determinanty vysvětlují rozdíly v odměňování jen částečně, jelikož modely zůstávají statisticky významné (Goldan, 2021).

5.2 Vývoj GPG

Regresní analýza ukázala, že kvadratická funkce zkoumaného modelu je významná. Koeficient determinace vyšel 0,9708. Lze tedy říct, že pomocí modelu bylo vysvětleno 97% zkoumané proměnné. Tento model měl velice nízkou chybu střední hodnoty, jež udává, že se předpoklad hodnot liší o 0,000004 od odhadované hodnoty.

5.2.1 Predikce GPG na další roky

V následující tabulce je uvedena predikce ukazatele GPG na následující 3 roky od posledních zveřejněných údajů. Bylo zde vycházeno ze zjištěného modelu kvadratické regresní analýzy. Dle predikce bude GPG v České republice nadále klesat.

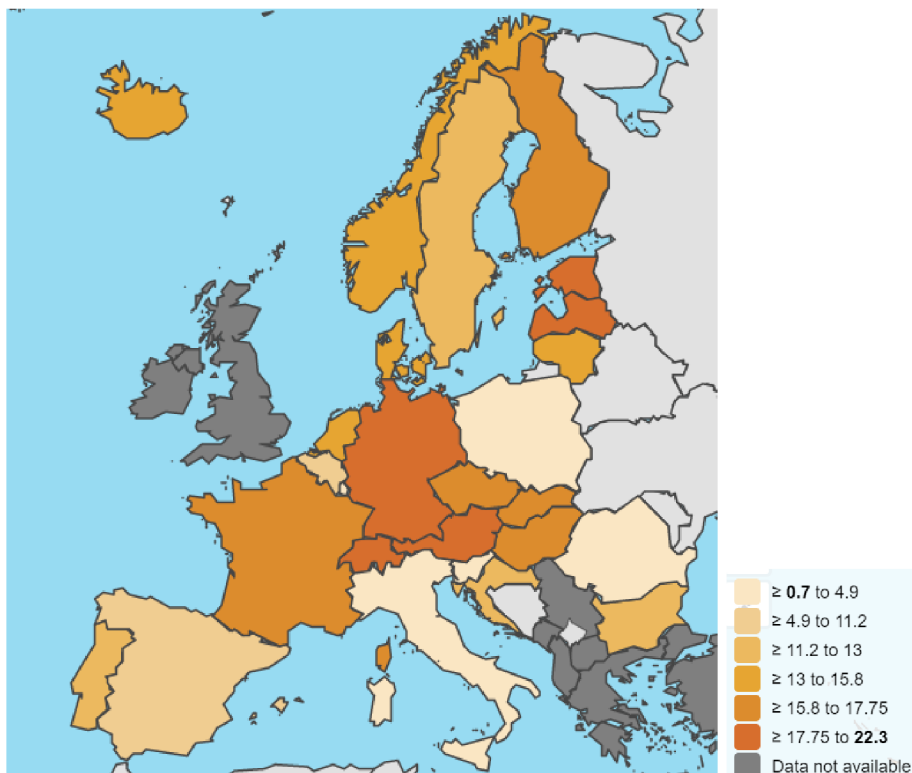
Tabulka 29: Predikce GPG

Rok	Predikce	Reálný GPG
2010	0,217472727	0,216
2011	0,222430303	0,226
2012	0,225372727	0,225
2013	0,226300000	0,223
2014	0,225212121	0,225
2015	0,222109091	0,225
2016	0,216990909	0,215
2017	0,209857576	0,211
2018	0,200709091	0,201
2019	0,189545455	0,189
2020	0,176366667	
2021	0,161172727	
2022	0,143963636	

Zdroj: Vlastní zpracování

Data pro rok 2020 budou zveřejněna příslušnými organizacemi až koncem stávajícího roku 2022, proto je tedy následující mapa a tabulka pro rok 2020 jen přibližná. Mapa zobrazuje výši GPG v Evropě za rok 2020. Je možno vidět, že Česká republika se nachází v rozmezí 15,8 až 17,75 dle legendy. V porovnání s ostatními zeměmi EU by byla ČR v roce 2020 na 8. nejhorším místě oproti roku 2019, kde byla 6. nejhorší v pořadí.

Obrázek 5: Mapa GPG 2020



Zdroj: Eurostat, 2020 (dostupné z <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/map?lang=en>)

Dle dat z Eurostatu dosáhla Česká republika v roce 2020 snížení GPG na 16.4 %. V porovnání s vypočtenou predikcí na následující 3 roky, od posledních zveřejněných záznamů, se tedy jedná o lepší než očekávaný výsledek. Výsledek, který byl predikován na rok 2020 byl 17,6 %.

Obrázek 6: GPG 2018-2020

	TIME	2018↕	2019↕	2020↕
GEO↕				
European Union - 27 countries (from 2020)		14.4	13.7 (p)	13.0 (p)
European Union - 28 countries (2013-2020)		15.3	:	:
Euro area - 19 countries (from 2015)		15.3	14.6 (p)	14.1 (p)
Czechia		20.1 (d)	19.2 (d)	16.4 (d)

Zdroj: Eurostat, 2020 (dostupné z <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=en>)

Přestože ženy dnes tvoří většinu absolventů vysokých škol, stále vydělávají podstatně méně než jejich mužské protějšky. Profesní segregace podle pohlaví je důležitá pro pochopení rozdílu v odměňování žen a mužů, protože povolání, kde převažují ženy, platí méně. Uvedeny jsou dvě hlavní příčiny – snižování podstaty „typických“ pracovních úkolů

pro ženy a uspořádání pracovní doby. Výsledky potvrzují, že pracovní přesčasy se zvyšují mzdy a práce na částečný úvazek snižuje mzdy, což naznačuje, že feminizovaná povolání platí méně kvůli jejich „typickému“ uspořádání pracovní doby uzpůsobeného pro ženy. V rozporu se zkoumanou tezí je zvyšování mezd za úkony jako vyučování a vzdělávání, což vypovídá proti obecně nižší hodnotě „typických“ úkolů, alespoň mezi vysoce kvalifikovanými (Leuze, 2016).

5.2.2 Česká republika a index rovnosti žen a mužů 2021

Vyjádřením Úřadu Vlády je, že „Česko má v rovnosti žen a mužů stále co zlepšovat“. Česká republika za průměrem Evropské Unie v rovnosti žen a mužů stále zaostává dle výsledků Indexu rovnosti žen a mužů od Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE). V žebříčku členských států EU se Česká republika umístila na 22. místě z 27. V průměru získala EU 68 bodů ze 100. Česká republika získala 56,7 bodů, přestože došlo k mírnému zlepšení úrovně rovnosti žen a mužů napříč EU. Roční zlepšení však roste pomalu, a to pouze o 0,6 bodu. Oproti minulému roku si ČR zlepšila skóre o jednu příčku. Nejhorší výsledky má ČR v oblasti ekonomického rozhodování, kde se umístila na posledním místě (27. místo) ze všech členských států. Naopak nejlepšího výsledku ČR dosáhla v oblasti znalostí (14. místo) (TZ: Index rovnosti žen a mužů 2021: Česko má v rovnosti žen a mužů stále co zlepšovat, 2021).

Radan Šafařík, ředitel Odboru rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR a zároveň místopředseda Správní rady Evropského institutu pro rovnost žen a mužů komentuje: „Výsledky indexu jsou zajímavé v tom, že přinášejí pravidelné srovnání s ostatními státy Evropské unie. Data ukazují, že genderové nerovnosti se české společnosti daří odstraňovat jen velmi pozvolna. Nejde přitom jen o abstraktní statistiky, ale o nerovnosti, které dopadají na život každého z nás. S nerovným odměňováním, nemožností nalézt práci po rodičovské, genderovými stereotypy ve školství či absencí žen ve vedoucích pozicích se stále setkává velká část společnosti. Jednoduchá řešení neexistují a k podpoře genderové rovnosti je potřeba přistupovat komplexně. Změnu by měla přinést nová Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030, která komplexní přístup přináší.“ (TZ: Index rovnosti žen a mužů 2021: Česko má v rovnosti žen a mužů stále co zlepšovat, 2021).

5.3 Strategie rovnosti žen a mužů

5.3.1 Vyhodnocení Vládní strategie pro rovnost žen a mužů 2014 - 2020

Strategie odráží reálné potřeby institucionálního zabezpečení rovnosti žen a mužů a vymezuje otázku rovnosti žen a mužů jako celospolečenskou prioritu. Obecným cílem a základním posláním je vytvořit rámec pro opatření veřejné správy, který by přispíval k dosažení rovnosti žen a mužů v ČR. Vizí strategie je rovnost žen a mužů, jako přínos a hodnota pro celou společnost. Proto je usilováno o to, aby rovnost, jako základní lidské právo, nebyla v České republice pouhým ideálem, ale realitou. Mise Strategie zní: „*Usilujeme o spravedlivou společnost – o spravedlivou dělbu zdrojů, rovné postavení a vyrovnanou účast žen a mužů ve všech sférách a na všech úrovních společenského života, o dosažení jejich stejné viditelnosti, důstojnosti a uznání ve společnosti.*“ (Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, 2014, s. 4)

Podle strategie podpora genderové rovnosti napomůže k posílení spravedlnosti ve společnosti, podpoře lidských práv, posílení rovných příležitostí pro všechny, participativnějšímu rozhodování, ekonomickému a demografickému růstu, dodržování právního pořádku a posílení důvěryhodnosti na mezinárodní úrovni. Tuto podporu je třeba implementovat tzv. de facto, tedy reálně a fakticky, nikoliv jen v rámci právního řádu. Pro tento cíl je třeba vytvořit legislativní, institucionální a společenský rámec pro zabezpečení jeho naplňování (Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020).

Vybrané hlavní cíle strategie a jejich plnění

Cíle strategie jsou rozdělené do devíti částí, kde u každé jsou uvedené identifikované problémy, hlavní cíl a pak několik specifických cílů. Níže jsou vypsány pouze hlavní cíle a na základě zjištěných informací je posouzeno u některých z nich, zda byly splněny či ne.

Vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích

Cíl: Vyrovnanější zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře. Dosažení míry zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve veřejné i soukromé sféře minimálně na úrovni 40 %.

Vyhodnocení: V poslanecké sněmovně po předposledních volbách v roce 2017, které spadají do zkoumaných let, zasedlo 22 % žen v poslaneckých lavicích. Z celkového počtu 81 senátorů bylo k 10. listopadu 2020 dvanáct žen a šedesát devět mužů. Podíl žen v horní komoře Parlamentu ČR byl 15%. Na vyšších pozicích v Armádě ČR se pohybuje 20 % žen. Ženy v armádě spíše zauímají vyšší hodnosti oproti nízkým. V soudnictví platí, že čím prestižnější soudní instituce, tím je zastoupení žen nižší. U okresních soudů zastávají ženy 67 %, u Nejvyššího soudu ČR už pouze 18 % a u Ústavního soudu 13 %. V médiích se zastoupení žen pohybuje okolo 7 %. Ve vybraných institucích se zastoupení pohybovalo mezi 18 – 26 %. Ve vedení veřejných vysokých škol se mezi rektory pohybovalo 8 % žen, mezi děkany 19 % žen, mezi kvestory 27 % a mezi prorektory 30 % žen (ČSÚ, 2020).

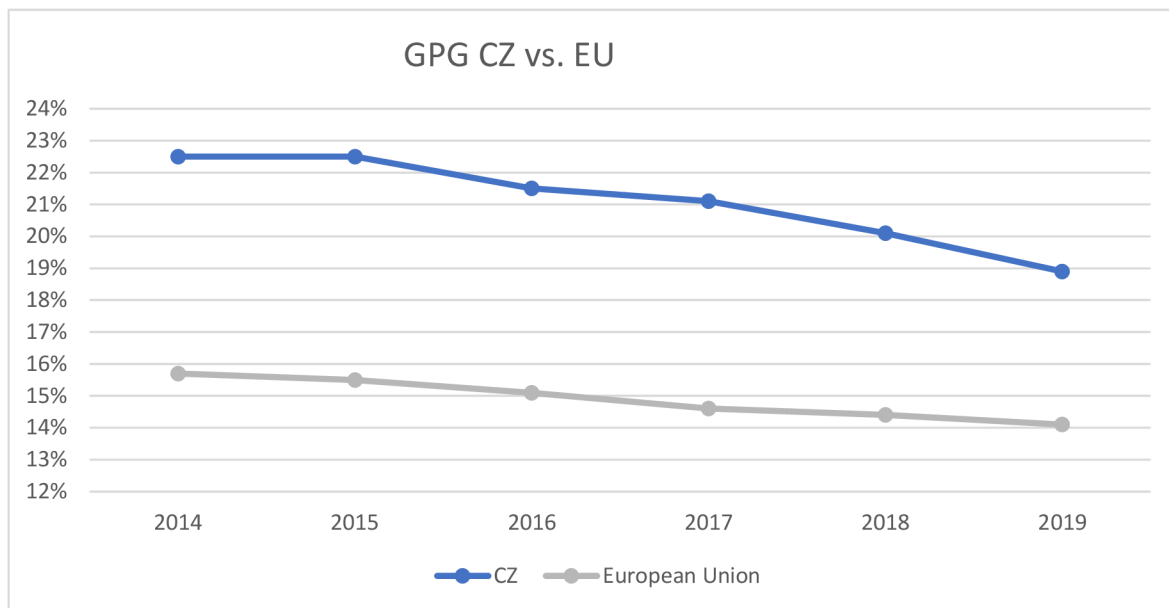
Z Gender Equality Indexu je patrné, že Česká republika si v oblasti moci nevede nijak dobře. Z celkového počtu 100 bodů je moc ohodnocena v roce 2015 22,6 body, v roce 2017 26,1 body a v roce 2018 27,7 body. Je tedy možné zaznamenat lehký růst, avšak stále je to nejhůře hodnocená oblast ukazatele. Jedním z příkladů je zastoupení žen v radě centrální banky, který mezi lety 2010 – 2019 klesl z 14 % na 0 % (Index rovnosti žen a mužů 2020).

Rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání

Cíl: Posílení nezávislosti žen i mužů v ekonomice, posílení ekonomického postavení žen. Snížení rozdílu v odměňování žen a mužů na průměr EU. Zvýšení zaměstnanosti žen na 65 %.

Vyhodnocení: V následujícím grafu je možné vidět rozdíl v odměňování mezi průměrem EU a Českou republikou. Nejnižšího rozdílu ČR dosáhla roku 2019, a to 4,8 %. Míra zaměstnanosti žen vzrostla mezi lety 2014 – 2020 z 47,1 % na 50,3 % (Eurostat, 2020).

Tabulka 30: GPG CZ vs. EU



Zdroj: EUROSTAT, vlastní zpracování

Slad'ování pracovního, soukromého a rodinného života

Cíl: Vytvoření celospolečenských podmínek pro efektivní slad'ování pracovního, soukromého a rodinného života. Zajištění kapacit předškolních zařízení péče o děti na úrovni tzv. Barcelonských cílů. Zvýšení podílu flexibilních forem práce (částečných úvazků a práce z domova) na úroveň průměru v EU v r. 2012, tj. na 20 %. Dosažení dostatečné kapacity i kvality služeb poskytujících péči o závislé osoby a jejich zkvalitňování.

Vyhodnocení: Zařízení na péči o děti jsou nedostatkovou službou a Česká republika čelí problému s přeplněnými kapacitami. Česká republika je tedy schopná zajistit přibližně 50 tisíc míst, zatímco je třeba zajištění míst pro 70 tisíc dětí. V je tedy problém s dostatkem kapacit pro děti ve věku do 3 let v zařízeních péče o předškolní děti, což je jeden z institucionálních vlivů na genderovou nerovnost (Oddělení evaluací MPSV, 2020).

Práce z domova neboli homeoffice se během pandemie stalo mnohem užívanějším způsobem výkonu práce než kdy dříve. Také již nelze považovat práci z domova za zaměstnanecký benefit. „Mezi zaměstnanci muži a ženy využívali práci z domova za běžného stavu před pandemií covidu-19 ve stejné míře (podle VŠPS 2018 pracovalo částečně z domova přibližně 4 % zaměstnanců). Velmi významně se však lišilo využívání práce z domova mezi sebezaměstnanými muži a ženami, kde mezi samostatně výdělečně činnými

muži pracovala v roce 2018 z domova necelá jedna třetina z nich a mezi ženami až necelá jedna polovina“ (Vychová, 2020).

Vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti

Cíl: Posílení rovnosti žen a mužů ve vzdělávacím systému. Snížení horizontální i vertikální genderové segregace mezi vyučujícími i studujícími. Zvýšení citlivosti k genderovým otázkám ve školství. Zrovnoprávnění postavení žen a mužů ve vědě, výzkumu a inovacích.

Vyhodnocení: Výsledek v oblasti znalostí se podle EIGE v roce 2017 zlepšil. Segregace ve studijních oborech se zhoršila, avšak rovnost žen a mužů se zlepšila v oblasti dosaženého vzdělání i oblasti účasti na vzdělání. Účast žen a mužů na celoživotním učení se zvýšila. *„Genderová segregace v oblasti znalostí je i nadále velkou výzvou. 40 % žen studentek je soustředěno v oblasti vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče, humanitních věd a věd o umění, přičemž mužů studentů je v této oblasti pouze 18 %.“* (Index rovnosti žen a mužů 2017, 2018, s. 3)

V roce 2019 v České republice tvořilo 63 % akademických pracovníků muži. Platí, že čím vyšší profesní postavení, tím vyšší podíl mužů. Profesorů bylo 85 % a docentů 74 %. V případě odborných asistentů a lektorů byl rozdíl o něco nižší – 59 % odborných asistentů mužů a 55 % lektorek žen (ČSÚ, 2020).

Podíl žen a mužů s dokončeným středoškolským vzděláním s maturitou se v průběhu let značně neměnil. U žen se toto procento pohybuje okolo 37 % a u mužů okolo 31 %. Narozdíl podíl žen a mužů s dokončeným vysokoškolským vzděláním v průběhu let rostl. U mužů je znatelný nárůst mezi rokem 2014 a 2020, a to 1,4 %. U žen tento nárůst byl 3,3 %. Podíl žen s ukončeným vysokoškolským vzděláním předběhl v roce 2018 podíl mužů, stejně tak v roce 2019 a 2020 (ČSÚ, 2020).

Důstojnost a integrita žen a mužů

Cíl: Snížení výskytu všech forem genderově podmíněného násilí a zajištění důstojného a rovného požívání všech práv ženami i muži.

Vyhodnocení: Podle výsledků GEI z roku 2017 v české republice zažilo fyzické a/nebo sexuální násilí alespoň jednou od 15 let věku 32 % žen. Výsledek ČR v oblasti násilí byl 28,

kde stejný rok byl průměr EU 27,5. A však je důležité vzít v úvahu, že v oblasti oznamování byl výsledek pouze 17,6 ze 100 (Index rovnosti žen a mužů 2017).

5.3.2 Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030

Strategie 2021+ navazuje na Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020. Je již druhým rámcovým vládním dokumentem pro uplatňování politiky rovnosti žen a mužů v České republice. Cílem Strategie 2021+ je definovat rámec pro opatření státní správy, který napomůže k dosažení rovnosti žen a mužů v České republice. Úkolem těchto opatření je rozšířit pozitivní změny, kterých bylo dosaženo v některých oblastech rovnosti a vyvracení negativních trendů tam, kde se prohlubují či přetrvávají (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030).

V tomto období onemocnění covid-19 a související hospodářská krize měla zásadní vliv na tvorbu Strategie 21+. Přijatá opatření měla vliv na život každého člověka, avšak pandemie měla zásadní dopad na zdraví, hospodářství, školství, trh práce, společenské chování a další oblasti života. S tím vším měla dopad i na rovnost žen a mužů, přestože přímými zdravotními následky trpěli spíše muži, jelikož vykazovali vyšší míru vážného průběhu nemoci a vyšší míru úmrtnosti. V oblasti socioekonomických dopadů došlo k útlumu feminizovaných oborů, základních a mateřských škol, což se především dotklo žen. V souvislosti s tím však ženy tvořili většinu osob pracujících v tzv. první linii (zdravotní personál). Během omezení volného pohybu došlo i k většímu nárůstu domácího násilí (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030).

Oblasti změny

Strategie je členěná do 8 hlavních kapitol, které pokrývají nerovnosti v hlavních společenských oblastech. Každá z kapitol je členěná na tři části, kterými jsou analýza současného stavu, strategická část a schémata. Z důvodu nedostatku relevantních dat a studií a komplexností identifikovaných nerovností mezi ženami a muži je tvorba návrhů na určitá opatření problém (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030).

Práce a péče

Prvním strategickým cílem v oblasti práce a péče je snížení nerovností, které vznikají v důsledku vyššího zapojení žen do péče o děti a další blízké osoby. Opatření mají napomoci zvýšení participace mužů v péči, zvýšení dostupnosti služeb péče o děti, zvýšení dostupnosti

mateřských škol a zvyšování motivace zaměstnavatelů vytvářet lepší podmínky pro pečující osoby na trh práce. Toho všeho bude docíleno tím, že bude zavedena opatření pro větší participaci mužů ve směrnici Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Dále bude žádoucí zajistit místní a finanční dostupnost na zařízení péče o děti, navýšení jejich kapacit a zvyšování kvality zařízení péče o stárnoucí a závislé osoby (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030).

Druhým cílem je snížení nerovností na trhu práce pomocí zvýšení užívání částečných úvazků a flexibilních forem práce. Navrhnuty jsou i legislativní změny týkající se flexibility práce a motivaci zaměstnavatelů tento typ práce poskytovat (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030).

Třetím cílem je snížení mzdových a platových rozdílů mezi ženami a muži. Snížení horizontální genderové segregace trhu práce, zvýšení transparentnosti odměňování a zlepšení ochrany před mzdovou diskriminací. Segregace by měla být řešena už od školních let, pomocí motivace ke studiu nestereotypních oborů. Ohledně platové nerovnosti budou zavedena opatření cílené na zaměstnavatele. Pro transparentnost budou zavedena opatření o pravidelném informování o vývoji mezd a platů podle pohlaví, uveřejňování základních složek mzdy a zákazu sjednávání doložek o mlčenlivosti v zákoníku práce (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030).

Rozhodování

V oblasti rozhodování jsou nastaveny dva hlavní cíle, a těmi jsou zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a také jejich zastoupení v politice. Snaha o dosažení prvního cíle se bude týkat zviditelnění expertízy žen ku veřejnosti pomocí osvětových aktivit a usnadnění kariérního růst podpůrnými programy za účelem snížení vertikální segregace na trhu práce. U vedoucích pozicích orgánu veřejné správy bude podporován mentoring a zohledňováno agenda vyrovnaného zastoupení žen a mužů (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030).

„Druhý strategický cíl se zaměřuje na zvýšení zastoupení žen v politice. Obsahuje specifické cíle směřující ke zvýšení povědomí osob v aktuálních rozhodovacích pozicích zaměřené na tzv. měkká opatření související s metodickou podporou a realizací osvětových aktivit či seminářů pro dotčené subjekty. Zároveň však obsahuje i opatření týkající se návrhu variantních řešení legislativních opatření k podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice.“ (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030, s. 41)

Bezpečí

Oblast Bezpečí je členěna na tři hlavní podoblasti, a to:

- Podpora a zefektivnění prevence genderově podmíněného a domácího násilí
- Zlepšení přístupu obětí genderově podmíněného a domácího násilí k systému pomoci
- Systémové zabezpečení řešení genderově podmíněného a domácího násilí

Preventivně jsou navržena opatření na snížení míry tolerance genderově podmíněného násilí, a to i pomocí informovanosti, proto bude téma začleněno i do vzdělávacího systému. Dále bude snaha o zvýšení pocitu bezpečí ve veřejném prostoru a zvýšení kompetence Policie ČR o zásahu do kybernásilí na internetu. V rámci druhého bodu strategie je cílem zvýšit informovanost obětí domácího násilí o možnostech řešení jejich situace, a také zvýšit dostupnost všech těchto potřebných služeb. Pro splnění třetího cíle je třeba vytvoření jednotného systému sběru dat a vytvoření konceptu programů pro pomoc obětem (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030).

Zdraví

Snaha snížit riziko rozdílného zacházení s ženami a muži při diagnostice, léčbě a poskytování souvisejících služeb. Opatření směřující k zohledňování případů, kdy se nerovnost žen a mužů prolíná a prohlubuje spolu s dalšími typy znevýhodnění (např. u Romek, LGBT+ osob či migrantek legálně pobývajících na území ČR). Opatření zaměřená na posilování senzitivní komunikace ze strany zdravotnického personálu. Usilují o spravedlivé odměňování osob pracujících ve zdravotnictví, zajištění důstojných podmínek pro práci a také rovných příležitostí pro kariérní růst bez ohledu na pohlaví (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030).

Poznání

Strategická část Poznání je rozdělena na několik částí:

- Zajištění maximálního rozvoje potenciálu dívek a chlapců, resp. žen a mužů
- Rozšíření obsahu vzdělávání, vědy a výzkumu o genderovou perspektivu
- Uplatňování genderového hlediska v chodu a v řízení vzdělávacích a vědecko-výzkumných institucích.

Zavádění pedagogických metod a postupů podporujících rozvoj všech skupin žáků a žákyň, napomůže odstranění nerovnosti při volbě vzdělávacích a profesních drah. Zde působí genderové stereotypy, a proto se cíl zaměřuje na jejich odstraňování a podporu volby genderově nestereotypní vzdělávací dráhy. Dále bude implementována problematika nerovnosti žen a mužů do výuky a výzkumu (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030).

Společnost

„O specifickém postoji české společnosti k feminismu a genderu byla již napsána řada odborných studií a článků. Obecně se shodují, že feminismus (jako hnutí, které identifikuje nespravedlnosti vůči ženám a snaží se o jejich nápravu) a gender (jako analytický koncept umožňující odlišit sociálně vytvořené chápání pohlaví od toho biologického), představují v českém prostředí kontroverzní pojmy, které se setkávají s neporozuměním a odporem.“ (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030, 2021, s. 75)

Strategie se zabývá tématy jako je snížení míry přijatelnosti genderových stereotypů a sexismu ve společnosti. Zvýšením míry porozumění přínosům rovnosti, posílením genderové kultury v médiích a uplatňování hlediska rovnosti žen a mužů ve veřejných politikách dotýkajících se běžného života společnosti (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030).

Posledními oblastmi Strategie jsou Instituce a Vnější vztahy. Kde je řešena integrace hodnot genderové rovnosti a postavení žen do zahraniční politiky ČR, vytvoření funkčních podpůrných struktur v oblasti prosazování rovnosti žen a mužů a posílení kapacit a kompetencí centrálních a ostatních státních orgánů i orgánů samosprávy na prosazování rovnosti žen a mužů (Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030).

6 Závěr

Diplomová práce shrnuje podstatné faktory, které vysvětlují rozdílnost mezd v České republice. Výše odměňování byla analyzována v rámci celé ČR podle dosaženého vzdělání a pohlaví mezi lety 2010–2020.

Česká republika se stále potýká s genderovými stereotypy ve společnosti, rodině, výchově a školství, což má za následky nestejně možnosti a cíle, co se týče kariéry a profesního života. Výše ukazatele GPG je tedy ovlivněna výběrem povolání žen a mužů, u kterého bylo v práci zjištěno, že si ženy volí méně placené profese, nejčastěji v oblasti vzdělávání, výchovy a sociální péče. Koeficient rozdílu odměňování zaznamenal největší snížení u vysokoškolsky vzdělaných osob, který v roce 2020 dosáhl 17 %. V provedené regresní analýze byla zjištěna variabilita modelu 55 %. Nejlepší koeficient determinace vyšel u modelu SŠ bez maturity, a to 86 %. Horizontální segregace má tedy velký vliv na výši GPG a je ji možné snižovat pomocí změn ve školském systému při výběru profese u žáků aktivního věku.

V práci je také predikován GPG na roky 2020 a 2022, kde podle předběžných výsledků z platformy Eurostat, vycházejí reálná data oproti predikovaným lépe. ČR pro zavedení rovnosti potupuje aktivní kroky jako např.: Strategie rovnosti žen a mužů 2021 – 2030, jež je detailněji popsán v práci. Avšak do strategie a rovnosti mezi muži a ženami zasáhla velkým dílem i pandemie covid – 19, která měla zásadní dopad na zdraví, hospodářství, společenské chování, školství, trh práce a všechny další oblasti života. Negativním aspektem je nárůst domácího násilí na ženách, pozitivním např.: možnost vykonávat práci z domu, jenž pozitivně přispívá ke sladování pracovního a osobního života.

Závěrem je nutné zmínit, že zkoumané parametry související s výší mzdy nejsou jedinými faktory určující postavení jedince na trhu práce. Faktory jako je proaktivita, ambice, charakter a cíle jedince jsou také velice stěžejními determinanty, které mají vliv na výši odměňování a celkového kariérního růstu.

7 Seznam použitých zdrojů

Cíle a hodnoty EU, 2016. In: *Oficiální internetová stránka Evropské unie* [online]. Brusel: EU [cit. 2022-01-08]. Dostupné z: https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/principles-and-values/aims-and-values_cs

ČSÚ, 2020. *ŽENY A MUŽI V DATECH 2020*. 1. Praha: Český statistický úřad. ISBN 978-80-250-3065-3.

ČSÚ [online], 2020. Praha: Český statistický úřad [cit. 2022-03-12]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_vzdelani

ČSÚ: *Gender: Základní pojmy* [online], 2016. Praha: Český statistický úřad [cit. 2021-11-21]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

Equal-Salary Certification, 2010. In: *Equal Salary* [online]. Švýcarsko: Equal Salary [cit. 2022-01-12]. Dostupné z: <https://www.equalsalary.org/the-case-for-equal-pay/>

Eurostat [online], 2020. Praha: Eurostat [cit. 2022-03-12]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en

EVROPSKÝ INSTITUT PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ, 2016. *Evropský institut pro rovnost žen a mužů – stručně*. 1. Litva: Evropský institut pro rovnost žen a mužů, 20 s. ISBN 978-92-9218-805-4. 10.2839/58612.

FRIESL, Michal, 2014. Střední čtvercová chyba. In: *Pravděpodobnost a statistika HYPERTEXTOVĚ* [online]. Plzeň: ZCU [cit. 2022-03-05]. Dostupné z: <http://home.zcu.cz/~friesl/hpsb/mse.html>

Gender a rovnováha moci: Dobré praxe napříč Evropou, 2016. 1. Praha: Progress Evropské unie. ISBN 978-80-7330-291-7.

Gender pay gap in unadjusted form, 2022. In: *Eurostat* [online]. Luxembourg: Eurostat [cit. 2022-03-05]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/SDG_05_20

GOLDAN, Lea, 2021. Explaining the gender pay gap among doctoral graduates: analyses of the German labour market. *European Journal of Higher Education*. Germany: Institute of Political Science and Sociology, University of Würzburg, Würzburg, **11**(2), 137-159. ISSN 21568235. Dostupné z: doi:10.1080/21568235.2020.1835516

Index rovnosti žen a mužů 2017: Česká republika, 2018. 1. Litva: European Institute for Gender Equality. ISBN 978-92-9470-496-2. ISSN 10.2839/130445.

Index rovnosti žen a mužů 2020: ČESKO, 2020. 1. Litva: Evropský institut pro rovnost žen a mužů. ISBN 978-92-9482-473-8. ISSN 10.2839/59997.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2003. *TIME FOR EQUALITY AT WORK: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. 1. Ženeva: INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE. ISBN 92-2-112871-7. ISSN 0074-6681.

KOLDINSKÁ, Kristina, 2010. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. Praha: C.H. Beck. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-3431.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Romana MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ, 2018. *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 978-80-7330-329-7.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Kristýna POSPÍŠILOVÁ, Romana Marková VOLEJNÍČKOVÁ, Lenka SIMERSKÁ, Petra Sofie HAKEN a Hana MAŘÍKOVÁ, 2020. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů: Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-7421-233-8.

LEUZE, Kathrin a Susanne STRAUß, 2016. Why do occupations dominated by women pay less? How 'female-typical' work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates. *Work, Employment and Society*. Německo: SAGE Publications Ltd, **30**(5), 802-820. ISSN 09500170. Dostupné z: doi:10.1177/0950017015624402

LITSCHMANNOVÁ, Martina, 2011. *Úvod do statistiky*. Ostrava. Skripta. VŠB – TU Ostrava, Fakulta elektrotechniky a informatiky.

MATOŠKA, Lukáš, 2019. Uplynulo 100 let od chvíle, kdy ženy v českých zemích mohly poprvé volit na základě všeobecného a rovného volebního práva. In: *Český rozhlas* [online]. Praha: Český rozhlas [cit. 2021-11-21]. Dostupné z: <https://vltava.rozhlas.cz/uplynulo-100-let-od-chvile-kdy-zeny-v-ceskych-zemich-mohly-poprve-volit-na-8072561>

Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY: , kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování – obecný přístup, 2021. In: . Brusel: Rada Evropské unie, 14317/21, 2021/0050(COD).

ODDĚLENÍ EVALUACÍ MPSV, 2020. *Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku: Se zaměřením na mateřské školy a dětské skupiny*. Praha. Dostupné také z:

http://www.dsmpsv.cz/images/ke_stazeni/Analýza_dostupnosti_zarizeni_pече_o_předškolní_děti.pdf

Oficiální internetová stránka Evropské unie: Logo EIGE, 2010. In: *Oficiální internetová stránka Evropské unie* [online]. Brusel: EU [cit. 2022-01-09]. Dostupné z: https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eige_cs

PETRÁČKOVÁ, Věra, Jiří KRAUS a KOLEKTIV AUTORŮ, 1995. *Akademický slovník cizích slov*. 1. Praha: Academia. ISBN 80-200-0607-9.

Po stopách nerovné odměny, 2020. 1. Praha: MPSV. ISBN 978-80-7421-224-6.

SPOLEČNÉ SDĚLENÍ EVROPSKÉMU PARLAMENTU A RADĚ: AKČNÍ PLÁN EU PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ (GAP) III – AMBICIÓZNÍ AGENDA PRO GENDEROVOU ROVNOST A POSÍLENÍ POSTAVENÍ ŽEN V RÁMCI VNĚJŠÍ ČINNOSTI EU, 2021. In: . Brusel: EVROPSKÁ KOMISE, JOIN(2020) 17 final, JOIN(2020) 17 final. Dostupné také z: https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final_cs.pdf

Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030, 2021. In: . Praha: Úřad vlády ČR, ročník 2021, číslo 1.

TZ: Index rovnosti žen a mužů 2021: Česko má v rovnosti žen a mužů stále co zlepšovat, 2021. In: *Vláda České republiky* [online]. Praha: Vláda ČR [cit. 2022-01-13]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=191474&tmplid=50>

VELDMAN, Alberta a Alexandra TIMMER, 2017. *Pay Transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*. 1. Lucembursko: Publications Office of the European Union, 94 s. ISBN 978-92-79-62623-4. 10.2838/148250.

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, 2014. In: . Praha: Úřad vlády ČR, ročník 2014.

VYCHOVÁ, Helena, Renata KYZLINKOVÁ a Soňa VEVERKOVÁ, 2020. *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce* [online]. 5/2020. Praha: FÓRUM sociální politiky [cit. 2022-03-12]. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/01/Kyzlinkova-P.-Prace-z-domova--popis-stavu-pred-pandemii...-FSP-c.-5-2020.pdf>

ZAPLETAL, Josef, 2000. *Úvod do analýzy ekonomických časových řad*. Brno: PC-DIR Real. Učební texty vysokých škol. ISBN 80-214-1719-6.

ZVÁRA, Karel a Josef ŠTĚPÁN, 2019. *Pravděpodobnost a matematická statistika*. Šesté vydání. Praha: Matfyzpress. ISBN 978-80-7378-388-4.

8 Přílohy

Příloha 1: Vzdělání obyvatelstva České republiky ve věku 15 a více let podle výsledků "Výběrového šetření pracovních sil"

	2010	2011 ¹⁾	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Celkem (v tis.)	9 015,4	8 964,7	8 964,6	8 951,5	8 932,6	8 935,7	8 928,7	8 929,2	8 941,8	8 963,5	8 985,8
základní vzdělání a bez vzdělání	1 500,2	1 445,5	1 407,7	1 336,7	1 279,1	1 269,6	1 243,6	1 217,4	1 220,6	1 224,7	1 214,8
střední bez maturity	3 191,0	3 158,3	3 122,9	3 089,3	3 061,7	3 046,7	3 025,7	2 963,5	2 913,2	2 963,0	2 927,7
střední s maturitou	3 086,6	3 032,9	3 021,2	3 029,0	3 049,8	3 030,3	3 004,9	3 038,5	3 075,1	3 050,9	3 078,4
vyšší odborné	1 236,3	1 327,2	1 411,9	1 495,7	1 541,3	1 587,8	1 653,7	1 708,2	1 730,9	1 723,1	1 762,3
Muži (v tis.)	4 392,8	4 366,8	4 368,0	4 362,1	4 352,3	4 355,9	4 353,7	4 355,7	4 365,8	4 381,1	4 397,5
základní vzdělání a bez vzdělání	526,4	508,8	504,0	485,8	459,4	460,2	459,7	449,1	459,3	475,9	476,9
střední bez maturity	1 868,0	1 850,2	1 824,8	1 805,3	1 782,4	1 781,8	1 766,3	1 725,1	1 712,0	1 726,6	1 705,9
střední s maturitou	1 348,2	1 321,3	1 326,0	1 320,6	1 344,4	1 339,7	1 313,3	1 347,9	1 359,0	1 347,8	1 379,5
vyšší odborné	649,6	686,0	712,6	750,0	765,6	773,4	814,2	832,8	834,3	830,4	833,8
Ženy (v tis.)	4 622,6	4 597,9	4 596,6	4 589,4	4 580,2	4 579,8	4 575,0	4 573,5	4 576,0	4 582,3	4 588,3
základní vzdělání a bez vzdělání	973,7	936,7	903,7	850,9	819,6	809,4	783,9	768,3	761,3	748,9	737,8
střední bez maturity	1 323,0	1 308,1	1 298,0	1 284,0	1 279,2	1 264,8	1 259,4	1 238,4	1 201,2	1 236,5	1 221,8
střední s maturitou	1 738,4	1 711,6	1 695,2	1 708,4	1 705,4	1 690,7	1 691,6	1 690,6	1 716,2	1 703,1	1 698,9
vyšší odborné	586,7	641,2	699,3	745,7	775,6	814,4	839,5	875,4	896,5	892,7	928,6
	Podíly v %										
Celkem											
základní vzdělání a bez vzdělání	16,6	16,1	15,7	14,9	14,3	14,2	13,9	13,6	13,7	13,7	13,5
střední bez maturity	35,4	35,2	34,8	34,5	34,3	34,1	33,9	33,2	32,6	33,1	32,6
střední s maturitou	34,2	33,8	33,7	33,8	34,1	33,9	33,7	34,0	34,4	34,0	34,3
vyšší odborné	13,7	14,8	15,7	16,7	17,3	17,8	18,5	19,1	19,4	19,2	19,6
Muži											
základní vzdělání a bez vzdělání	12,0	11,7	11,5	11,1	10,6	10,6	10,6	10,3	10,5	10,9	10,8
střední bez maturity	42,5	42,4	41,8	41,4	41,0	40,9	40,6	39,6	39,2	39,4	38,8
střední s maturitou	30,7	30,3	30,4	30,3	30,9	30,8	30,2	30,9	31,1	30,8	31,4
vyšší odborné	14,8	15,7	16,3	17,2	17,6	17,8	18,7	19,1	19,1	19,0	19,0
Ženy											
základní vzdělání a bez vzdělání	21,1	20,4	19,7	18,5	17,9	17,7	17,1	16,8	16,6	16,3	16,1
střední bez maturity	28,6	28,4	28,2	28,0	27,9	27,6	27,5	27,1	26,2	27,0	26,6
střední s maturitou	37,6	37,2	36,9	37,2	37,2	36,9	37,0	37,0	37,5	37,2	37,0
vyšší odborné	12,7	13,9	15,2	16,2	16,9	17,8	18,4	19,1	19,6	19,5	20,2

1) od roku 2001 s promítnutím výsledků sčítání lidu 2001, od roku 2011 s promítnutím výsledků sčítání lidu 2011

Příloha 2: Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let

CELKEM								
	Obyvatelstvo ve věku 15 a více let (tis. osob)	Pracovní síla ekonomicky aktivní (tis. osob)	v tom		Ekonomicky neaktivní (tis. osob)	Míra ekonomické aktivity (%)	Míra zaměstnanosti (%)	Obecná míra nezaměstnanosti (%)
			zaměstnaní (tis. osob)	nezaměstnaní (tis. osob)				
2020	8 985,8	5 372,0	5 234,9	137,0	3 613,9	59,8	58,3	2,6
2019	8 963,5	5 412,2	5 303,1	109,1	3 551,3	60,4	59,2	2,0
2018	8 941,8	5 415,4	5 293,8	121,6	3 526,4	60,6	59,2	2,2
2017	8 929,2	5 377,1	5 221,6	155,5	3 552,0	60,2	58,5	2,9
2016	8 928,7	5 350,0	5 138,6	211,4	3 578,7	59,9	57,6	4,0
2015	8 935,7	5 309,9	5 041,9	268,0	3 625,7	59,4	56,4	5,0
2014	8 932,6	5 297,9	4 974,3	323,6	3 634,7	59,3	55,7	6,1
2013	8 951,5	5 306,0	4 937,1	368,9	3 645,4	59,3	55,2	7,0
2012	8 964,6	5 256,9	4 890,1	366,9	3 707,6	58,6	54,5	7,0
2011	8 964,7	5 223,0	4 872,4	350,6	3 741,7	58,3	54,4	6,7
2010	9 015,4	5 268,9	4 885,2	383,7	3 746,5	58,4	54,2	7,3

MUŽI								
	Obyvatelstvo ve věku 15 a více let (tis. osob)	Pracovní síla ekonomicky aktivní (tis. osob)	v tom		Ekonomicky neaktivní (tis. osob)	Míra ekonomické aktivity (%)	Míra zaměstnanosti (%)	Obecná míra nezaměstnanosti (%)
			zaměstnaní (tis. osob)	nezaměstnaní (tis. osob)				
2020	4 397,5	2 995,1	2 928,2	66,9	1 402,4	68,1	66,6	2,2
2019	4 381,1	3 002,5	2 950,7	51,8	1 378,6	68,5	67,4	1,7
2018	4 365,8	3 000,3	2 946,5	53,8	1 365,6	68,7	67,5	1,8
2017	4 355,7	2 985,6	2 915,8	69,9	1 370,0	68,5	66,9	2,3
2016	4 353,7	2 977,2	2 876,7	100,6	1 376,4	68,4	66,1	3,4
2015	4 355,9	2 962,7	2 837,3	125,4	1 393,2	68,0	65,1	4,2
2014	4 352,3	2 968,3	2 817,0	151,3	1 384,0	68,2	64,7	5,1
2013	4 362,1	2 969,3	2 794,0	175,3	1 392,7	68,1	64,1	5,9
2012	4 368,0	2 956,7	2 778,6	178,2	1 411,3	67,7	63,6	6,0
2011	4 366,8	2 948,3	2 777,3	171,0	1 418,5	67,6	63,7	5,8
2010	4 392,8	2 989,1	2 798,3	190,8	1 403,8	68,0	63,7	6,4

ŽENY								
	Obyvatelstvo ve věku 15 a více let (tis. osob)	Pracovní síla ekonomicky aktivní (tis. osob)	v tom		Ekonomicky neaktivní (tis. osob)	Míra ekonomické aktivity (%)	Míra zaměstnanosti (%)	Obecná míra nezaměstnanosti (%)
			zaměstnaní (tis. osob)	nezaměstnaní (tis. osob)				
2020	4 588,3	2 376,9	2 306,7	70,2	2 211,5	51,8	50,3	3,0
2019	4 582,3	2 409,7	2 352,4	57,3	2 172,7	52,6	51,3	2,4
2018	5 395,2	2 415,1	2 347,3	67,8	2 160,9	52,8	51,3	2,8
2017	4 573,5	2 391,5	2 305,8	85,7	2 182,0	52,3	50,4	3,6
2016	4 575,0	2 372,8	2 261,9	110,9	2 202,2	51,9	49,4	4,7
2015	4 579,8	2 347,3	2 204,6	142,7	2 232,5	51,3	48,1	6,1
2014	4 580,2	2 329,6	2 157,3	172,3	2 250,7	50,9	47,1	7,4
2013	4 589,4	2 336,7	2 143,0	193,6	2 252,7	50,9	46,7	8,3
2012	4 596,6	2 300,2	2 111,5	188,7	2 296,4	50,0	45,9	8,2
2011	4 597,9	2 274,7	2 095,1	179,6	2 323,2	49,5	45,6	7,9
2010	4 622,6	2 279,8	2 086,9	192,9	2 342,7	49,3	45,1	8,5

Kód: ZAM01-B/9

Zdroj: VŠPS - výběrová šetření pracovních sil. Od roku 2001 údaje vycházejí z výsledků SLDB 2001, od roku 2011 vycházejí z definitivních výsledků SLDB 2011.

Zdroj: Český statistický úřad, Veřejná databáze ČSÚ

vygenerováno 17.01.2022 20:29

Příloha 4: Gender pay gap in unadjusted form

Data extracted on 24/01/2022 17:11:44 from [ESTAT]

Dataset: Gender pay gap in unadjusted form [SDG_05_20]

Last updated: 07/12/2021 11:00

Time frequency Annual

Unit of measure Percentage

Statistical classification of economic activities in the European Community (NACE Rev. 2)

Industry, construction and services (except public administration, defense, compulsory social security)

TIM	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Albania	6,8
Austria	24,0	23,5	22,9	22,3	22,2	21,8	20,8	20,7	20,4	19,9
Belgium	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,4	6,0	5,8	5,8	5,8
Bulgaria	13,0	13,2	15,1	14,1	14,2	15,5	14,6	14,3	13,9	14,1
Croatia	5,7	.	.	7,7	8,7	.	11,6	12,3	11,4	11,5
Cyprus	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	13,2	12,3	11,2	10,4	10,1
Czechia	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	21,5	21,1	20,1	18,9
Denmark	17,1	16,4	16,8	16,5	16,0	15,1	15,1	14,8	14,6	14,0
Estonia	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,7	24,8	24,9	21,8	21,7
Euro area - 19 countries (from 2015)	17,0	17,3	17,6	17,1	16,8	16,5	16,2	15,7	15,3	14,9
European Union - 27 countries (2007-2013)	14,1
European Union - 27 countries (from 2020)	15,8	16,2	16,4	16,0	15,7	15,5	15,1	14,6	14,4	.
European Union - 28 countries (2013-2020)	17,1	17,1	17,4	16,8	16,6	16,4	16,1	15,7	15,3	.
Finland	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4	17,5	17,5	17,1	16,9	16,6
France	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,6	15,9	16,3	16,7	16,5
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	21,8	21,1	20,4	20,1	19,2
Greece	15,0	.	.	.	12,5	10,4
Hungary	17,6	18,0	20,1	18,4	15,1	14,0	14,0	15,9	14,2	18,2
Iceland	17,7	17,8	17,7	19,0	16,7	17,5	15,8	15,3	13,8	.
Ireland	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9	13,9	14,2	14,4	11,3	.
Italy	5,3	5,7	6,5	7,0	6,1	5,5	5,3	5	5,5	4,7
Latvia	15,5	14,1	14,9	16,0	17,3	18,4	19,7	19,8	19,6	21,2
Lithuania	11,9	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	14,4	15,2	14,0	13,3
Luxembourg	8,7	7,9	7,0	6,2	5,4	4,7	3,9	2,6	1,4	1,3
Malta	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6	10,7	11,6	13,2	13,0	11,6
Montenegro	7,7
Netherlands	17,8	18,6	17,6	16,6	16,2	16,1	15,6	15,1	14,7	14,6
North Macedonia	9,1
Norway	16,1	15,7	14,7	15,5	14,5	16,0	14,5	13,7	13,2	.
Poland	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	7,3	7,1	7,0	8,5	8,5
Portugal	12,8	12,9	15,0	13,3	14,9	16,0	13,9	10,8	8,9	10,6
Romania	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5	5,6	4,8	2,9	2,2	3,3
Serbia	8,7	9,6
Slovakia	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7	19,7	19,2	20,1	19,8	18,4
Slovenia	0,9	3,3	4,5	6,3	7,0	8,2	8,1	8,4	9,3	7,9
Spain	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,1	14,8	13,5	11,9	11,9
Sweden	15,4	15,6	15,5	14,6	13,8	14,0	13,3	12,5	12,1	11,8
Switzerland	17,8	17,6	17,4	17,6	17,4	17,9	17,4	17,6	18,6	.
Turkey	-1,3
United Kingdom	23,3	21,8	22,6	21,0	20,9	21,0	20,7	20,8	19,8	.

Zdroj: Eurostat

Time		2017																			
Geograph	Overall Ge	Work (D)	Participat	Segregati	Money (D)	Financial r	Economic	Knowledge	Attainme	Segregati	Time (D)	Care activ	Social acti	Power (D)	Political p	Economic	Social pow	Health (D)	Health sta	Healthy b	Access to
Austria	63.3	76.1	81.4	71.2	85.9	79.8	92.5	63.2	72	55.5	61.2	62.7	59.7	34.9	59.1	17.4	41.1	91.7	91.3	84.6	99.8
Belgium	70.5	73.8	77.5	70.2	87.5	82.7	92.6	71.1	73.3	68.9	65.3	68.9	61.9	53.4	70.2	38	57.1	86.3	93.3	70.3	98
Bulgaria	58	68.6	82.7	56.9	61.9	48.2	79.5	53.3	56.1	50.7	42.7	55.7	32.6	56	49.2	53.2	67	76.4	88.1	52.3	96.9
Cyprus	55.1	70.7	84.7	59	79.2	72.1	87.1	58.5	73.3	46.6	51.3	65.7	40	24.7	25.8	22.6	25.8	88.2	95.5	73	98.4
Czechia	53.6	66.1	81.8	53.5	75.9	58.8	98.1	57.3	66.9	49.2	57.3	56.8	57.7	22.6	36.6	9.2	34.2	86	89.6	72.3	98.2
Germany	65.5	71.4	81.9	62.2	84.2	81.2	87.4	52.9	61	45.9	65	71.3	59.3	53	71.5	42.1	49.5	90.5	91.8	80.9	99.7
Denmark	76.8	79.2	87.2	72	86.6	82.4	91.1	73.6	82.1	66	83.1	86.1	80.2	61.5	71.2	55.7	58.7	89.6	91.6	81.7	96.2
Estonia	56.7	72.1	88.6	58.7	66.7	56.4	79	53.2	67.9	41.7	74.7	85.9	65	28.2	44.9	23.2	21.4	81.5	84.1	70.1	91.9
Greece	50	64.2	71	58	70.7	61.4	81.4	55.6	63.9	48.4	44.7	50.9	39.3	21.7	34.7	12.1	24.2	83.1	93.4	66.6	92.3
Spain	68.3	72.4	78	67.3	75.9	71	81.2	65.3	73.3	58.1	64	74.5	55	57	72.3	43.5	58.9	89.6	93.2	78.6	98.3
European	65.7	70.6	79.2	62.9	80.1	73.9	86.7	62.4	71.2	54.7	64.9	69.1	61	48.4	53	39.2	54.5	87.1	90.9	74.8	97
Finland	73	74.7	89.2	62.6	86.4	78.5	95.2	61.3	81.4	46.1	77.4	82.2	72.9	65.3	84.8	47.6	68.9	89.7	91.1	81.9	96.8
France	72.6	72.1	82.3	63.2	86.1	80.4	92.3	66.1	77.5	56.4	67.3	70.4	64.4	68.2	77.1	70.2	58.4	87.1	91.6	74	97.6
Croatia	53.1	69.4	78.5	61.4	69.9	57.1	85.6	49.8	59.3	41.8	51	54.4	47.9	28.5	38.7	19	31.6	83.3	86.4	68.3	97.8
Hungary	50.8	67.2	79.6	56.7	70.7	55.2	90.5	56.9	64.6	50	54.3	65	45.4	18.7	14.3	22.1	20.9	86	85.8	76.8	96.5
Ireland	69.5	73.9	78.3	69.7	84.7	81	88.6	66.4	74.1	59.6	74.2	76.2	72.1	48.6	39.8	39.9	72.4	90.6	96.8	79	97.3
Italy	62.1	62.4	66.7	58.4	78.6	73	84.6	61.4	56.1	67.1	59.3	61.2	57.4	45.3	47.4	44.7	43.7	86.3	91.3	74.2	94.8
Lithuania	56.8	73.2	88.2	60.7	65.6	53.5	80.4	55.8	68.4	45.4	50.6	64	40	36.6	40	30.1	40.9	79.1	78.5	64.8	97.5
Luxembou	69	74	81.3	67.4	94.4	97	92	69.4	84.1	57.2	69.1	79.4	60.2	43.5	51.1	23.5	68.2	89	92	78.5	97.7
Latvia	57.9	73.6	87.8	61.8	64.3	51.9	79.5	48.9	59.1	40.5	65.8	89.8	48.2	39	40.5	44.2	33.2	78.4	79.8	65.5	92.3
Malta	60.1	71	68.9	73.1	82.4	73.3	92.8	65.2	61.3	69.5	64.2	69	59.8	27.4	30.5	24.4	27.5	91.8	95.6	81.7	99
Netherlan	72.9	76.7	79.2	74.3	86.8	79.1	95.4	67.3	80.9	56	83.9	79.3	88.7	52.9	70.6	33.1	63.4	89.9	91.7	79.3	99.9
Poland	56.8	66.8	79.5	56.2	73.3	61.4	87.5	56	61.3	51.1	52.5	64.1	43	35.1	46.1	38.2	24.4	82.2	86.6	67.9	94.5
Portugal	56	72	85.4	60.8	70.9	60.3	83.5	54.8	59.5	50.6	47.5	63.3	35.7	33.9	48.7	16.4	48.9	83.6	82.6	75.5	93.9
Romania	52.4	67.1	77.5	58.1	59.4	45.7	77.3	51.8	52.9	50.7	50.3	70.7	35.8	33.2	32.9	21.4	51.8	70.4	88.6	42.5	92.9
Sweden	82.6	82.6	95.4	71.5	87.5	82.3	93.1	72.8	78.5	67.5	90.1	90.9	89.3	79.5	93.9	60.8	87.8	94.1	97.4	89.3	95.8
Slovenia	68.4	71.8	83.5	61.7	81.6	69.8	95.5	55	67.4	44.9	72.9	69.5	76.4	60.6	65.4	16.5	55.3	87.7	89.1	75.9	99.8
Slovakia	52.4	65.5	80.6	53.2	74	56.4	97.2	60	58.8	61.2	46.3	56.5	37.9	23.1	29	14.6	29.1	85.3	87.4	73.1	97.3

Time		2019																			
Geograph	Overall Ge	Work (D)	Participat	Segregati	Money (D)	Financial r	Economic	Knowledge	Attainme	Segregati	Time (D)	Care activ	Social acti	Power (D)	Political p	Economic	Social pow	Health (D)	Health sta	Healthy b	Access to
Austria	65.3	76.6	82.4	71.2	86.4	81.4	91.7	64.1	74.1	55.5	61.2	62.7	59.7	39.9	61.1	21.1	49.3	91.7	91.5	84.6	99.7
Belgium	71.1	74.1	78.2	70.2	88.3	83.3	93.6	71.3	74.3	68.4	65.3	68.9	61.9	55.2	67.8	40.2	61.7	86.3	93.3	70.3	97.9
Bulgaria	58.8	69	83.5	57	61.8	50.2	76.1	53.2	55.4	51	42.7	55.7	32.6	59.9	53.8	59.9	66.8	77.1	89	52.3	98.5
Cyprus	56.3	70.7	84.9	58.8	80.8	72.8	89.7	56.5	73.2	43.5	51.3	65.7	40	28.2	27.5	23	35.6	88.4	96.1	73	98.4
Czechia	55.7	67	83.5	53.7	76.7	59.8	98.2	59	69.9	49.8	57.3	56.8	57.7	26.1	37.8	13.6	34.3	86.3	90	72.3	98.7
Germany	66.9	72.1	83.3	62.3	86	82.1	90.1	53.7	62.4	46.2	65	71.3	59.3	56.6	69.6	49.7	52.4	90.5	92	80.9	99.7
Denmark	77.5	79.6	88.3	71.8	87.1	83.2	91.2	72.3	81.8	64	83.1	86.1	80.2	64.9	74.2	56.5	65.3	89.9	92.4	81.7	96.3
Estonia	59.8	71.5	89.8	57	69.4	58.3	82.5	55.5	70.1	44	74.7	85.9	65	34.6	48.5	23.4	36.5	81.9	83.9	70.1	93.5
Greece	51.2	64.2	71.4	57.7	71.4	61.3	83.2	55.7	66.3	46.8	44.7	50.9	39.3	24.3	35.8	14.9	27	83.5	93.3	66.6	93.8
Spain	70.1	72.9	79.1	67.1	76.7	72.2	81.4	67.4	76	59.7	64	74.5	55	62	76.8	53.4	58.1	90.1	94.1	78.6	98.9
European	66.9	71.1	80.4	62.9	81.1	74.9	88	62.6	71.8	54.5	64.9	69.1	61	51.6	55	43	58.2	87.8	91.9	74.8	98.3
Finland	73.4	74.9	88.9	63.1	87.6	79.2	96.9	61.1	83	45	77.4	82.2	72.9	66.7	78.8	52.5	71.5	89.7	90.9	81.9	96.8
France	74.6	72.4	82.4	63.5	86.4	81	92.1	66	78.5	55.6	67.3	70.4	64.4	78.3	80.8	82.9	71.7	87.4	91.9	74	98.1
Croatia	55.6	69.2	78.9	60.7	72.2	60.1	86.9	50.4	59.2	42.9	51	54.4	47.9	34.8	42.2	19.8	50.2	83.7	87.5	68.3	98.1
Hungary	51.9	67.4	81	56	71.6	55.5	92.5	56.9	63.4	51	54.3	65	45.4	20.6	15	23.1	25.1	86.6	86.6	76.8	97.6
Ireland	71.3	75.5	81.7	69.8	85.5	81.7	89.5	66.9	77.8	57.6	74.2	76.2	72.1	53.4	44.1	46.4	74.5	90.9	97.1	79	97.9
Italy	63	63.1	68.2	59.8	78.8	74.4	83.5	61.2	57	65.8	59.3	61.2	57.4	47.6	47.9	53.1	42.5	88.7	95.1	74.2	99
Lithuania	55.5	73.6	89.7	60.4	64.7	55	76.1	55.9	69.4	45	50.6	64	40	32.5	40.9	18.5	45.3	79.8	80	64.8	98.2
Luxembou	69.2	74.1	82.4	66.7	91.8	96.8	87.2	69.5	84.5	57.1	69.1	79.4	60.2	44.8	48.9	28.2	65.2	89.6	91.9	78.5	99.7
Latvia	59.7	74.2	89.3	61.7	65.5	53.7	80	49.7	62.3	39.7	65.8	89.8	48.2	44.1	36.7	45.6	51.4	78.3	79	65.5	92.9
Malta	62.5	73.3	73.1	73.5	82.5	74.4	91.4	65.8	65.9	65.8	64.2	69	59.8	32.2	32.9	24	42.2	92.1	96.2	81.7	99.6
Netherlan	72.1	77.4	80.7	74.2	86.7	80.4	93.5	67.1	83.4	53.9	83.9	79.3	88.7	50	70.6	29.3	60.2	90	92.1	79.3	99.9
Poland	55.2	67	80.2	56	75.1	62.8	89.9	56.5	61.5	51.9	52.5	64.1	43	29.1	43.6	33.1	17	83.2	82.3	67.9	97
Portugal	59.9	72.5	86.6	60.7	72.1	61.2	84.8	55.1	60.4	50.3	47.5	63.3	35.7	46.7	56.7	36.3	49.4	84.5	84	75.5	95.2
Romania	54.5	67.7	79	58	62	47.2	81.6	51.5	52.4	50.7	50.3	70.7	35.8	38.8	40.8	20.5	69.7	71.1	88.6	42.5	95.7
Sweden	83.6	83	95.7	71.9	86.8	82.1	91.9	73.8	80.2	67.9	90.1	90.9	89.3	83.4	95.1	69.4	87.9	94.7	96.9	89.3	98
Slovenia	68.3	73.3	86.5	62.1	82.4	70	97.1	56	66.9	46.9	72.9	69.5	76.4	57.6	67.3	50.4	56.2	87.1	89.9	75.9	97.5
Slovakia	54.1	66.5	82.6	53.5	74.2	56.8	96.9	60.4	59.7	61.1	46.3	56.5	37.9	26.8	35.3	17.9	30.4	85.8	88.1	73.1	98

Time		2020																			
Geograph	Overall Ge	Work (D)	Participat	Segregati	Money (D)	Financial r	Economic	Knowledge	Attainme	Segregati	Time (D)	Care activ	Social acti	Power (D)	Political p	Economic	Social pow	Health (D)	Health sta	Healthy b	Access to
Austria	66.5	76.4	82.4	70.7	86.7	80.9	93.1	63.8	73.3	55.5	61.2	62.7	59.7	44.2	65.9	24.4	53.7	91.9	91.8	84.6	99.9
Belgium	71.4	74.7	79.5	70.1	88.7	83.8	93.8	71.4	73.8	69	65.3	68.9	61.9	55.7	68.1	41.8	60.8	86.5	93.6	70.3	98.4
Bulgaria	59.6	69	83.5	57	62.3	49.6	78.2	54.9	57.3	52.7	42.7	55.7	32.6	61.5	56.5	60	68.5	77.2	89.1	5	