

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra statistiky**



**Bakalářská práce**

**Postavení žen ve společnosti**

**Karolína Kodytková**

© 2021 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Karolína Kodytková

Hospodářská politika a správa  
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Postavení žen ve společnosti**

Název anglicky

**The position of women in society.**

---

### **Cíle práce**

Cílem bakalářské práce je posoudit postavení žen ve společnosti, jejich uplatnění na trhu práce a postavení v rodině. Poukázat na možnou diskriminaci žen. Dalším cílem je analyzovat pomocí statistických metod rozdíly mezi muži a ženami. Dotazníkovým šetřením zjistit názory veřejnosti na dané téma.

### **Metodika**

V teoretické části bakalářské práce budou datovými zdroji zejména orgány státní správy ČR, odborné publikace a internetové zdroje. Součástí práce bude též vlastní dotazníkové šetření. Získané údaje budou analyzovány pomocí standardních matematicko-statistických metod.

## **Doporučený**

### **rozsah práce**

cca 40 stran

## **Klíčová slova**

Diskriminace žen, gender, ženy vs. muži, zaměstnání, plat

---

## **Doporučené zdroje informací**

FIALOVÁ, E. – SPOUSTOVÁ, I. – HAVELKOVÁ, B. – PŮL NA PŮL – ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ (PROJEKT). *Diskriminace a právo : [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva.* [Praha]: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9.

[hp://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/zeny\\_na\\_trhu\\_prace\\_tiskova\\_verze\\_celek-cut.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/zeny_na_trhu_prace_tiskova_verze_celek-cut.pdf)

<https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2020>

HUBÁLEK M. a M. ŠTĚPÁNKOVÁ a L. ZAMBOJ. Trh práce a diskriminace. Vyd. 1. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. 145 s. ISBN 9788025426623.

KŘÍŽKOVÁ, A. – PAVLICA, K. *Management genderových vztahů : postavení žen a mužů v organizaci.* Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

OAKLEY, A. – POLÁČKOVÁ, M. – POLÁČEK, M. *Pohlaví, gender a společnost.* Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.

RENZETTI, C M. – CURRAN, D J. – GJURIČ, L. – UNIVERZITA KARLOVA. *Ženy, muži a společnost.* Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2019/20 LS – PEF

**Vedoucí práce**

RNDr. Jan Grosz

**Garantující pracoviště**

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 29. 11. 2021

**prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 30. 11.

2021 **Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

---

V Praze dne 30. 11. 2021

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Postavení žen ve společnosti" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30.11.2021

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala svému vedoucímu bakalářské práce RNDr. Janu Groszovi za odborné vedení práce, které mi pomohlo tuto práci zkompletovat.

# Postavení žen ve společnosti

## **Abstrakt:**

Tato práce se zabývá jedním z problémů současné společnosti, a to je postavení žen zejména na trhu práce, rovnoprávnost mezi mužem a ženou. Dále velmi diskutovaným tématem je i genderová diskriminace na trhu práce.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a analytickou část. V teoretické části jsou definována teoretická východiska a základní pojmy týkající se postavení žen ve společnosti. Vysvětleny jsou i pojmy jako diskriminace a odborný pohled na rozdíl mezi muži a ženami včetně legislativních nástrojů zaměřených na rovnost žen a mužů.

Analytická část je zaměřena na analýzu současného stavu postavení žen na trhu práce v České republice. Empirická část byla doplněna i dotazníkovým šetřením, které bylo provedeno u náhodně vybraných respondentů různého věku. Následně byla získaná data vyhodnocena.

**Klíčová slova:** diskriminace žen, gender, ženy vs. muži, zaměstnání, plat

# The position of women in society

## Abstract

This work deals with one of the problems of today's society, and that is the position of women, especially in the labor market, equality between men and women. Another highly discussed topic is gender discrimination in the labor market.

The bachelor thesis is divided into theoretical and analytical part. The theoretical part defines the theoretical basis and basic concepts concerning the position of women in society. Terms such as discrimination and a professional view of the difference between men and women are also explained, including legislative instruments aimed at equality between women and men.

The analytical part is focused on the analysis of the current state of women in the labor market in the Czech Republic. The empirical part was supplemented by a questionnaire survey, which was conducted with randomly selected respondents of different ages. Subsequently, the obtained data were evaluated.

**Keywords:** discrimination of women, gender, women vs. men, employment, payment



# Obsah

<b>Obsah</b> .....	<b>9</b>
<b>1 Úvod</b> .....	<b>11</b>
<b>2 Cíl práce a metodika</b> .....	<b>12</b>
2.1 Cíl práce.....	12
2.2 Metodika.....	12
<b>3 Teoretická východiska včetně základních pojmů</b> .....	<b>13</b>
3.1 Teoretická východiska.....	13
3.2 Základní pojmy .....	15
3.3 Žena vs. muž.....	22
3.4 Rodina .....	24
3.5 Násilí na ženách .....	25
3.6 Postavení žen v současné společnosti .....	26
3.7 Legislativní nástroje vedoucí k rovným příležitostem .....	27
<b>4 PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>35</b>
4.1 Postavení žen ve společnosti v ČR .....	35
4.2 Situace na trhu práce .....	36
4.2.1 Cena práce a mzdové rozdíly.....	36
4.2.2 Shrnutí .....	43
4.2.3 Vzdělanostní struktura mužů a žen .....	45
4.2.4 Tabulka 6 Vzdělanostní struktura zaměstnaných v členění na muže a ženy45	
4.2.5 Shrnutí .....	46
4.2.6 Zaměstnání dle CZ-NACE a věkových skupin.....	47
4.3 Ženy na trhu práce.....	49
4.3.1 Genderová segregace trhu práce .....	50
4.4 Zhodnocení .....	51
<b>5 Metodologické šetření</b> .....	<b>55</b>
5.1 Stanovení výzkumného cíle.....	55
5.2 Metody sběru dat.....	55
5.3 Zpracování zjištěných údajů a jejich interpretace.....	56
5.3.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření .....	56
<b>6 Diskuze</b> .....	<b>67</b>
<b>7 Závěr</b> .....	<b>69</b>
<b>8 Seznam použitých zdrojů</b> .....	<b>71</b>
<b>9 Seznam tabulek, obrázků a grafů</b> .....	<b>74</b>

<b>10 Přílohy .....</b>	<b>75</b>
10.1 Příloha č. 1 dotazník.....	75

# 1 Úvod

Předložená bakalářská práce se zabývá problematikou postavení žen ve společnosti, zejména jejich postavení v rodině, v zaměstnání a zaměřuje se taktéž na diskriminační záležitosti. Rovné zacházení mezi mužem a ženou patří mezi základní pilíře současné společnosti, a proto je nejenom v rámci států Evropské unie, ale po celém světě této problematice věnována velká pozornost. V naší legislativě je rovnocenný přístup řešen prostřednictvím zásady rovného zacházení pro muže i ženy, a to konkrétně v zákoně č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce. Tato zásada je zaměřena zejména na pracovně právní oblast, se zaměřením na přístup k zaměstnání, pracovní podmínky, odbornou přípravu včetně zákazu jakékoliv diskriminace kvůli barvě pleti, pohlaví, sexuální orientace, rasy, apod.

Jak již bylo zmíněno, tématu postavení žen ve společnosti se zaměřením na jejich postavení v pracovně právních záležitostech je věnována velká pozornost. Důležitým krokem v této problematice je situace po roce 1989 a následný vstup České republiky do Organizace spojených národů. Tímto krokem musela Česká republika přijmout řadu opatření, která souvisejí s ochranou lidských práv a rovným zacházením. Počátkem devadesátých let minulého století se u nás začalo diskutovat o této problematice, vznikají první spolky se snahami o zlepšení postavení žen ve společnosti. V dnešní době mají tyto spolky velký podíl na osvětě, a to díky realizaci jejich projektů včetně kampaní, které se zaměřují na problematiku postavení žen ve společnosti.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a analytickou část. Teoretická část se zabývá základními pojmy k problematice postavení žen ve společnosti, jako je například diskriminace, feminismus, gender, na postavení žena vs. muž ve společnosti, rodinu, legislativní procesy, které se zabývají postavením žen ve společnosti, apod. Analytická část práce se věnuje současnému postavení žen na trhu práce v České republice. Závěr empirické části je věnován dotazníkovému šetření se zaměřením na problematiku genderové diskriminace. Cílem předložené bakalářské práce je posouzení postavení žen ve společnosti, jejich uplatnění v oblasti pracovních záležitostí.

## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

Cílem předložené bakalářské práce je posouzení postavení žen ve společnosti, jejich uplatnění v oblasti pracovních záležitostí. Bakalářská práce poukáže na možnou diskriminaci žen.

### 2.2 Metodika

V rámci bakalářské práce bude provedena analýza současného stavu postavení žen na trhu práce v České republice. Bude využito metody časových řad, indexy časových řad, a to prostý aritmetický index a bazický index.

Metoda vychází z následujícího vzorce:

$$\bar{y} = \frac{\sum_{t=1}^T y_t}{T}$$

Dále bude v práci realizováno dotazníkové šetření s cílem zjistit názor veřejnosti na výše uvedenou problematiku.

Kontingenční tabulka je tabulková reprezentace kategorických dat.

Kontingenční tabulka obvykle ukazuje frekvence pro konkrétní kombinace hodnot dvou diskretních náhodných veličin X a Y. Každá buňka v tabulce představuje vzájemně se vylučující kombinace hodnot X-Y.

### 3 Teoretická východiska včetně základních pojmů

#### 3.1 Teoretická východiska

V rámci posledního období dochází v české společnosti ke značnému rozvoji oboru genderových studií, které se zaměřují na různá spektra jednotlivých témat. Mezi ně patří například gender ve společnosti, gender vs. politika, gender vs. právo, gender v médiích, apod. Ve velmi častých případech dochází v rámci genderových studií k záměně za feminismus, a proto dochází k jejich odsouzení. Je nutno podotknout, že se nejedná o stejnou záležitost. Feminismus včetně genderových studií patří mezi typy oborů, u nichž docházelo postupem doby k neustálému vývoji včetně spojitosti s novými poznatky k ženám v rámci společnosti v různých vědách. Gender studies patří mezi skupinu uznávaných odborných věd včetně rozdílů sociálních a kulturních rozdílů mezi mužem a ženou v rámci společnosti, a to jak z pohledu současnosti, ale též historického (Šiklová a kol., 2015, s. 9).

Pokud jde o feminismus a jeho formy, jedná se o světový názor žen filozofického rozmachu. Ty jsou odhodlané ideovým způsobem reflektovat své postavení a bojovat za svá práva. Tento názor má mnoho směrů různého charakteru – ať už jde o radikální feminismus, sociální feminismus, pravicový nebo levicový feminismus, socialistický, apod. Feminismus se začíná více prosazovat v druhé polovině 20. století, konkrétně v šedesátých letech, a to ve Spojených státech amerických. V této době se v USA bojovalo za lidská práva, za práva minoritických skupin a černošského obyvatelstva. V této době se začíná formovat skupina žen, která bojuje za nerovné postavení žen ve společnosti. Jejich cílem bylo prosazení práva ženy včetně hájení těchto práv.

V jiných formách se tento proces, jehož hlavním úkolem bylo zajistit rovnoprávné postavení žen, se objevuje ještě dříve, a to na konci 18. století v období Velké francouzské revoluce. Ženy si začaly více uvědomovat své nerovné postavení vůči mužům. První osobou, která se touto problematikou začala zabývat a výrazněji prosazovat utvářející se ženské hnutí, byla O. de Gouges. Tato francouzská obyvatelka vytvořila deklaraci ženských práv. Její snahou bylo zajistit ženský podíl na veřejných věcech v úplně stejném rozsahu, jako měli muži. Velice důležitým obdobím bylo století devatenácté, kdy

pokračuje snaha žen o získání volebního práva včetně práva na zajištění vzdělání. Jako další důležité období byla již výše uvedená 60. léta minulého století. V současnosti navazuje na toto období tzv. třetí vlna emancipačního hnutí (Šiklová a kol., 2015, s. 13).

Na našem území byla do doby nedávno minulé veškerá problematika související s genderovou problematikou spojována s určitými předsudky a v některých momentech docházelo až vytvoření určitého odporu vůči jakýmkoli genderovým studiím. Toto vše je podmíněno historickým prostředím a vývojem na území českých zemí. Jen pro srovnání, zatímco na území Spojených států amerických docházelo k vytvoření prvních ženských hnutí, v našem státě bylo jakékoli psaní a mluvení o lidském právu bráno za ideologii. Veškerá takováto hnutí byla v oficiálních prohlášeních odsouzena. Druhou hlavní příčinou je neznalost uvedené problematiky s nedostatkem publikací, která se zaměřuje na feministickou problematiku. Časopis *Aspekt* měl snahu napravovat uvedenou realitu. Jednalo se o kulturně feministickou periodiku se zaměřením na publikaci překladů, ukázek textů či recenzi odborné literatury. Tento časopis byl ale poměrně neznámým. Příčinou toho byla skutečnost, že jeho dostupnost byla zúžena pouze na specializované knihovny.

Problematikou feminismu a genderu se taktéž zabývalo pár čísel časopisů se speciálním zaměřením. Jednalo se na příklad o Sociologický časopis Akademie věd České republiky, časopis *Prostor* nebo *Filosofický časopis*, popřípadě některé z knižních publikací. V současnosti je již řada publikací zveřejněna v elektronických podobách na internetu a tím pádem je jejich dostupnost mnohonásobně větší a tudíž se zvyšuje vzdělanost zabývající se touto problematikou.

V roce 1991 dochází ke vzniku organizace *Gender studie, o. p. s.*, která je neziskovou organizací a byla založena v Dubrovníku v rámci evropského setkání žen a konference pod názvem „Ženy v měnící se Evropě“, která se konala téhož roku v Dánsku. Oficiálně dochází k založení v roce 1992. Zásluha této organizace spadá zejména do problematiky implementace genderové problematiky na vysoké školy v ČR. První přednášky byly realizovány na fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze téhož roku. Později byly tyto kurzy realizovány taktéž na univerzitách v Brně a Olomouci. V roce 1998 vzniká na Karlově univerzitě samostatné Centrum studií rodu, které bylo později přeměněno na samostatnou Katedru genderových studií. Záštitu nad touto katedrou měla Fakulta

humanitních studií Univerzity Karlovy. Dále se genderovou problematikou také zabývají v Brně, a to konkrétně na Masarykově univerzitě. Na dalších českých vysokých školách probíhají kurzy včetně vzdělávacích seminářů, které jsou zaměřeny na uvedenou problematiku, kterou se taktéž ihned po „sametové revoluci“ začal zabývat Sociologický ústav Akademie věd České republiky (Komárková, 2006, s. 30 – 31).

Uvedené organizace se pohybují nejen na vzdělávacím poli. Byla vydána celá řada letáků včetně drobných publikací, které se zaměřovaly na nerovnost a postavení žen ve společnosti, či na trhu práce. Zapojily se taktéž do projektů, které jsou významné na národní, ale také i na mezinárodní úrovni. V současnosti společnost pokračuje v realizaci svého cíle, a to je šíření informací, které souvisejí s genderovou problematikou a tím taktéž snižují nerovnost v rámci pohlaví. Je realizováno několik velmi úspěšných projektů, které se zaměřují zejména na vzdělávání populace či na vznik programu, které se věnují ochraně týraných či sexuálně obtěžovaných žen včetně návrhů se zaměřením na legislativní opatření a jejich implementaci.

Problematikou genderu se také už zabývá i vláda České republiky, a to oficiálně od roku 1995, kdy na konferenci v Pekingu přijala oficiální dokument „Akční platforma“, kterým se zavázala zabývat se řešením nerovnosti mezi pohlavími. Hlavní cíl tohoto dokumentu spočívá ve vymezení kritických oblastí se zaměřením na diskriminaci žen, zajistit definici klíčových problémů včetně návrhů strategických opatření. Bylo nutné zajistit pravidelné shromáždění, analýzu a prezentaci statistických údajů o jednotlivcích, a to podle věku a pohlaví, a to z důvodu eliminace nerovnosti mužů a žen ve společnosti.

### **3.2 Základní pojmy**

Pokud by si každý z nás odpověděl na otázky typu: „Jaký je rozdíl mezi ženou a mužem?“, popřípadě „Jaké charakteristické vlastnosti má žena a jaké muž?“, je patrné, že odpovědi by byly více či méně odlišné. Jedná se vždy o subjektivní názor daného jedince na skutečnost, jaké znaky jsou více ženské a jaké více mužské, ale základní biologický rozdíl je jasný a zřetelný úplně všem a tím nejzákladnějším ukazatelem je jednoznačně pohlaví.

## **Pohlaví**

Pohlaví dává jasné rozdíly biologického rozsahu mezi ženou a mužem, a to již od narození. Jde o jednotlivé fyzické vlastnosti, mezi které patří genitálie, pohlavní chromozomy a hormony včetně celkového reprodukčního systému. Pohlaví je používáno ihned po narození k pravé identifikaci jedince.

## **Gender**

Toto označení je řeckého původu a znamená rod. Tento pojem byl převzat do většiny evropských jazyků. Do českého jazyka je nepřeložitelný, a také z tohoto důvodu bývá ponecháván v původním originále. I přes skutečnost, že pohlaví a gender mohou svádět k názoru, že se jedná o totéž, pravý význam těchto slov je odlišný. Prostřednictvím pohlaví je možné popsat biologickou rozdílnost jedince, kdežto prostřednictvím slova gender je vyjádřena kulturní rozdílnost, předsudky i očekávání, a to v postavení žen a mužů (Koldinská, 2010).

Velkou měrou nás ovlivňuje skutečnost, v jaké společnosti žijeme. Ovlivňuje nás mnohem více, než jsme schopni a ochotni si uvědomit. Rozlišení pohlaví dle genderu je do člověka vštěpováno už od samého narození. Výchova, ale i škola, naši vrstevníci, kulturní prostředí včetně médií patří mezi ty vlivy, které se podílejí na utvoření našeho chápání v sebe samotný. To, jakým způsobem je jedinec vychováván jako malé dítě dává na rozdílnosti v pohlaví, má přímý vliv na to, jakým způsobem se jedinec bude dívat na svět i v dospělosti.

Osobnost jedince je tvořena v průběhu jeho života. Tato skutečnost je následně označována jako genderová socializace. V rámci této socializace se dítě učí sociálním hodnotám, ale také zvykům a normám. Mezi nejčastější formy učení patří napodobení osoby, která je stejného pohlaví, dále poznání, jaké chování, aktivita, oblečení a postoj jsou pro danou osobnost přijatelnými. Velmi důležitým je také faktor současné společnosti v rámci, které jedinec vyrůstá. Právě společnost určuje, co je očekáváno od mužů a co od žen, jakým



způsobem by se žena měla v příslušných situacích zachovat. Každá kultura má své hodnoty nastaveny jiným způsobem (Poněšický, 2004).

V lidské společnosti došlo postupem doby k vytvoření jistých očekávání i s představami o vzorci chování jak mužů, tak i žen. Ty se přirozeným způsobem vytváří z biologických vlastností, které jsou v současné době označovány jako genderové role, popřípadě genderové stereotypy. Ty mohou být založeny na domněnkách, že jedinec má pouze a jenom ženské nebo mužské rysy a nedochází k vykázání žádných charakteristik, které jsou příznačné pro opačné pohlaví. Osoba, která není ve shodě s obecnými představami, bývá považována za zvláštního člověka, podivína. Takový jedinec může velmi rychlým způsobem narazit ve svém životě na diskriminační chování a jednání v rámci společnosti.

Dále také dochází k tak zvané genderové segregaci trhu. Jde především o problémy dlouhodobého a celosvětového rozsahu. Ty mají za následek negativní dopady na ženské pohlaví a jejich výsledkem je následná genderová nerovnost. Například v rámci pracovního trhu se jedná o rozdělení nejen na sektory, ale také na zaměstnatelnost a pracovní pozice, ve kterých se objevují převážně buď muži, anebo ženy. Rozložení pracovního trhu na mužskou a ženskou profesi bývá velmi úzkým způsobem spjaté se strukturou aktuální společnosti a také se skutečností, jak dokáže společnost vnímat genderový stereotyp včetně rolí (Křížková, 2009).

V rámci trhu práce dochází k rozlišení na vertikální a horizontální segmentace trhu. O horizontální segmentaci mluvíme v momentě, jestliže dochází k nerovnoměrnému rozdělení muže a ženy do různých oborů, činností, kdy se zejména ženy objevují v oborech, které se zaměřují na péči o druhé jedince a muže pro změnu společnost tlačí do technických oborů, kdy se předpokládá, že muži takovými oborům budou vládnout. V rámci vertikálního rozdělení jde o hierarchické struktury pozic, v rámci kterých dominují muži na řídicích pozicích, kdežto žena je situována do asistenčních postů až postů podřadných.

## **Genderová segregace**

Genderovou segregaci je možné rozdělit na horizontální a vertikální, přičemž horizontální se zaměřuje na určité profese. Žena se zaměří spíše na profesi, která tak nějak navazuje na její mateřskou roli v životě, to znamená na ošetrovatelství, vychovatelství, apod. Z pohledu vertikální genderové segregace se žena setká v rámci kariérového postupu zejména v momentě povýšení do manažerské funkce. Ženy, které se dostanou na manažerskou pozici, mají velmi často přizpůsobit se v chování mužskému protějšku (Pauknerová, 2012).

## **Sexismus a sexuální obtěžování**

Sexismus je možné považovat za určité zvýhodňování jednoho z pohlaví, v tomto případě mužského. To je bráno jako cennější, než to druhé. Ze sociologického hlediska se jedná o hlavní důsledek nízkého zastoupení ženského pohlaví mezi pracovníky v rámci vědeckých a výzkumných institucích. Je také výsledkem širších společenských předsudků o tom, že to, co ženy v celkovém pohledu dělají, je nepodstatné a také nezajímavé (Renzetti, 2003).

Sexuální obtěžování je jakýchkoli druh jednání, které má sexuální podtext, kdy je poškozený pracovník bere jako nevídané jednání, které je také nevhodné až urážlivé a které může vést až ke ztrátě důstojnosti dané osoby a jejímu ponížení, popřípadě k vytvoření nepřátelského chování mezi zaměstnanci. Z právního hlediska hovoříme o sexuálním obtěžování jako o jednání, které omezuje práva a povinnosti jedince, které vyplývají z pracovně právních vztahů. Na trhu práce se jedná o jeden z projevů diskriminačního jednání vůči ženskému pohlaví. Toto jednání velmi významným způsobem narušuje lidskou důstojnost, ve které jsou si všichni jedinci rovni bez jakýchkoli rozdílů. Lidská důstojnost je důležitá a nezávislá nejen v rámci společenského postavení, ale také v dosažených titulech a zejména na pohlaví (Fialová, Spoustová, Havelková, 2007).

## Diskriminace

V případě diskriminace hovoříme o nerovném, a tím pádem i nespravedlivém zacházení s určitou částí obyvatelstva a to podle rasy, kulturní a náboženské odlišnosti, eventuálně dle odlišnosti pohlaví, apod. Jde o záměrné znevýhodnění, které je vytvořeno nerovnými hospodářskými, politickými nebo právními podmínkami. Může také vést k sociální degradaci jedince, k segregaci anebo ke genocidě.

Jedná se o velmi důležité téma, kdy právní normy zakazují jakékoliv formy diskriminace zejména kvůli rasovému pojetí, ale také náboženskému vyznání, pohlaví, věku a národnosti, sexuální orientaci jedince, zdravotnímu postižení, rodinnému stavu jedince a mnoha jiným aspektům. Je nutné, aby bylo na uvedené diskriminační případy pohlíženo opatrným způsobem. Jestliže zaměstnavatel například propustí zaměstnance (ženu) z důvodu, že jí vykonávaná práce je mnohem méně efektivní a prospěšná než od jiného zaměstnance, nejedná se v takovémto případě o diskriminační jednání, a to buď z důvodu rodinného stavu, nebo pohlaví. Podle soudního rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva je jasně stanoveno, že za diskriminační chování jsou brány především situace, které není možné důvodným způsobem ospravedlnit. Je důležité zdůraznit, že pod nerovným zacházením z pohlavních důvodů není možné hledat pouze křivdy vůči ženskému pohlaví. Může se jednat taktéž i o mužské pohlaví a jeho diskriminaci. S ní se nejčastěji setkáváme zejména v rámci opatrovnických sporů (Fialová, 2009).

V rámci diskriminace jsou skryty různé druhy aktivit, díky kterým je možné jak člověka, tak i skupinu vystavit ohrožení, narušit, popřípadě odejmout základní lidská práva, a je úplně jedno, zda jde o aktivity nebo pasivity vůči nějakému jedinci. V rámci toho dochází k rozlišení diskriminace na pozitivní a negativní. Základním znakem pozitivní diskriminace je upřednostnění jedince popřípadě skupiny před ostatními jedinci. Můžeme mluvit o vytvoření lepších podmínek či nadřezování, popřípadě zvýhodňování před ostatními. Pozitivní diskriminací je zejména vytvoření lepších podmínek, které jsou uplatňovány zejména vůči znevýhodněným skupinám či osobám, a to v případě, že se nejedná o vyrovnání si příležitostí. Naopak, jestliže se jedná o diskriminaci negativního charakteru, dochází k omezení až po vyloučení osob, což následně může vést k narušení rovnoprávnosti v rámci společnosti, ve které společnost žije (Koldinská, 2010).

Diskriminace se dále dělí ještě na skupiny přímé a nepřímé diskriminace. V rámci přímé diskriminace se klade důraz na nerovnost v chování v rámci srovnatelných situacích. Pro to, abychom odhalili přímou diskriminaci, je důležité najít důkazy, že je s jedincem nebo skupinou nerovnoměrným způsobem, a to dle diskriminačních důvodů. Jedná se například o situace, kdy se bude jednat s jedincem tmavé pleti méně příznivým způsobem než s člověkem pleti bílé (Fialová, 2010).

### **Feminismus**

Je to typ sociálního hnutí, které působí v rámci společnosti s jediným cílem a tím je zrušení genderového útisku včetně jiných nerovností. Toto hnutí se začalo formovat v průběhu 18. století, kdy prvním posláním feministek a feministů byla snaha přesvědčit společnost o rovnoprávnost jak žen, tak i dalších diskriminovaných skupin lidské populace. Je dobré si uvědomit, že feminismus není a ani nebyl jediným a jednotným hnutím. Je složen z různých proudů ideologického a myšlenkového charakteru, mezi které patří například liberální feminismus, sexismus nebo také feministické paradigma.

V rámci vzdělávacích zařízení bývají jednotlivá fakta o dějinách žen z historického pohledu nastíněna velmi strohým způsobem. Jsou probírány jednotlivé body, mezi které patří zejména snaha o přiznání volebního práva všem ženám, a to zejména v období 19. století a počátku 20. století. Mnohem pestřejším bylo všeobecné hnutí za práva žen. Z historického pohledu byly ženy vždy záměrným způsobem potlačovány, a to z toho důvodu, že veškerá moc ležela v mužských rukách, a tedy i včetně komplexního rozhodování (Renzetti, 2003).

### **Rovnoprávnost**

Rovnoprávnost patří mezi politické principy, které v rámci zákona zaručuje stejné jak možnosti, tak i příležitosti včetně práv jednotlivých členů společnosti a to bez ohledu na jejich společenský či ekonomický status, věk, pohlaví, náboženské vyznání, etnickou příslušnost, politické přesvědčení a další typy diskriminačních měřítek. Tento princip je

zaručen Listinou základních práv a svobod a patří mezi základní předpoklady, které jsou v každém demokratickém státě zajištěny (Koldinská, 2010).

Již ve filozofických dílech a pojednáních od Aristotela se můžeme setkat s pojmem rovnost. Na utváření koncepce se zaměřením na rovnost se obrovskou měrou podílelo světové náboženství a to zejména křesťanství a judaismus. Avšak i přes tuto snahu nedošlo díky filozofickým a náboženským směrům k zakotvení rovnosti do právních předpisů. Dlouhou dobu trvalo, než došlo k včlenění rovnosti do právního systému. První kroky, které vedly k odstranění překážek rovnosti lidstva, jsou patrné z doby 19. století. V této době postupně dochází ke zrušení otroctví i s omezením vlastnického práva, dále pak v následujícím dvacátém století je přiznáno ženám právo volit, a to na evropském území.

V rámci principu rovnosti dochází k rozlišení formální a materiální rovnosti. Posléze je ještě rovnost dělena na rovnost příležitostí a rovnost výsledků. Pokud se hovoří o formální rovnosti, tak je založena na výroku Aristotela, a to „*stejněmu stejně*“. Jinými slovy, že se stejnými by mělo být zacházeno vždy stejně. I přes skutečnost, že na první pohled je toto tvrzení pravdivé a spravedlivé, je obklopeno celkem velkými nedostatky. Za prvé chybí formulace, jaké osoby je možné považovat za stejné, a které posléze nikoli. Za druhé se objevuje častá překážka pro nalezení vhodných jedinců, které umožní přesné a vhodné srovnání. Objevuje se celá řada osob a skupin, kterým je velmi náročné najít a přiřadit tak zvaného komparátora. Formální rovnost doplňuje materiální rovnost a to tím, že dochází k zohlednění faktických dopadů daných pravidel na jednotlivce a také tím, že dochází k vytvoření odlišných právních norem, které jsou pro různé druhy subjektů.

Rovnoprávnost příležitostí je koncepcí, která je postavena na předpokladech, že skutečné rovnosti je možné dosáhnout pouze a jedině v momentě, pokud jedinci budou mít dostatečné srovnání v rámci stejných pozic. Cílem je odstranit nedostatky včetně rozdílu mezi jednotlivci a dále poté k vytvoření podmínek, ať už startovních či jakýchkoli jiných, které budou stejné pro všechny. Tato role je realizována prostřednictvím státu a státních orgánů díky realizaci mimořádných programů, jejichž cílem je setření odlišností včetně nabídnutí stejných šancí, které jsou znevýhodněné. Cílem rovnoprávnosti výsledků je usilování o vytvoření kvalitních a dostatečných příznivých podmínek i s nabídkou stejné

šance i pro znevýhodněné skupiny. A to z toho důvodu, aby všichni měli a dostali stejné příležitosti.

## **Trh práce**

Trh práce je místo, určitý typ pomyslného prostoru, v rámci kterého dochází ke střetu nabídky pracovních sil (jedinců a jejich schopností, kvalifikačních předpokladů a dovedností) s poptávkou ze zaměstnavatelské sféry. Na tomto místě dochází k vyjednávání o mzdách a jejich výše, o rozsahu stanovené pracovní doby, o požadované a nabízené práci, apod. Na první pohled je patrné, jakým způsobem se od sebe ženy a muži liší v jednotlivých odvětvích zejména, co se týče rozdílného zastoupení, odlišná míra nezaměstnanosti, druhu požadovaného zaměstnání a také v úrovni pracovního ohodnocení ze strany zaměstnavatelů (Sokačová, 2006).

Poptávka po zaměstnání bude mít klesající charakter v momentě, kdy dochází k poklesu ceny práce a tím více budou organizace práci poptávat a naopak. Nabídka práce bude mít vzrůstající charakter a to v momentě, kdy je cena práce vyšší, tak tím lidé i více svoji práci nabízejí (Brčák, 2014).

### **3.3 Žena vs. muž**

Hodnotami, které jsou dle společnosti významnými, je i sexuální oblast, tedy rozmnožování lidského rodu. Boje o jakékoliv ovládnání společenských zdrojů v rámci dějin lidstva zahrnoval taktéž i boje o řízení reprodukčních schopností ženského pohlaví. Celé lidstvo je rozděleno do dvou různých světů – svět mužů a svět žen.

Celá lidská společnost, lidský svět je rozdělen do dvou základních skupin – muži a ženy a to dle jasných a evidentních biologických odlišností. Každý má v sobě kus elementu, a to jak ženského nebo mužského. U každého člověka, krom pohlaví, je možné taktéž hovořit i o genderu, o sociokulturním pohlaví. To v sobě nese určité vzorce chování, specifické role včetně norem jak pro ženy, tak i pro muže.

Typickými maskulinními charakteristikami bývají považovány především nezávislost, agresivita, dominance, aktivita, odvážnost, soutěživost či sebejistota.

Feminita je charakterizována prostřednictvím emocionálnosti, citlivosti, závislosti, něžnosti, soucítění, atd. Tyto uvedené vlastnosti se nejvíce objevují u jednotlivců, a to nezávisle na pohlaví jednotlivce. Většinu množství feminita odpovídá ženskému psychologickému profilu a pro změnu maskulinita mužskému (Oakley, 2000, s. 165).

V rámci populace se objevuje taktéž genderový profil jedince, ve kterém může být jedinec současně femininní, tak i maskulinní. Pomocí této kombinace může jedinec jednat nezávislým způsobem na jednotlivých stereotypech kulturního rozsahu, které se váží k jejich pohlaví, v sociálním prostředí jsou více adaptibilní. Odlišnost se taktéž může projevit v ženském a mužském jazyce, kdy pod stejnými slovy každé z pohlaví rozumí úplně něco jiného. Muž je prostřednictvím jazykových schopností jednoznačnější, umí snadnějším způsobem porozumět objektivnímu světu. Jeho jazyk je jednoduchý, strohý. Naproti tomu žena disponuje bohatším jazykem, dokáže být vlídnější, má větší schopnosti pro veitění se do přijímání sdělení druhých lidí. Díky tomuto vstřícnějšímu vztahu má žena mnohem větší zájem o rozhovor. V těchto věcech se objevuje z mužovy strany větší neporozumění. Partnerský rozhovor má za úkol vytvořit prostor pro ujištění se v rámci vzájemného vztahu, následně má sloužit pro sdělování věcí a jejich řešení.

Pro mužskou populaci je velmi důležité, aby docházelo k jejich vnímání třeba jen v malinkém teritoriu, kdežto pro ženu je zase důležité, aby došlo k potvrzení jejich blízkých vztahů, například v mateřství. Samec má vždy naprogramovanu větší průbojnost než samice. Vznik rodičovského páru by nebyl možný bez zařazení doplňkového způsobu chování jak muže, tak i ženy. Pro muže je typickým zejména postoj prostřednictvím aktivního získávání a imponování, kdežto u žen vítězí postoj podvolování a zdráhání. Jestliže uvedený rozdíl v chování muže a ženy nebyl patrný alespoň v náznaku, nemůže dojít ke sblížení a vytvoření vztahu (Matoušek, 1997, s. 144).

Podle již výše zmíněné Nadace Gender Studies, o. p. s. (2007), jsou vlastnosti a schopnosti spojované s obrazem jak ženy, tak i muže formovány zejména prostřednictvím společnosti a kultury jako takové. Stanovení rolí, určení chování včetně norem, které se vztahují k ženě i muži, je rozdílné ať už se jedná o společnosti, období či sociální skupinu. Závaznost

včetně determinace není stavem přirozeným ani neměnným, jde o dočasný stupeň vývoje v oblasti sociálních vztahů mezi mužem a ženou. Pohlaví je považováno kategorií univerzální.

### **3.4 Rodina**

Rodina je dle sociologie definována jako skupina osob, která je přímo spjatá s pokrevním svazkem manželství či adopcí, kdy dospělí jedinci odpovídají za výchovu svých dětí. Podle právního řádu České republiky je za rodinu možné považovat zejména rodinu, která je založena na manželském svazku. V historických meznících se postavení jednotlivých členů rodiny mění od matriarchální a patriarchální strukturu až k rovnoprávnému postavení jak muže, tak i ženy (Sedlák, 1996, s. 13).

Za rodinu je možné považovat i skupinu osob, která je vzájemně spojena nejenom díky manželskému či příbuzenskému svazku, ale i prostřednictvím svazků obdobných. Zejména se jedná o společný způsob života. Jinou definicí je možné rodinu charakterizovat prostřednictvím jejich funkcí, a to jedná zejména o funkci sociálně ekonomickou, kulturně výchovnou, reprodukční, emocionální a sociálně patologickou (Možný, 1990, s. 18).

Vývoj rodiny je možné sledovat i z hlediska historické demografie. Zpočátku se jednalo o rodiny tradiční, které plnily více funkcí než jen citovou a ekonomickou, rodina byla zejména zárukou přežití. Později se čím dál častěji hovořilo o domácnosti než o rodině. Domácnost byla definovaná dle pokrevního příbuzenství, společného stolování včetně služebnictva. V průběhu 17. a 18. století spočívá rodinný význam především v mateřské lásce, ale také v autoritě otce, která byla přirozenou, racionálně podloženou. V průběhu 19. století je rodina spojována s citovými individualismy, svobodnou volbou partnera, pevnou citovou vazbou včetně uzavřenosti vůči okolnímu světu a také je kladen důraz na soukromí jedince.

V dřívějších dobách bylo rovněž nepředstavitelné, aby muž a žena, kteří společně žijí ve společné domácnosti, neuzavřeli mezi sebou manželství, stejně tak i skutečnost, že žena byla svobodnou matkou, byla pro ni potupou. V současné době jsou již tyto situace zcela



běžné a společnost se nad nimi nepozastavuje. Dokonce byly tyto jevy v průběhu 80. let minulého století, zejména ve Spojených státech amerických, prestižní záležitostí.

### **3.5 Násilí na ženách**

Násilí na ženách patří mezi jedno z nejdůležitějších a nejvýznamnějších problémů současného světa, jehož důsledky jsou důležité jak pro psychické, ale také i fyzické zdraví ženského pohlaví, tak i pro funkčnost společnosti jako takové. Jde o každé mužské jednání, které má za cíl uplatnit svou moc nebo kontrolu nad ženským pohlavím. Projevuje se v různých formách, může se jednat o domácí násilí, sexuální zneužití nebo také obchod se ženami, apod. Problematice násilí na ženském pohlaví je v rámci celé společnosti věnována pozornost velkého rozsahu. Existují různé kampaně, programy, které se zaměřují na podpory aktivit, které jsou zaměřené na oblast potírání násilí na ženách, ale také na mladých lidech či dětech včetně pomoci v preventivní oblasti.

V rámci rodinných životů patří násilí na ženách mezi nejvíce skrývaná rodinná tajemství, kdy ženy, které podstupují násilí a týrání na své osobě o něm nikomu nikdy nic neřekly, ani svému nejbližšímu okolí a násilník se tudíž na veřejnosti projevuje jako velmi milý a sympatický jedinec. Typickými znaky pro násilí na ženách jsou (Gender Studies, 2007):

- Domácí násilí se odehrává v soukromí, za „zavřenými dveřmi“,
- opakovaně a postupně narůstají násilné incidenty,
- násilné činnosti nemají žádný důvod,
- násilí včetně týrání je dlouhodobou záležitostí – někdy více jak pět let,
- oběť ve většině případů vyhledává pomoc v momentě, až jí jde o život,
- domácí agresor často nebyl a ani není kriminálníkem, má pocit, že nedělá nic špatného, žádnou nepravost

Nejčastější formy domácího násilí jsou uváděny (Gender Studies, 2007):

- Forma fyzického násilí – kopání, fackování, škrcení, škrábání, rány pěstí,

- sexuální násilí – znásilnění, nucení k sexu, popřípadě k nechtěné sexuální praktice,
- forma psychického týrání – zákaz, slovní vyhrožování, citové vydírání, zesměšňování, výhrůžky, apod.
- sociální násilí – násilník zakazuje styk jak s rodinnými příslušníky, tak i s přáteli, oběť zamyká v bytě, apod.,
- násilí ekonomické – zakazuje chodit do zaměstnání, kontroluje příjmy, nemožnost disponovat s finančními prostředky

Časté následky domácího týrání jsou zejména potraty, zlomeniny, dochází k trvalému poškození lidského zdraví včetně sebevražedných sklonnů. Velmi často mají týrané ženy přesvědčení, že je jejich povinností násilí s ponižováním přetrpět, protože přeci nemají jinou možnost. Pro ženu není jednoduché odejít z takového rodinného prostředí, ve většině případů ani nemá kam jít. Jsou i situace, kdy se ženy za svojí domácí situaci stydí, bojí se nepochopení z druhé strany, jsou na svém partnerovi závislé, popřípadě mají strach o své děti.

Česká republika má zprovozněno několik center, které se specializují na tuto problematiku, a kam se mohou ženy, které jsou týrané, obrátit. V těchto centrech je poskytována týmový spolupráce psychologa, policisty, právníka či sociálního pracovníka. Hlavní cíl je vytvoření uceleného a diferencovaného systému různých opatření. Tato opatření by postihlo různé podoby včetně stupňů domácího násilí. Konkrétními centry poskytující pomoc je například Koordinační kruh proti násilí. Rovněž se na této činnosti podílí i státní správa, která se zaměřuje prostřednictvím své vůle a iniciativy díky medializaci uvedené problematiky. Je zejména důležité, aby domácí násilí bylo uznané jako velmi vážný problém včetně návrhu řešení a přijetí opatření, které budou směřem k pachatelům či obětem násilí.

### **3.6 Postavení žen v současné společnosti**

Na úvod této podkapitoly je dobré zamyslet se nad otázkou, která je důležitá zejména pro současné ženy produktivního věku. Ta otázka je, zda mají upřednostňovat kariéru před rodinou, či by měla raději mít přednost rodina a případně dítě. Dle sociologických výzkumů

nepřibýlo po sametové revoluci více žen, které by s dítětem zůstaly doma déle než tři, popřípadě čtyři roky. Je to přesně naopak, objevuje se mnohem víc těch, které jsou na mateřství připravené v pozdější době. Nakonec se stává to, že dítě mají buď jen jedno, nebo vůbec žádné.

Nakonec, žena, která zvolí kariérní systém, riskuje, že nemusí prožít normální, klasický rodinný život, a co je taktéž důležité, že dítě nemusí být žádné a tudíž bude v rodině po zbytek celého života chybět. Ženy, které zůstávají na mateřské dovolené, riskují, že budou závislé na muži, může se začít objevovat nejenom finanční, ale zejména i psychická závislost na muži se ztrátou kvalifikace i sociálních kontaktů.

### **3.7 Legislativní nástroje vedoucí k rovným příležitostem**

V českém právním řádu existuje několik zákonů, které se zaměřují na rovnost žen a mužů v rámci společnosti. I přes tuto skutečnost se v praxi neustále setkáváme se znaky diskriminace. Z této situace je patrné, že i v momentě, kdy je rovná příležitost pro obě pohlaví garantována zákonem, nám ještě nezaručuje, že takovéto podmínky budou nejenom zaručeny, ale i dodrženy. V právních předpisech je uvedena zásada nediskriminace, která je v několika různých dokumentech i mezinárodního rozsahu, a které jsou pod křídly EU a Organizace spojených národů. V těchto dokumentech je otázka diskriminace řešena rozsáhlou legislativou včetně judikatury Soudního dvora. V České republice je rovnost definována v ústavním zákoně, a to v Listině základních práv a svobod. V rámci antidiskriminačního zákona jsou vymezeny základní diskriminační druhy. Současně je taktéž diskriminace řešena i v jiných právních předpisech české legislativy, a to v zákoně č. 262/2006 Sb., Zákoník práce a v zákoně č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti.

#### **Mezinárodní předpisy**

V České republice jsou v rámci právního řádu vyhlášeny mezinárodní typy smluv. V případě, že dochází k odlišnosti v mezinárodním zákoně a českém právu, má v takovýchto případech mezinárodní smlouva před českým právem přednost. Je povinností českého

právního systému, aby nebyl v rozporu mezinárodními principy. Vztah uvedených zákonů je přímo definován v Ústavě České republiky, konkrétně článek č. 10.

Velmi důležitým právním předpisem, vůči kterému je Česká republika vázána a která se týká diskriminačního zákazu, je Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a také Mezinárodní pakt o hospodářských a sociálních právech (a to dle zákona č. 120/1976). K přijetí těchto paktů došlo v rámci vstupu České republiky do Organizace spojených národů. Dle těchto dokumentů má stát za povinnost garantovat práva, a to všem občanům bez rozdílu (Vláda ČR, 2006).

Dokument, který se zaměřuje na diskriminaci žen, je Úmluva o odstranění všech forem diskriminace. Tento dokument byl přijat v roce 1979. V rámci Úmluvy je nejenže uvedeno, v jakých momentech se jedná o případy diskriminace, ale také jsou v ní zahrnuty doporučení včetně postupů, jak diskriminaci mířenou proti ženskému pohlaví účinným způsobem odstranit. Důležitým mezníkem, který vedl ke změnám v rámci právního řádu České republiky, bylo její vstoupení do Evropské unie. Se vstupem do této instituce měla ČR povinnost upravit naši legislativu takovým způsobem, aby náš právní řád odpovídal evropskému standardu a současně musela začít platit řada směrnic včetně nařízení. Rovné zacházení s oběma pohlavími patří mezi základní cíle Evropské unie. A i přes to, že určitá nerovnost i nadále existuje, je ze strany Evropské unie a jejích orgánů zaznamenám obrovský progres v této problematice. EU svou činností systematickým způsobem usiluje o rovné zacházení se ženami i s muži a díky implementaci řady smluv prokazuje svoji snahu o podporu rovnostářských principů prostřednictvím Výboru pro práva žena a rovnost pohlaví (Fiala, 2009).

V rámci primárního i sekundárního práva Evropské unie jsou zakotveny rovné příležitosti pro obě pohlaví. Ve smlouvě o Evropském hospodářském společenství z roku 1957 jsou stanoveny podmínky pro všechny členské státy v podobě zajištění stejné odměny jak pro muže, tak i pro ženy. Navíc je v článku taktéž vymezeno pojmosloví odměna a rovnost v rámci odměňování žen a mužů. Podle této smlouvy je v článku č. 119 odměna definována jako základní či minimální mzda, popřípadě plat včetně ostatních odměn, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovostní formě nebo v naturáliích, vyplatí svému zaměstnanci za činnosti, které jsou realizovány v rámci pracovních vztahů. K

implementaci sociální politiky došlo postupným způsobem, a to v rámci pařížského jednání Evropské rady, a to v roce 1972. Byly vypracovány detailní opatření v těchto oblastech, jejíž výsledkem byl Sociální akční program, který byl zpracován na roky 1974 – 1976. Současně taktéž vznikaly směrnici, které se zabývaly antidiskriminačními záležitostmi s možností zajištění rovných příležitostí pro obě pohlaví (Fiala, 2009).

Legislativa, která se zaměřovala na rovné příležitosti pro muže i pro ženy byla dále podpořena Maastrichtskou smlouvou o EU z roku 1993. K této smlouvě o EU byla ještě následně připojena Dohoda o sociální politice, která určovala členským státům Evropské unie povinnost podporovat rovné příležitosti mužů i žen v různých oblastech, jako je například oblast trhu práce včetně rovného zacházení na pracovištích. Amsterdamská smlouva, která byla přijata v roce 1997, stanovila v otázce rovnosti obou pohlaví jako jeden z hlavních cílů Evropského společenství. Členské státy jsou tedy i nadále povinné pracovat na podpoře pro stejné možnosti a příležitosti mužů a žen a zajistit eliminaci diskriminačního jednání. Konkrétně se jedná o článek 2 Smlouvy o Evropském společenství. V roce 2000 došlo k vytvoření Listiny základních práv Evropské unie. Z hlediska genderové problematiky je taktéž důležitá i Listina, která je nazvána Rovnost. V ní je přímo vymezen článek 22, který se zaměřuje na rovnost mužů a žen. Prostřednictvím Lisabonské smlouvy z roku 2009 došlo ke znovelizování základní smlouvy. Nová ustanovení, která by se týkala rovnosti žen i mužů, nevznikla, tudíž zásady, které již byly platné a zakotvené, se nezměnily. Jediné, co Lisabonská smlouva zavedla nového, je Charta základních práv Evropské unie, a to do oblasti primárního práva (Fiala, 2009).

Oblast sekundárního práva Evropské unie zaměřující se na řešení otázek v oblasti rovnosti pohlaví, patří mezi jedny z nejrozvinutějších oblastí. Je celá řada směrnic antidiskriminačního rozsahu, které se zaměřují na zavádění principů v oblasti rovného zacházení jak s muži, tak i ženami, a to na poli zaměstnání včetně rovnosti pracovních podmínek. V sedmdesátých letech minulého století začíná Evropská unie postupně přijímat a implementovat antidiskriminační směrnice významného charakteru. Jedná se především o následující:

- Směrnice 75/117/EHS (1975) – zaměřuje se na zásady stejných odměn jak pro muže, tak i pro ženy

- Směrnice 76/207/EHS (1976) – tato směrnice navazuje na směrnici z roku 1975 a stanovuje povinnosti v rámci rovného zacházení se ženami i s muži, a  
to zejména v oblastech zaměřujících se na přístup k zaměstnání, odborného vzdělávání a stejných pracovních podmínek pro obě pohlaví
- Směrnice 79/7/EHS (1978) – dochází k zavedení nových principů pro rovné zacházení pro obě pohlaví v oblastech sociálního zabezpečení
- Směrnice 92/85/EHS (1992) – tato směrnice se zaměřuje na zajištění lepší bezpečnosti na pracovištích včetně ochrany zdraví při práci pro těhotné ženy, dále pro ženy, které jsou krátkou dobu po porodu, popřípadě pro kojící zaměstnankyně
- Směrnice 92/241/EEC – jde o směrnice, který se zaměřuje na sladování povinností z oblasti pracovního a rodinného rozsahu
- Směrnice 2000/78/ES – zaměřuje se na definice přímé a nepřímé diskriminace včetně stanovení rovného zacházení v zaměstnání
- Směrnice 2001/51/EC – zaměřuje se na zavedení programu pod názvem Rámcová strategie Společenství k rovnosti pohlaví (2001-2005), který podporuje rovnost obou pohlaví v rámci hospodářského i občanského života včetně rovného zacházení na trhu práce a také je realizován snahou o vytvoření genderového stereotypu včetně role
- Směrnice 2002/73/ES – zaměřuje se na otázky sexuálního obtěžování na pracovišti, vyzývá zaměstnavatele, aby přijímali preventivní opatření proti praktikám sexuálního obtěžování a současně i zpřísňuje sankce za případné diskriminace
- Směrnice 2004/113/ES (2004) – zabývá se uvedením zásady pro rovný přístup k ženám i mužům v rámci poskytování služeb a zboží
- Směrnice 2006/54/ES (2006) – v rámci této směrnice došlo ke zrušení několika legislativních opatření, které byly vzápětí nahrazeny novými. Jde o směrnici, která se snaží o rovné zacházení obou pohlaví v rámci pracovně právních vztazích. Zároveň jsou v této směrnici vymezeny pojmy se zaměřením na přímou a nepřímou diskriminaci včetně sexuálního obtěžování. Nabádá taktéž zaměstnavatele, aby implementovali opatření proti sexuálnímu obtěžování do firemní politiky

dané organizace. Byly navýšeny pokuty za porušení jakýchkoli antidiskriminačních zásad a současně žádá, aby byly vytvořeny v jednotlivých státech Evropské unie subjekty, které budou odpovědné za fungování a prosazování nových principů.

- Směrnice 2010/41/EU (2010) – Evropská unie požaduje rovné zacházení jak se samostatně výdělečně činnými ženami, tak i muži, a také k ochraně těhotné ženy (Schonard, 2016).

K významnému posílení rovnostářských zásad, ale i principů přišlo s vybudováním Evropského institutu pro rovnost žen a mužů. Institut má sídlo v Litvě. Jeho úkolem je bojovat s diskriminací dle pohlaví, současně napomáhá šířit povědomí o problematice genderu v rámci všech členských států Evropské unie a to v podobě sdílení různých analýz, které se zabývají uvedenou problematikou a poskytnutím technické vybavenosti a pomoci evropským orgánům.

Evropská unie zpracovává důležité dokumenty určující strategii pro prosazení rovnosti žen a mužů. Mezi tyto klíčové dokumenty patří především:

- Strategie Evropa 2020,
- Strategie Evropské unie pro rovnost žen a mužů,
- Plán pro dosažení rovného postavení žen i mužů,
- Rámcová strategie Společenství pro rovnost žen i mužů.

Jedná se o dokumenty, které jsou aktuální, ale také již z minulosti, ale při tvorbě například vládní strategie pro rovnost mužů a žen z nich politické spektrum i nadále vychází a používá je. Mezi základní cíle aktuální Strategie Evropa 2020 patří dosažení hospodářského růstu inkluzivního, ale také udržitelného a inteligentního. Pro naplnění takovýchto cílů vyvstává otázka rovné příležitosti pro ženy i muže. Mezi důležitá opatření zaměřující se na prosazení rovnosti pohlaví, patří následující:

- Navýšení počtu žen na trzích práce, kdy by zaměstnanost jak u mužů, tak i u žen měla dosáhnout přibližně stejné úrovně, a to je cca 75 %

- Zajištění nárůstu počtu žen v manažerské pozici
- Rovnost v odměňování
- Posílení podpory podnikání ženským pohlavím
- Snaha o zničení sexuálního obtěžování žen včetně násilí na ženách (Evropská komise, 2016)

## **Právní řád v České republice**

V rámci právního řádu České republiky se problematikou rovnosti obou pohlaví zabývá zejména Listina základních práv a svobod, Antidiskriminační zákon, Zákoník práce a Zákon o zaměstnanosti.

### **Listina základních práv a svobod**

Listina základních práv a svobod, která působí jako součást Ústavního pořádku v České republice, vyjadřuje a také definuje vztahy mezi státem a občany a jsou v ní zakázány veškeré možnosti diskriminace. Listina základních práv a svobod má celkem 44 článků, které jsou rozděleny do 6 hlav. Je v nich vyjádřena svoboda každého z jedinců, a to nejenom občanovi České republiky, definuje základní lidská práva včetně politických, kulturních, sociální a hospodářských práv, dále národnostní práva i práva etnické menšiny včetně práva na soudní nebo jinou právní ochranu, a to bez ohledu na věk, rasu, pohlaví, náboženství, apod. V souvislosti se zaměřením na případnou diskriminaci na trhu práce, zaměstnavatelských organizací, apod., se zaměřuje konkrétně článek 28 o rozdělování spravedlivých odměn zaměstnancům za jejich odvedenou práci včetně zajištění uspokojivých podmínek na pracovišti. Následující článek 29 se zaměřuje na ochranu mladistvých, žen i zdravotně postižených jedinců (usnesení č. 2/1993 – Listina základních práv a svobod).



## **Antidiskriminační zákon**

Jedná se o zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon, kterým je definován přístup rovného zacházení včetně právních prostředků pro ochranu před diskriminací. Tento zákon, jak již napovídá číselné označení, byl přijat až v roce 2009, i přes skutečnost, že se Česká republika již v roce 2005 zavázala v rámci vstupu do Evropské unie zajistit právní ochranu v rámci diskriminačního jednání. Je zcela patrné, že kdyby Česká republika nevstoupila v roce 2004 do Evropské unie a v následujícím roce se nezavázala k přijetí uvedeného legislativního předpisu, tak by tento předpis zřejmě ani neexistoval z důvodu složitosti historie jeho přijetí. Podle uvedeného antidiskriminačního zákona se rovné zacházení včetně zákazu diskriminace vztahuje na jednotlivé občany a to bez ohledu na jejich etickou příslušnost, rasu, pohlaví, věk, národnost, sexuální orientaci, zdravotní postižení, světový názor či náboženské vyznání. Za diskriminační jednání je rovněž považován rozdílný přístup k osobě z mateřských důvodů, z důvodu otcovství či pohlavní identifikace transsexuální osoby. Diskriminační jednání je možné taktéž rozlišit z hlediska přímého a nepřímého, kdy do takového jednání patří především obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování nebo také navádění k diskriminačnímu jednání. Na základě tohoto zákona byl také zprovozněn institut Veřejného ochránce práv jako subjektu, jehož povinností je zabývat se případným rovným zacházením a následnou ochranou před diskriminačním jednáním (Fialová, 2010).

## **Zákoník práce**

Kromě Antidiskriminačního zákona je ochrana proti diskriminačnímu jednání v rámci pracovně právních záležitostí upravena prostřednictvím zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníkem práce. V rámci rovnosti je důležitá zejména první část, konkrétně hlava 4. Zaměstnavatelé mají povinnost zajistit rovné zacházení se všemi svými zaměstnanci, jestliže jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci včetně poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, dále zda se jedná o odbornou přípravu a o příležitost, aby jedinec dosáhnul funkčního či jiného možného postupu v zaměstnání. Za diskriminaci není považováno rozdílné zacházení a to, jestliže z povahy pracovně právních činností je jasně dané, že toto rozdílné zacházení je podstatný požadavek, který je nezbytný pro výkon pracovních činností. Účel, který je sledovaný takovouto výjimkou, musí být

oprávněným účelem a přiměřeným požadavkem. Za diskriminační jednání není rovněž považováno opatření, jejichž účel je odůvodněn předcházením nebo vyrovnáním nevýhod vyplývajících z příslušnosti fyzické osoby ke skupině, která je vymezená z důvodů, které jsou uvedeny v antidiskriminačním zákoně (Zákon č. 262/2006 Sb.).

V Zákoníku práce je podobně jako i v Antidiskriminačním zákoně pojata diskriminace i v případě sexuálního obtěžování včetně toho, že obsahuje i viktimizace pracovníka. Jde o situaci, kdy je zaměstnanec postižen nebo naopak zvýhodněn organizací jen z toho důvodu, že se domáhá svého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu.

### **Zákon o zaměstnanosti**

Mezi další ustanovení, které upravují principy diskriminace na pracovišti v rámci pracovně právních vztahů, je zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti. Podle uvedeného zákona hrozí zaměstnavateli za jeho porušení vysoká pokuta. V rámci tohoto zákona je zakázáno nerovné jednání při realizaci výběru zaměstnanců a následného přijímání nových zaměstnanců do pracovního poměru, avšak ve stejný moment dochází k protichůdnému omezování zaměstnání osob bez českého občanství. Zároveň není dovolena inzerce s obsahem diskriminačního charakteru (barva pleti, pohlaví, náboženství, věk, sexuální orientace, politické vyznání, sociální původ, apod.).

## 4 PRAKTICKÁ ČÁST

### 4.1 Postavení žen ve společnosti v ČR

Aktuální vývoj na trhu práce v České republice závisí na hospodářském vývoji. Od roku 2015 bylo možné sledovat na trhu v České republice příznivý vývoj. Snižovala se nezaměstnanost, vytvářela se nová pracovní místa. V roce 2020 však přišla hospodářská krize, která souvisí se šířením onemocnění COVID-19. Příznivý vývoj na trhu skončil a začala růst míra nezaměstnanosti. V České republice se s ohledem na včasná opatření a cílem zachovat zaměstnanost, byla nezaměstnanost jedna z nejnižších v EU. Co se týče generových nerovností, je Česká republika dlouhodobě charakteristická následujícími skutečnostmi. V České republice panují jedny z nejvyšších rozdílů v míře zaměstnanosti mužů a žen v rámci Evropské unie. V roce 2019 rozdíl dosahoval 15,8%, v neprospěch žen.

Tento vysoký rozdíl v míře zaměstnanosti je mimo jiné způsoben i dlouhými výpadky žen z trhu práce způsobené péčí o dítě či jiné závislé osoby. Dále v průměrné mzdě mužů a žen v České republice panují také vysoké rozdíly. Tento ukazatel staví Českou republiku mezi nejhorší státy v Evropské unii. S tím souvisí i problém v nízkém zastoupení žen ve vedoucích pozicích a horizontální segregace trhu práce – ženy se koncentrují v hůře ohodnocených oborech. Všechny tyto nerovnosti mají negativní dopad na život žen, a to nejen v produktivním věku.

Tyto nerovnosti se promítají i do skutečností, že ženy pobírají téměř o pětinu nižší starobní důchod v porovnání s muži. Ženy ve věkové kategorii 65 let a více jsou ohroženy chudobou, respektive každá pátá žena.

Příčiny, které vedou k těmto nerovnostem je celá řada. Nejen přímá diskriminace na základě pohlaví a genderové stereotypy hrají klíčovou roli, vliv mají i další faktory, a to nedostatečná kapacita služeb péče o děti do tří let věku, nedostatek flexibilních forem práce a nerovnoměrně rozdělené odpovědnosti za péči (ať už dítěte, seniorů apod.)

České republice bylo opakovaně doporučeno Radou k národnímu programu reform, aby zajistila dostatečné kapacity služeb péče o děti do tří let věku a zvýšila tak míru zaměstnanosti žen.

## 4.2 Situace na trhu práce

Tato kapitola je zaměřená na vývoji situace na pracovním trhu v České republice z pohledu rovnosti obou pohlaví. Kapitola bude řešit otázky, jestli je trh práce v ČR diskriminující, a zároveň i to, které faktory ovlivňují aspekt trhu práce. Hlavní parametry budou cena práce a mzdové rozdíly mezi příslušníky jednotlivých pohlaví, dále vzdělanostní struktura mužů a žen na trhu práce a v poslední řadě i zaměstnání dle CZ-NACE a věkových skupin.

### 4.2.1 Cena práce a mzdové rozdíly

Hlavní úkolem bude zkoumat cenu práce a mzdové rozdíly u příslušníků obou pohlaví. Dále je využit ukazatel průměrné mzdy, mzdy mediánové a gender pay gap v mezinárodním srovnání.

#### **Průměrná mzda**

Průměrná hrubá měsíční mzda je vyjádřena podílem mezd bez ostatních osobních nákladů, které připadají na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Do mzdy patří základní mzda a plat, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Do průměrné hrubé mzdy se nezapočítávají náhrady mzdy nebo platu po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény placené zaměstnavatelem.

Hrubá mzda, je mzda, která ještě nebyla snížena o pojistné na veřejném zdravotním pojištění a sociálním zabezpečení, o zálohovou splátku daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky. <sup>1</sup>

---

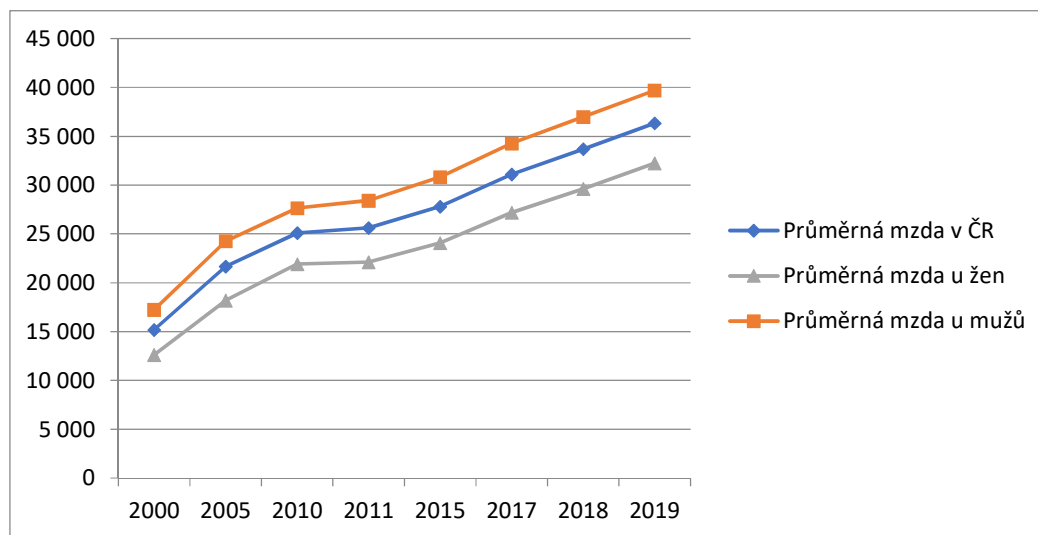
<sup>1</sup> ČSÚ. Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců – Metodika. Online. (cit. 2021-11-02). Dostupné na: [https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz\\_m](https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m)

**Tabulka 1 Průměrná hrubá měsíční mzda**

Rok	Průměrná mzda v ČR	Průměrná mzda u mužů	Průměrná mzda u žen
2000	15 187,-- Kč	17 251,-- Kč	12 641,-- Kč
2005	21 674,-- Kč	24 271,-- Kč	18 221,-- Kč
2010	25 116,-- Kč	27 660,-- Kč	21 931,-- Kč
2011	25 625,-- Kč	28 431,-- Kč	22 133,-- Kč
2015	27 811,-- Kč	30 842,-- Kč	24 094,-- Kč
2017	31 109,-- Kč	34 293,-- Kč	27 187,-- Kč
2018	33 684,-- Kč	37 008,-- Kč	29 627,-- Kč
2019	36 336,-- Kč	39 699,-- Kč	32 237,-- Kč
<b>Průměrná hodnota časové řady</b>	<b>27 068,-- Kč</b>	<b>29 932,--Kč</b>	<b>23 509,-- Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ. Zaostřeno na ženy a muže 2020. Online. (cit. 2021-11-02). Dostupné na:

<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/30000220.pdf/45d09d6e-670e-4d7f-842d-3f2a5bfc4201?version=1.7>

**Graf 1 Průměrná hrubá měsíční mzda**

Zdroj: Vlastní zpracování

**Tabulka 2 Průměrná hrubá měsíční mzda dle čtvrtletí**

Rok	Průměrná mzda	Průměrná mzda v daném roce	Bazický index
2020 – průměrná mzda 34 382,-- Kč	1. čtvrtletí	34 077,-- Kč	100,9
	2. čtvrtletí	34 271,-- Kč	100,3
	3. čtvrtletí	35 402,-- Kč	97,1
	4. čtvrtletí	35 611,-- Kč	96,5
2021 – průměrná mzda 37 839,-- Kč	1. čtvrtletí	35 285,-- Kč	107,2
	2. čtvrtletí	38 275,-- Kč	98,9
	3. čtvrtletí	37 499,-- Kč	100,9
	4. čtvrtletí	40 135,-- Kč	94,3

Zdroj: Vlastní zpracování

## Mediánová mzda

**Medián mezd je:** Střední hodnota mezd; dělí zaměstnance na dvě stejně početné části s nižší a vyšší mzdou; vždy je nižší než průměrná mzda.

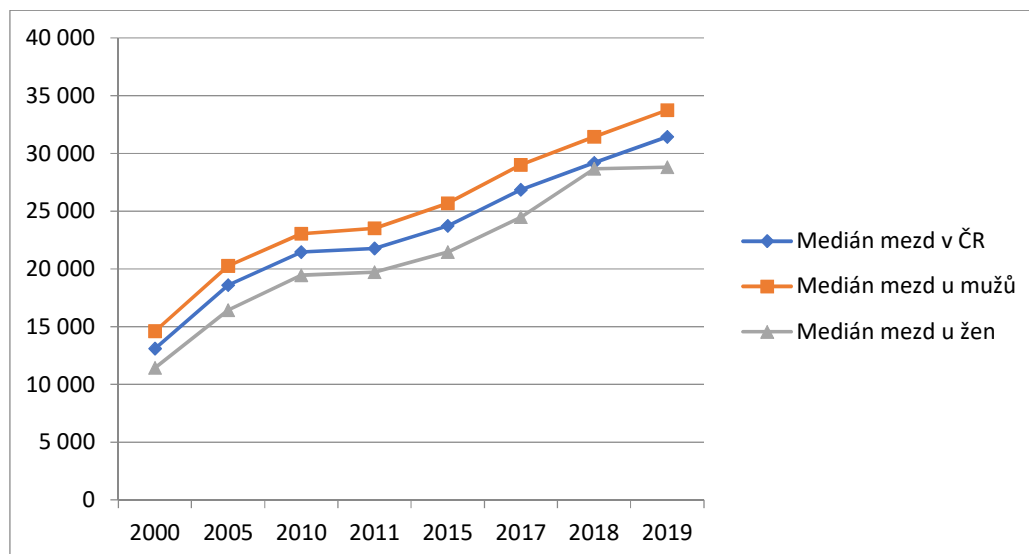
**Tabulka 3 Mediány mezd**

Rok	Medián mezd v ČR	Medián mezd u mužů	Medián mezd u žen
2000	13 100,-- Kč	14 623,-- Kč	11 436,-- Kč
2005	18 589,-- Kč	20 265,-- Kč	16 443,-- Kč
2010	21 453,-- Kč	23 059,-- Kč	19 453,-- Kč
2011	21 782,-- Kč	23 533,-- Kč	19 731,-- Kč
2015	23 726,-- Kč	25 688,-- Kč	21 461,-- Kč
2017	26 843,-- Kč	29 006,-- Kč	24 477,-- Kč
2018	29 184,-- Kč	31 433,-- Kč	28 678,-- Kč
2019	31 434,-- Kč	33 763,-- Kč	28 795,-- Kč
<b>Průměrná hodnota časové řady</b>	<b>23 264,-- Kč</b>	<b>25 171,-- Kč</b>	<b>21 309,-- Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ. Zaostřeno na ženy a muže 2020. Online. (cit. 2021-11-02).

Dostupné na: <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/30000220.pdf/45d09d6e-670e-4d7f-842d-3f2a5bfc4201?version=1.7>

**Graf 2 Mediány mezd**



Zdroj: Vlastní zpracování

Údaje z roku 2019 ukazují zajímavé informace o mzdovém mediánu, který ukazuje mzdu prostředního zaměstnance. Mediánová mzda dosáhla hodnoty 31 434,-- Kč, což je o 2 250,-- Kč více v porovnání s předchozím rokem. Muži měli značně vyšší mzdovou úroveň. V roce 2019 byla mediánová mzda žen 28 795,-- Kč, zatímco u mužů byla 33 763,-- Kč, tedy o 14,7% vyšší.

**Tabulka 4 Podíl průměrné mzdy a mediánu mezd žen na průměrné mzdě/mediánu mezd mužů**

Rok	Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	Podíl mediánu mezd žen na mediánu mužů
2000	73,3	78,2
2005	75,1	81,1
2010	79,3	84,4
2011	77,8	83,8
2015	78,1	83,5
2017	79,3	84,4
2018	80,1	84,9
2019	81,2	85,3

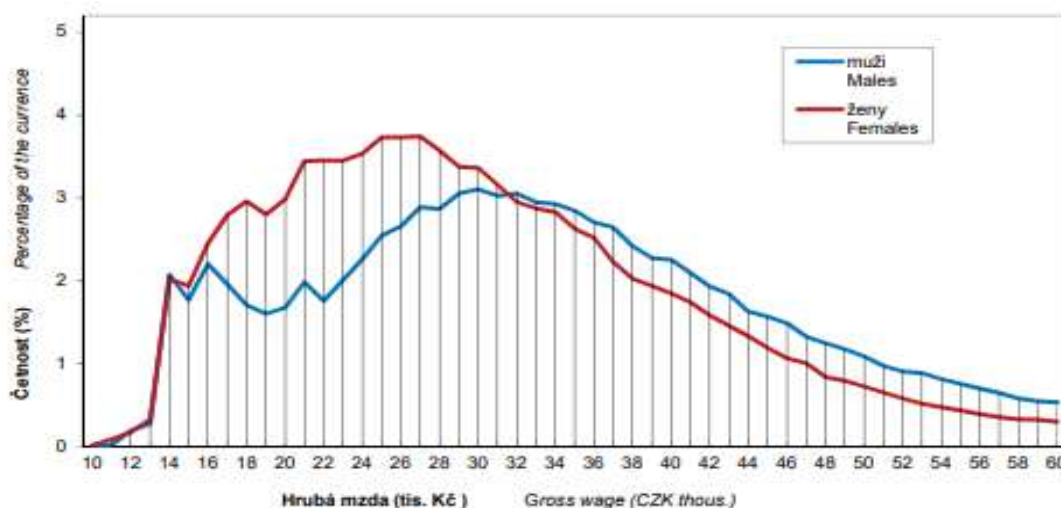


<b>Průměrná hodnota časové řady</b>	<b>78,025</b>	<b>83,2</b>
-------------------------------------	---------------	-------------

Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ. Zaostřeno na ženy a muže 2020. Online. (cit. 2021-11-02).

Dostupné na: <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/30000220.pdf/45d09d6e-670e-4d7f-842d-3f2a5bfc4201?version=1.7>

**Obrázek 1 Rozdělení četnosti mezd žen a mužů v roce 2019**



Zdroj: ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2020. Online. (cit. 2021-11-02).

Dostupné na: <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/30000220.pdf/45d09d6e-670e-4d7f-842d-3f2a5bfc4201?version=1.7>

### **Gender pay gap v mezinárodním srovnání**

Ukazatel Gender Pay Gap (GPG), se využívá k vyjádření míry nerovnosti v odměňování.

Hodnota tohoto ukazatele je stanovena jako průměrný rozdíl ve výdělku ženy a muže.

Jedná se o procentuální vyjádření, a to v procentech průměrného platu mužů.

Aktuální hodnota GPG je každý rok zveřejněna Eurostatem a Českým statistickým úřadem.

Tím se učí skutečná výše rozdílů v odměňování žen a mužů v České republice, ale i se zjistí, jak si Česká republika stojí ve srovnání s ostatními státy celého světa.

Dnes je možné spočítat i tzv. očištěné GPG. Jeho hodnota je vyjádřením rozdílů žen a mužů na srovnatelné pozici, ve srovnatelném věku a se srovnatelným vzděláním nebo

délkou praxe. Přesněji se tak stanoví, jak velká část GPG představuje přímo samostatná diskriminace.

### Očištěné GAP

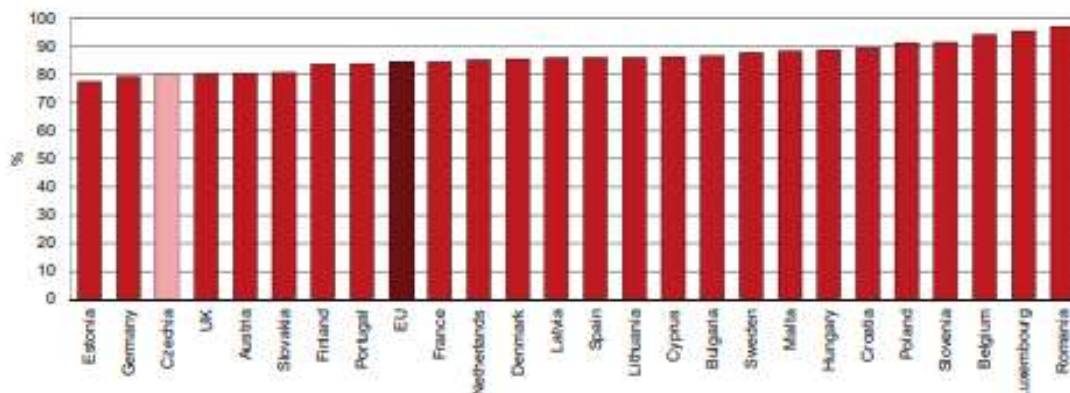
Užívané metody, například na bázi regresní analýzy, umožňují určit jak velká část celkové hodnoty GPG je možné vysvětlit dílčími faktory, jakými jsou například odvětví, velikost podniku, plný/částečný úvazek, délka praxe, věk nebo třeba vzdělání. Očištěný GPG pak představuje hodnotu, kterou pomocí daných faktorů vysvětlit nelze. Tato „nevysvětlená“ část celkového GPG (nazývaná rovněž „adjustovaný GPG“) se již více blíží hodnotě přímé diskriminace.

**Tabulka 5 Gender pay gap, mezinárodní srovnání**

Země	2010	2013	2014	2015	2015	2017	2018
EU	17,1	16,8	16,6	16,5	16,3	16,0	18,7
Belgie	10,2	7,5	6,6	6,5	6,1	6,0	6,0
Bulharsko	13,0	14,1	14,2	15,4	14,4	13,6	13,5
<b>ČESKO</b>	<b>21,6</b>	<b>22,3</b>	<b>22,5</b>	<b>22,5</b>	<b>21,5</b>	<b>21,1</b>	<b>20,1</b>
Dánsko	17,1	16,5	16,0	15,1	15	14,7	14,5
Estonsko	27,7	29,8	28,1	26,9	25,3	25,6	22,7
Fínsko	20,3	18,8	18,4	17,6	17,4	16,7	16,3
Francie	15,6	15,5	15,5	15,3	15,3	15,4	15,5
Chorvatsko	5,7	7,7	8,7	-	11,1	11,6	10,5
Irsko	13,9	12,9	13,9	13,9	14,2	14,4	-
Itálie	5,3	7,0	6,1	5,5	5,3	5,0	-
Kypr	16,8	14,9	14,2	14,0	13,9	13,7	13,7
Litva	11,9	12,2	13,3	14,2	14,4	15,2	14,0
Lotyšsko	15,5	16,0	17,3	17,0	17,0	15,7	14,1
Lucembursko	8,7	6,2	5,4	5,5	5,5	5,0	4,6
Maďarsko	17,6	18,4	15,1	14,0	14,0	13,3	11,2
Malta	7,2	9,7	10,6	10,4	11,0	12,2	11,7
Německo	22,3	22,1	22,3	22,0	21,5	21,0	20,9
Nizozemsko	17,8	16,6	16,2	16,1	15,6	15,2	14,8
Polsko	4,5	7,1	7,7	7,4	7,2	7,2	8,8
Portugalsko	12,8	13,3	14,9	17,8	17,5	16,3	16,2

Zdroj: ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2020. Online. (cit. 2021-11-02). Dostupné na: <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/30000220.pdf/45d09d6e-670e-4d7f-842d-3f2a5bfc4201?version=1.7>

**Obrázek 2 Průměrná roční mzda žen jako procento mzdy mužů v roce 2018**



Zdroj: ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2020. Online. (cit. 2021-11-02). Dostupné na: <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/30000220.pdf/45d09d6e-670e-4d7f-842d-3f2a5bfc4201?version=1.7>

Rozdíly v odměňování mezi muži a ženami v ČR jsou v mezinárodním srovnání jedny z nejvyšších (Křížková et al., 2017).

## 4.2.2 Shrnutí

V roce 2020 přišla hospodářská krize, která souvisí se šířením onemocnění COVID-19. Příznivý vývoj na trhu skončil a začala růst míra nezaměstnanosti. V České republice se s ohledem na včasná opatření a cílem zachovat zaměstnanost, byla nezaměstnanost jedna z nejnižších v EU. Co se týče generových nerovností, je Česká republika dlouhodobě charakteristická následujícími skutečnostmi. V České republice panují jedny z nejvyšších rozdílů v míře zaměstnanosti mužů a žen v rámci Evropské unie. V roce 2019 rozdíl dosahoval 15,8%, v neprospěch žen.

Tyto nerovnosti se promítají i do skutečností, že ženy pobírají téměř o pětinu nižší starobní důchod v porovnání s muži. Ženy ve věkové kategorii 65 let a více jsou ohroženy chudobou, respektive každá pátá žena. Příčiny, které vedou k těmto nerovnostem je celá řada. Nejen přímá diskriminace na základě pohlaví a genderové stereotypy hrají klíčovou roli, vliv mají i další faktory, a to nedostatečná kapacita služeb péče o děti do tří let věku, nedostatek flexibilních forem práce a nerovnoměrně rozdělené odpovědnosti za péči (ať už dítěte, seniorů apod.)

Ženy v zemích Evropské unie vydělávají v současnosti v průměru o 14 procent méně než muži, tzv. Gender Pay Gap se v posledních deseti letech prakticky nezměnil. Česká

republika patří mezi země Evropské unie, kde jsou vůbec největší rozdíly v platech mezi muži a ženami. Dle Eurostatu je rozdíl i 20 procent. Hůře už jsou na tom pouze v Estonsku, Rakousku a Německu. Tento vysoký rozdíl je způsoben i tím, že je vyšší koncentrace žen v sektorech s nižšími mzdami nebo častější práce na částečný úvazek. I přesto nadále existuje platová diskriminace v podobě různého odměňování za stejnou práci, což je i dle unijních předpisů nelegální.

Krise, kterou způsobila pandemie COVID-19, dopadla disproportně více na ženy, které pracují v hůře placených pozicích. Je tedy nutné, aby byly narovnány platové podmínky pro muže i ženy vykonávající stejnou práci.

### 4.2.3 Vzdělanostní struktura mužů a žen

### 4.2.4 Tabulka 6 Vzdělanostní struktura zaměstnaných v členění na muže a ženy

Zaměstnaní v NH	2019		2020		rozdíl	index
	v tis.	%	v tis.	%	2020- 2019 (tis.)	2020/2019 (%)
Zaměstnaní - muži	2 950,7	100,0	2 928,2	100,0	-22,5	99,2
z toho:						
základní a bez vzdělání	124,9	4,2	129,5	4,4	4,6	103,7
střední bez maturity	1 162,4	39,4	1 113,8	38,0	-48,6	95,8
střední s maturitou	989,1	33,5	1 011,8	34,6	22,7	102,3
vysokoškolské	673,9	22,8	672,8	23,0	-1,1	99,8
Zaměstnaní - ženy	2 352,4	100,0	2 306,7	100,0	-45,7	98,1
z toho:						
základní a bez vzdělání	118,5	5,0	110,8	4,8	-7,7	93,5
střední bez maturity	626,9	26,6	595,5	25,8	-31,4	95,0
střední s maturitou	978,0	41,6	960,2	41,6	-17,8	98,2
vysokoškolské	628,5	26,7	639,7	27,7	11,2	101,8

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Struktura nezaměstnanosti v roce 2020.

Online. (cit. 2021-11-08). Dostupné na:

[https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza\\_p%C5%99%C3%ADlohy\\_2020.xlsx/e79f619a-8fa0-30c9-bfde-42af5afb3263](https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza_p%C5%99%C3%ADlohy_2020.xlsx/e79f619a-8fa0-30c9-bfde-42af5afb3263)

**Tabulka 7** Vzdělanostní struktura zaměstnané populace podle věku v členění na muže a ženy v roce 2020 (v %)

Věk	Zaměst. celkem	Vzdělání			
		základní a bez vzdělání	střední		vysokoškolské
			bez maturity	s maturitou	
<b>Zaměstnaní - muži</b>	<b>100,0</b>	<b>4,4</b>	<b>38,0</b>	<b>34,6</b>	<b>23,0</b>
15-24 let	100,0	14,6	39,1	42,6	3,7
25-39 let	100,0	5,2	31,0	36,7	27,1
40-54 let	100,0	3,2	41,8	33,8	21,2
55-64 let	100,0	2,8	45,1	30,0	22,1
65+ let	100,0	2,8	28,5	31,1	37,6
<b>Zaměstnaní - ženy</b>	<b>100,0</b>	<b>4,8</b>	<b>25,8</b>	<b>41,6</b>	<b>27,7</b>
15-24 let	100,0	12,0	21,0	55,9	11,0
25-39 let	100,0	4,7	18,3	36,3	40,6
40-54 let	100,0	3,7	29,9	43,1	23,2
55-64 let	100,0	5,5	29,4	43,5	21,6
65+ let	100,0	9,6	19,0	41,0	30,5

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Struktura nezaměstnanosti v roce 2020.

Online. (cit. 2021-11-08). Dostupné na:

[https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza\\_p%C5%99%C3%ADlohy\\_2020.xlsx/e79f619a-8fa0-30c9-bfde-42af5afb3263](https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza_p%C5%99%C3%ADlohy_2020.xlsx/e79f619a-8fa0-30c9-bfde-42af5afb3263)

#### 4.2.5 Shrnutí

Lze konstatovat, že v České republice přibývá zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním, především mezi ženami. Ženy častěji hovoří i více jazyky v porovnání s muži, i přesto stále vydělávají citelně méně než muži. Ze vzdělanostní struktury vyplývá, že ubyl výrazně počet osob se základním vzděláním a vyučením bez maturity. Vzrostly počty vysokoškolsky vzdělaných, především u žen. Ve věku do 40 let má vysokou školu 40,6 % žen a 27,1 procent u mužů. Podíl ve prospěch mužů se otáčí u lidí po pětapadesátce. Ve věku nad 65 let má vysokoškolské vzdělání 37,6 % mužů a 30,5 % žen.

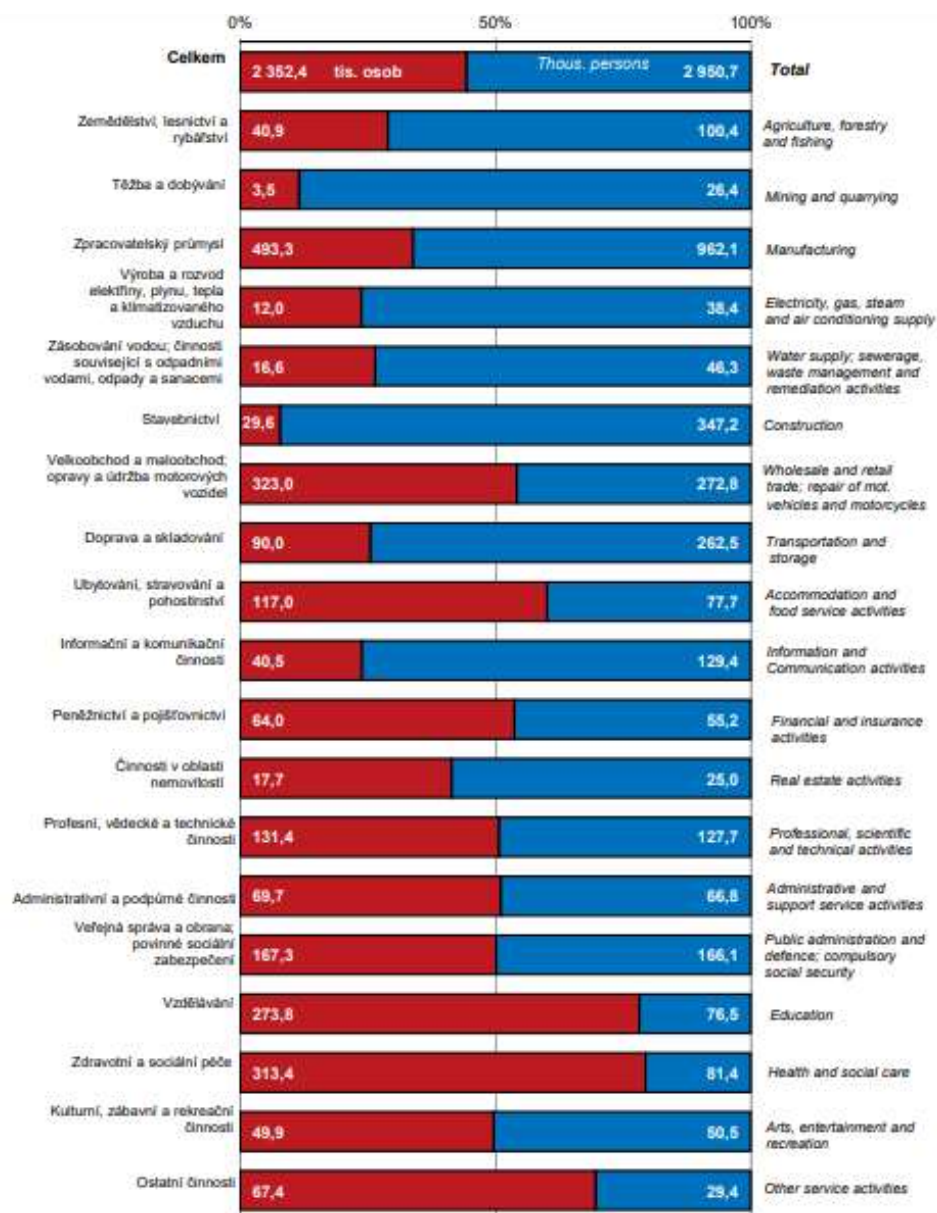
Ovšem nelze posuzovat pozitivně jen fakt, že je vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob. Zároveň je třeba podotknout, že je nedostatek vyučených lidí. V tomto případě je až enormní úbytek vyučených osob především u mužů.

#### **4.2.6 Zaměstnání dle CZ-NACE a věkových skupin**

Na následujícím obrázku jsou zachyceny jednotlivé zaměstnání dle CZ-NACE, podle toho jak jsou zastávány dle jednotlivého pohlaví. Jak je zřejmé, manuální práce, IT a kultura je více zastávána muži.

Ženy zastávají nejvíce práce v oboru ubytování, stravování a pohostinství, peněžní a pojišťovnictví, vzdělávání, zdravotní a sociální péče. Naopak muži převládají v oboru zemědělství, lesnictví a rybářství, těžby a dobývání, zpracovatelského průmyslu, výroby a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, stavebnictví, dopravy a skladování, informačních a komunikačních činností. Samozřejmě jsou i obory, které jsou vyvážené.

Obrázek 3 Zaměstnání dle CZ-NACE a věkových skupin



Zdroj: ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2020. Online. (cit. 2021-11-02). Dostupné na: <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/30000220.pdf/45d09d6e-670e-4d7f-842d-3f2a5bfc4201?version=1.7>



### 4.3 Ženy na trhu práce

Významnou charakteristikou postkomunistických zemí ve srovnání se starými členskými zeměmi EU je poměrně vysoká účast žen na formálním trhu práce. Přesto v České republice spíše pozorujeme jako efekt určitých kulturních a institucionálních tlaků tradiční dělbu práce mezi muži a ženami, zejména ve vztahu k péči o závislé rodinné příslušníky/děti (Tomešová-Bartáková 2009, Saxonberg a Sirovátka 2006). Stejně jako ostatní evropské země je i Česká republika konfrontována se změnami na trhu práce, které přinášejí tzv. nová sociální rizika (srov. Taylor-Gooby 2004, Bonoli 2005, Esping-Andersen 2002, 2009). Úprava sociálního státu, respektive jeho rodinná politika, má přitom tendenci některé z nich umocňovat; to platí zejména pro nerovnováhu mezi rodinným a pracovním životem. Víceméně explicitní familialistický režim české rodinné politiky (srov. Tomešová-Bartáková 2009, Formánková 2010, Sirovátka a kol. 2006; Saxonberg a Sirovátka 2006) „předpokládá – ba trvá na tom – že domácnosti musí nést hlavní odpovědnost za své členy“ welfare“ (Esping-Andersen 1999:51) a nenabízí alternativy k rodinné péči (Leitner 2003). Nedostatek nabídky péče o děti mimo rodinu (zejména pro děti do 3 let) se jeví jako zásadní pro profesní kariéru na trhu práce. Z tohoto důvodu aktuální i potenciální mateřství velmi negativně ovlivňuje – i ve srovnání s jinými zeměmi EU (např. Lewis 2007) – charakter ekonomické aktivity žen.

V závislosti na míře zaměstnanosti žen a mužů lze konstatovat, že v posledním desetiletí se podařilo postupně zvýšit zaměstnanost žen. Od roku 2011, vyjma roku 2014, došlo k nárůstu počtu zaměstnaných žen rychleji než počet zaměstnaných mužů. Hlavním důvodem nárůstu zaměstnanosti žen v porovnání se zaměstnaností mužů bylo především v dlouhodobě vysoké zaměstnanosti mužů v České republice. Tím byly vyšší výchozí hodnoty míry zaměstnanosti mužů v porovnání s mírou zaměstnanosti žen.

V porovnání dvou čtvrtletí v roce 2008 a 2019 došlo k nárůstu míry zaměstnanosti žen ve věku 20 až 64 let. Hodnoty se zvýšily z výchozích 62,9% na hodnotu 72,7%, tedy o 9,8%. Oproti tomu ve stejném období vzrostla míra zaměstnanosti mužů ve věku 20 až 64 let vzrostla pouze z výchozích 81,9% na hodnotu 87,3%, tedy o 5,4%.

Míra zaměstnanosti v České republice v červenci 2020 se ve srovnání s loňským a předchozím měsícem změnila jen málo.

Míra zaměstnanosti osob ve věku 15–64 let, očištěná od sezónních vlivů, dosáhla v červenci 2020 74,2 % a oproti červenci 2019 se snížila o 1,0 procentního bodu, vyplývá z

údajů Českého statistického úřadu (ČSÚ). Ve srovnání s červnem 2020 se míra zaměstnanosti nezměnila.

Míra zaměstnanosti mužů činila 81,2 %, zatímco míra zaměstnanosti žen 67,0 %, obě sezónně očištěné. Míra zaměstnanosti osob ve věku 15–29 let očištěná od sezónních vlivů činila 45,3 %, ve skupině 30–49 let 87,5 % a ve skupině 50–64 let 76,3 %.

Obecná míra nezaměstnanosti osob ve věku 15–64 let očištěná od sezónních vlivů dosáhla v červenci 2020 2,7 % a meziročně se zvýšila o 0,7 procentního bodu. Ve srovnání s předchozím měsícem nezaměstnanost vzrostla o 0,1 procentního bodu. Míra nezaměstnanosti mužů v červenci po sezónním očištění dosáhla 2,4 % a žen 3,2 %.

„Celková nezaměstnanost se v červenci ve srovnání s červnem téměř nezměnila. Počty odpracovaných hodin zaměstnanců byly v posledních letech dokonce výrazně vyšší než průměr těchto prázdninových měsíců. Lze to přičíst výstřednosti letošního roku v důsledku pandemické situace,“ poznamenal Dalibor Holý, ředitel odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí Českého statistického úřadu.

Ve skutečných číslech to bylo 5 092 800 zaměstnaných osob, z toho 2 846 000 mužů a 2 246 800 žen. Nezaměstnaných bylo 142 300 lidí, z toho 60 100 mužů a 73 200 žen.

Míra ekonomické aktivity 15–64 let očištěná od sezónních vlivů dosáhla 76,3 % a ve srovnání s červencem 2019 klesla o 0,5 procentního bodu. Po sezónním očištění míra ekonomické aktivity mužů (83,2 %) převýšila ekonomickou aktivitu žen sazba o 14,0 procentních bodů.

Průměrný počet odpracovaných hodin týdně v červenci činil 32,2 oproti 30,9 za stejnou dobu loňského roku. Osoby samostatně výdělečně činné v červenci 2020 odpracovaly 36,8 hodiny, zaměstnanci 31,3 hodiny. Čísla za červenec 2019 byla podobná, OSVČ odpracovaly 36,1 hodiny a zaměstnanci 29,8 hodiny.

Eurostat ve své tiskové zprávě zveřejňuje měsíční míru nezaměstnanosti, metodicky shodnou, ale pro věkovou skupinu 15–74 let. Obecná míra nezaměstnanosti osob ve věku 15–74 let byla v ČR v červenci 2020 rovněž 2,7 %, přičemž údaje vycházejí z výsledků Výběrového šetření pracovních sil za příslušný měsíc.

#### **4.3.1 Genderová segregace trhu práce**

V České republice přetrvává nejen vertikální, ale i horizontální, tedy sektorová segregace trhu práce.

Segregace zaměstnání na základě pohlaví je tak všudypřítomná, že se rozdíly znásobily, aby usnadnily analýzu: segregace mezi povoláními versus sektorová segregace, celková nebo horizontální segregace versus vertikální segregace, vertikální versus hierarchická segregace. Horizontální segregace je chápána jako nedostatečné (nad) zastoupení dané skupiny v povoláních nebo sektorech, které není nařízeno žádným kritériem a často se označuje jako segregace tout court.

Vertikální segregace označuje nedostatečné (nadměrné) zastoupení skupiny v povoláních nebo sektorech na vrcholu pořadí na základě „žádoucích“ atributů – příjmu, prestiže, stability zaměstnání atd. A konečně, hierarchická segregace znamená nedostatečné (-) zastoupení skupiny na vrcholu žebříčků specifických pro povolání.

Česká republika dle Gender Equality Index vykazuje největší rozdíl v zastoupení žen (9 %) a mužů (43 %) v tzv. STEM oborech. V roce 2019 se Česká republika připojila k deklaraci EU, která si klade za cíl podporu žen k vstupu do IT oborů.

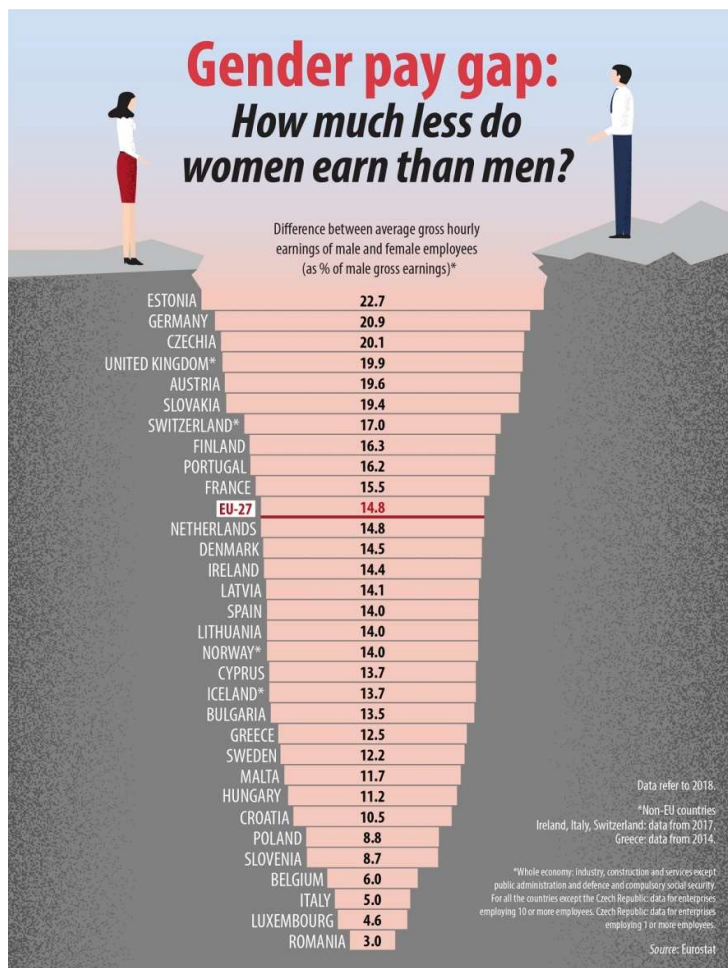
#### **4.4 Zhodnocení**

Mzdy se za desetileté období 2010-2019 v České republice výrazně zvýšily; nyní pouze 15,83 % pracovní síly vydělává méně než 20 000 Kč měsíčně, zatímco v roce 2009 to bylo téměř 40 %. Na opačném konci žebříčku přes 50 % spadá do pásma 30-60 000 Kč/měsíc, ale o 10 let dříve pouze 22 %. Navzdory tomuto rychlému nárůstu však rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami zůstaly pozoruhodně konstantní; v roce 2010 byla průměrná hodinová mzda žen o 21,6 % nižší než u mužů a v roce 2018 to bylo 20,1 poté, co se po většinu meziobdobí pohybovala kolem 22,5 %. Podle údajů Eurostatu to ukazuje, že Česká republika má třetí největší rozdíl v odměňování žen a mužů (GPG) v Evropě za Estonskem (22,7 %) a Německem (20,9), což je výrazně nad průměrem EU 14,8 %. Obrázek od Eurostatu.

Podobný obrázek ukazuje zpráva o Jihomoravském kraji. Mezi lety 2011 a 2018 vzrostl medián mezd u mužů o 41,1 % a u žen pouze o 38,1 %. Výsledkem bylo GPG v Jihomoravském kraji 21 % v podnikatelské sféře, ale pouze 11,1 % v nepodnikatelské sféře. Tento rozdíl mezi podnikatelskou a nepodnikatelskou sférou je s přibývajícím věkem žen ještě markantnější. Ve věkové skupině 20-29 let je genderový rozdíl v mediánu mezd v podnikatelské sféře 14,9 % a vrcholí ve věkové skupině 40-49 let na 25,5 %. I v nepodnikatelské skupině vydělává tato věková skupina o 19,2 % méně než jejich mužští

kolegové. Medián mezd žen v našem kraji v podnikatelské sféře byl 767 Kč pod průměrem ČR a kraj na 7. místě. Nejmenší GPG v podnikatelské sféře byl v Jihočeském kraji (16,3 %) a největší v Moravskoslezském kraji (23,8 %). GPG pro celkové mzdy (podnikatelské i nepodnikatelské) za rok 2018 činil 15,5 %. To byl pokles za 5 let oproti roku 2013 o 0,7 %.

**Obrázek 4 Gender pay gap**



Zdroj: Eurostat.eu

Český statistický úřad zpracoval podrobný rozpis mzdové struktury za rok 2019. Z něj vyplývá, že bez ohledu na úroveň vzdělání je GPG stále významný. 35 % zaměstnanců složilo maturitu a 24 % pokračovalo v bakalářském a vysokoškolském vzdělání. A v těchto kategoriích je poměrně rovnoměrné rozdělení mezi počty mužů a žen, obě pohlaví jsou také placena za podobný počet hodin, kolem 173. U mezd je však velký rozdíl: medián

měsíčně mzda žen s maturitou (29 591 Kč) je o 17 % nižší než u mužů (35 653 Kč). Údaje o osobách s postsekundárním a bakalářským vzděláním jsou 33 833 Kč a 42 731 Kč (o 21 % méně) au osob s vysokoškolským vzděláním 41 134 Kč a 51 123 Kč (o 20 % méně).

Když vezmeme v úvahu různá odvětví, existuje více variací, ale ve všech případech ženy vydělávají méně než muži. Největší rozdíl, kdy ženy vydělávají o něco málo přes 21 % méně než jejich mužští kolegové, je u manažerů a řemeslných a příbuzných živností, naopak nejmenší (6,7 %) je u pracovníků ve službách a prodeji. Tato kategorie a ta s druhým nejmenším GPG (administrativní pracovníci) jsou jedinými povoláními, kde je zaměstnáno výrazně více žen než mužů.

Z těchto různých zpráv je zřejmé, že v České republice a Jihomoravském kraji je významný GPG v podnikatelské sféře přesahující 20 % a že se v posledních letech i přes mnoho iniciativ a zpráv mírně snížil. Evropská komise pro to navrhuje čtyři důvody:

- Ženy jsou nadměrně zastoupeny v odvětvích s nízkými platy, jako je péče a vzdělávání.
- Ženy tráví méně hodin placenou prací a více neplacenou prací.
- Skleněný strop – na vyšších placených pozicích je více mužů.
- Diskriminace – ačkoli je nelegální, ženy dostávají za práci stejné hodnoty nižší plat než muži

Výše uvedená čísla však plně nepodporují první tři důvody. Za prvé, když se podíváte na rozdělení podle sektorů, existuje významný GPG, i když je počet mužů a žen poměrně blízko; za druhé, ve většině odvětví není počet hodin odpracovaných muži (174,1) a ženami (172,5) dostatečně významný, aby vysvětlil rozdíl, a zatřetí, i když nepochybně existuje skleněný strop, srovnání středních mezd má tendenci tento účinek snižovat, a v každém případě se rozdíl týká i středních platových pásem. To ponechává jako vysvětlení v nejlepším případě pasivní institucionální diskriminaci ve způsobu fungování mzdových struktur a v nejhorším případě přímo nezákonnou diskriminaci. Ministerstvo práce a sociálních věcí, pracuje na kampani za rovné odměňování, v rozhovoru pro Český rozhlas připouští, že ženy jsou někdy za stejnou práci placeny méně než muži a „to (to) je přímo diskriminace, protože v takových případech ženy vykonávají stejné úkoly ve stejné platové kategorii a stále vydělávají méně. Přičítá to ženám, které jsou si méně jisté a

asertivní. Souhlasí také s tím, že zaměstnavatelé často platí méně kvůli představě, že ženy budou chtít být doma se svými dětmi.

Snad nejvýznamnější vliv na GPG je to, že je přijímáno takové, jaké věci jsou. Loni průzkum ministerstva práce ukázal, že 49 % Čechů „považuje za samozřejmost, že ženy v České republice prostě nemají šanci vydělat na stejné pozici a se stejnou odpovědností tolik jako muži“.

## 5 Metodologické šetření

Výzkumné šetření bude zaměřeno na genderovou diskriminaci na trhu práce v České republice. S tímto tématem bude souviset cíl výzkumného šetření, stanovené hypotézy i metody použité ke sběru, analýze a vyhodnocení dat.

### 5.1 Stanovení výzkumného cíle

Hlavním cílem výzkumného šetření bude ověření, zda v současné době existuje na trhu práce genderová diskriminace. Dílčí cíle výzkumného šetření jsou následující:

- Zjištění, jak obě pohlaví vnímají genderovou diskriminaci
- Zjištění, zda panují rozdíly v názorech na genderovou diskriminaci na trhu práce u nás dle věkových skupin respondentů
- Zjištění, zda obě pohlaví jsou spokojené s prací, kterou zastávají
- Zjištění, zda dochází ke zlepšení rovnosti příležitostí na trhu práce v porovnání s minulostí

### 5.2 Metody sběru dat

Teoretická část se věnovala popisu obecných pojmů jako rovnost, diskriminace apod. Následně byla zpracována analýza současného postavení žen na trhu práce. Data byla čerpána z Českého statistického úřadu a Eurostatu.

Tato část práce bude věnována dotazníkovému šetření. Výsledky, které budou získány prostřednictvím dotazníkového šetření, budou následně porovnány s daty, která byla zpracována výše.

Výzkumné šetření kladlo otázky prostřednictvím kvantitativního dotazníku. Tato metoda byla zvolena především díky jejím výhodám. Mezi hlavní pozitiva patří, že lze oslovit větší počet osob, je méně časově náročné i pro respondenty a finančně nenáročná. Metoda s sebou samozřejmě nese i možná negativa. Jako zásadní negativum se jeví možnost, že respondenti úmyslně budou ovlivňovat své odpovědi, tedy odpovídat nepravdivě. I proto, jsem se rozhodla zvolit anonymní formu dotazníku, čímž je možné eliminovat výše popsaná negativa.

Osloveno bylo celkem 200 osob. Vyplněných zpět se mi dostalo pouze 143. Respondenti odpovídali celkem na 10 otázek. Jednalo se především o uzavřené otázky.

### 5.3 Zpracování zjištěných údajů a jejich interpretace

Osloveno bylo celkem 200 osob, které žijí či pracují v Praze. Respondenty jsem nevybírala předem na základě žádných charakteristik. Jediná podmínka byla, aby měli pracovní zkušenost v Praze. Dotazníkového šetření se zúčastnili muži i ženy všech věkových kategorií, vzdělání i současným statutem (student, zaměstnanec apod.)

Návratnost dotazníkového šetření bylo 71,5%. Vrátilo se 143 vyplněných dotazníků, na základě kterých bylo provedeno vyhodnocení dotazníkového šetření.

Výsledky dotazníkového šetření byly zpracovány v programu xlsx. Prvotní představa o povaze dat využily sestavení tabulek četností, v případě jednostupňového třídění. U dvoustupňového třídění byly využity kontingenční tabulky.

#### 5.3.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

V úvodu dotazníkového šetření byly položeny takzvané identifikační otázky. Na základě těchto otázek je možné celkovou skupinu respondentů rozdělit na menší skupiny dle pohlaví, věku, vzdělání a statusu.

##### Otázka č. 1 - Pohlaví

**Tabulka 8 Rozdělení četností, které zachycují údaje o pohlaví**

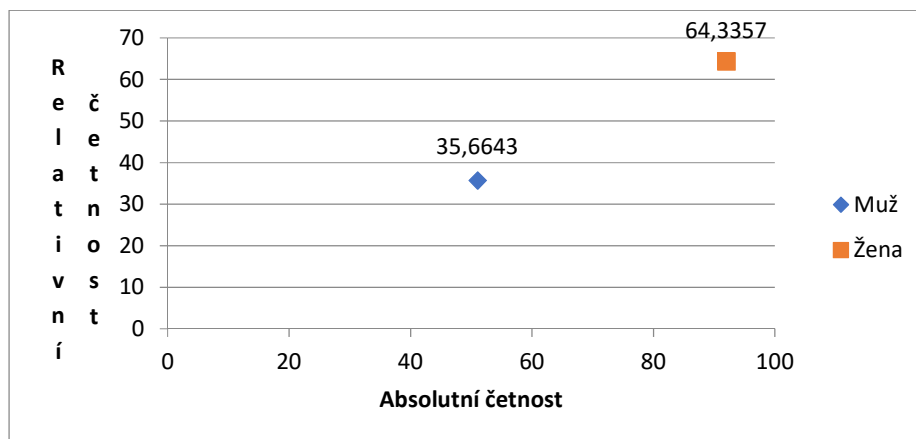
Kategorie	Absolutní četnost	Relativní četnost	Kumulativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Žena	92	64,3357	92	64,3357
Muž	51	35,6643	143	100,00

Zdroj: Vlastní zpracování

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 143 respondentů. Z toho bylo 92 žen (64 %) a 51 mužů (36 %).



**Graf 3** Dotazníkové šetření otázka č. 1 – Pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování

**Otázka č. 2 – Věk**

**Tabulka 9** Rozdělení četností, které zachycují údaje o věku

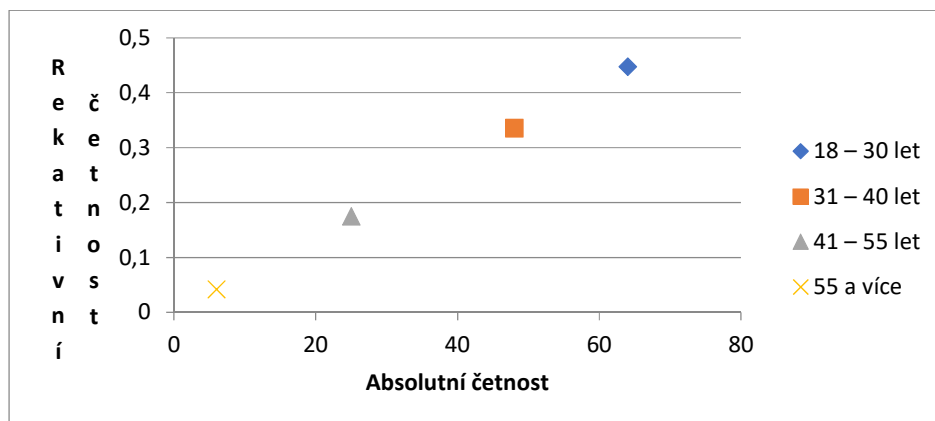
Kategorie	Absolutní četnost	Pohlaví		Relativní četnost	Kumulativní četnost	Kumulativní relativní četnost
		Žena	Muž			
18 – 30 let	64	40	24	0,44755245	64	0,44755245
31 – 40 let	48	31	17	0,33566434	112	0,78321679
41 – 55 let	25	15	10	0,17482517	137	0,95804196
55 a více	6	6	0	0,04195804	143	1

Zdroj: Vlastní zpracování

U věku respondentů byla stanovena spodní hranice, a to 18 let. Myslím si, že mladší jedinci ještě nemají dostatek pracovních zkušeností. Některé otázky by mohly být z jejich strany špatně pochopeny a výsledek dotazníkového šetření zkreslen.

V rámci dotazníku byl věk rozdělen do několika skupin: Ve věku 18 – 30 let bylo celkem 64 respondentů, z toho 40 žen a 24 mužů. Ve věku 31 – 40 let bylo zastoupeno 48 respondenty, z toho 31 žen a 17 mužů. Ve věku 41 – 55 let bylo celkem 25 respondentů, z toho 15 žen a 10 mužů. Poslední část tvoří věkové zastoupení respondentů starších 55 let, zde bylo celkem 6 respondentů, zastoupeno ženy.

**Graf 4** Dotazníkové šetření otázka č. 2 – Věk



Zdroj: Vlastní zpracování

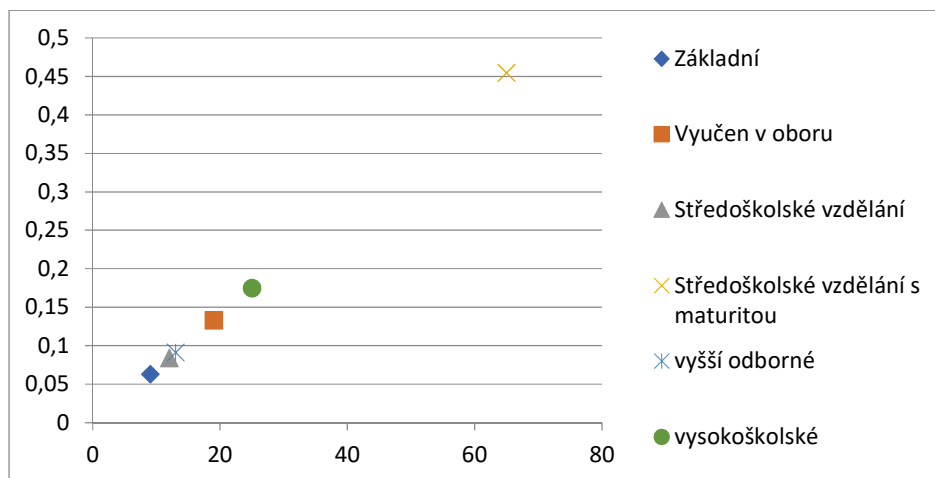
### **Otázka č. 3 Nejvyšší dosažené vzdělání**

**Tabulka 10** Rozdělení četností, které zachycují údaje o nejvyšším dosaženém vzdělání

Kategorie	Absolutní četnost	Relativní četnost	Kumulativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Základní	9	0,062937	9	0,44755245
Vyučen v oboru	19	0,132867	28	0,58041958
Středoškolské vzdělání	12	0,083916	40	0,66433567
Středoškolské vzdělání s maturitou	65	0,454545	105	1,11888112
vyšší odborné	13	0,090909	118	1,20979021
vysokoškolské	25	0,174825	143	1,38461539

Zdroj: vlastní zpracování

**Graf 5** Dotazníkové šetření otázka č. 3 – Vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování

#### **Otázka č. 4 – status respondenta**

**Tabulka 11** Rozdělení četností, které zachycují údaje o statusu respondenta

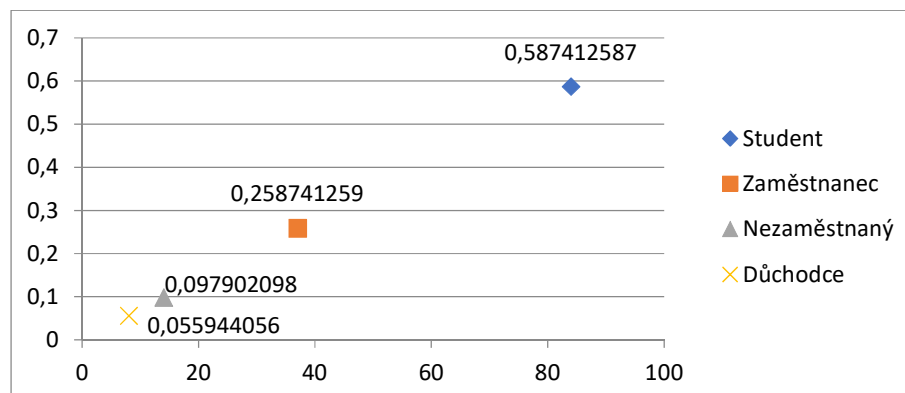
Kategorie	Absolutní četnost	Relativní četnost	Kumulativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Student	84	0,587413	84	0,587413
Zaměstnanec	37	0,258741	121	0,846154
Nezaměstnaný	14	0,097902	135	0,944056
Důchodce	8	0,055944	143	1

Zdroj: Vlastní zpracování

V rámci této otázky převažovali studenti, celkem bylo 84 respondentů. Zaměstnaných respondentů bylo celkem 37. Mezi nezaměstnanými bylo celkem 14 respondentů.

Respondenti, kteří odpověděli, že jsou důchodci, bylo celkem 8.

**Graf 6 Dotazníkové šetření otázka č. 4 – Status**



Zdroj: Vlastní zpracování

**Otázka č. 5 - Máte nějakou osobní zkušenost s diskriminací v zaměstnání?**

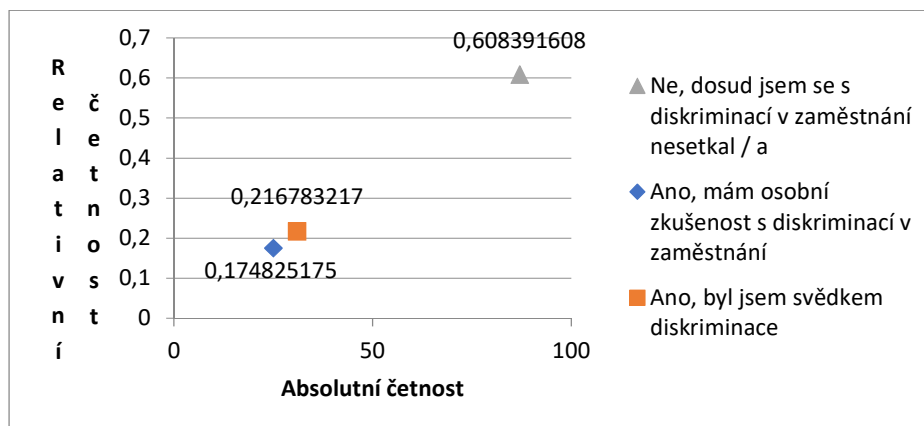
**Tabulka 12 Rozdělení četnosti, které zachycují údaje o osobní zkušenosti s diskriminací v zaměstnání**

Kategorie	Absolutní četnost	Relativní četnost	Kumulativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Ano, mám osobní zkušenost s diskriminací v zaměstnání	25	0,174825175	25	0,174825
Ano, byl jsem svědkem diskriminace	31	0,216783217	56	0,391608217
Ne, dosud jsem se s diskriminací v zaměstnání nesetkal / a	87	0,608391608	143	0,999999825

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka na diskriminační jednání, byla zaměřená, zda respondenti měli nějakou zkušenost s diskriminací v zaměstnání. Na následujícím grafu je zřejmé, že se lidé s diskriminací v zaměstnání nesetkali. Respondenti odpověděli celkem 87 krát, že se s diskriminací v zaměstnání dosud nesetkali. Naopak 56 respondentů odpovědělo, že se s diskriminací již setkali, ať už jako svědek nebo osobně.

**Graf 7** Dotazníkové šetření otázka č. 5 – Zkušenost s diskriminací



Zdroj: Vlastní zpracování

**Otázka č. 6 - Co si myslíte, že je nejčastěji důvodem diskriminačního jednání v zaměstnání?**

Následující otázka byla zaměřena na otázku, co si myslí respondenti, že je nejčastějším důvodem diskriminačního jednání v zaměstnání. Odpovědi na otázku měly uvedeny několik příkladů, kde respondenti mohli případně dopsat svůj názor.

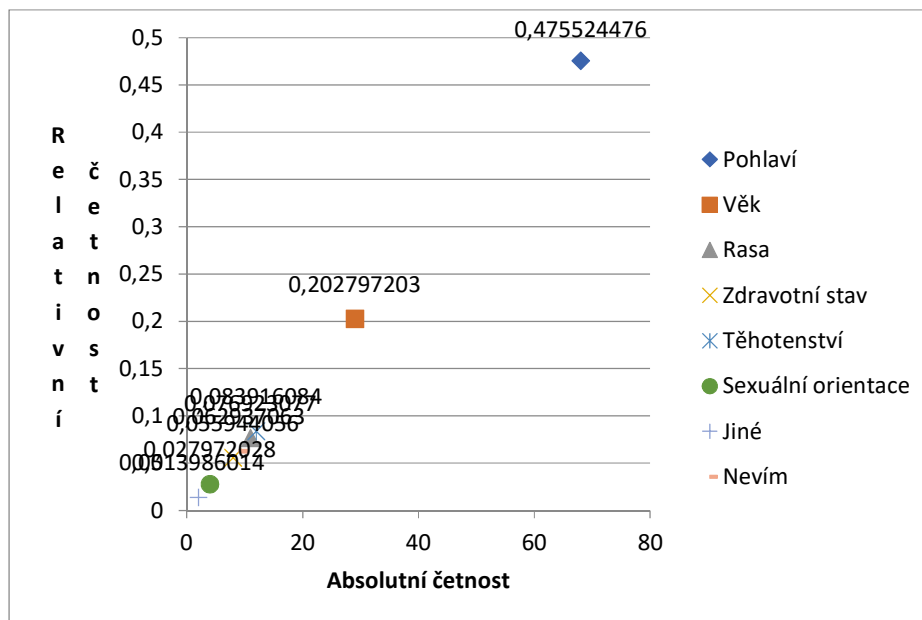
**Tabulka 13** Rozdělení četnosti, které zachycují důvody diskriminačního jednání v zaměstnání

Kategorie	Absolutní četnost	Relativní četnost	Kumulativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Pohlaví	68	0,475524	68	0,475524
Věk	29	0,202797	97	0,678321
Rasa	11	0,076923	108	0,755244
Zdravotní stav	8	0,055944	116	0,811188
Těhotenství	12	0,083916	128	0,895104
Sexuální orientace	4	0,027972	132	0,923076
Jiné	2	0,013986	134	0,937062
Nevím	9	0,062937	143	1

Zdroj: vlastní zpracování

Tato otázka měla překvapující odpovědi, kdy většina respondentů odpovědělo, že nejčastějším důvodem diskriminace v zaměstnání je pohlaví.

**Graf 8** Dotazníkové šetření otázka č. 6 – Co si myslíte, že je nejčastějším důvodem diskriminačního jednání v zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

**Otázka č. 7 - Jak si myslíte, že se nejčastěji diskriminace v zaměstnání projevuje?**

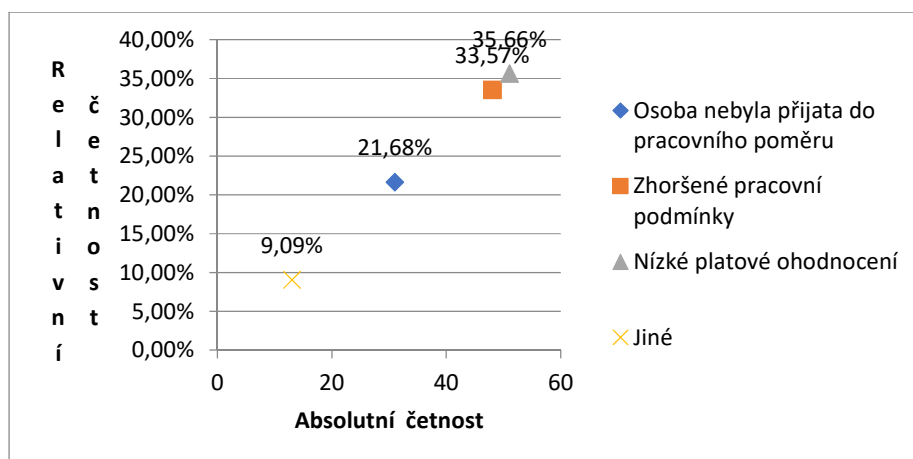
**Tabulka 14** Rozdělení četností, které zachycují nejčastější projevy diskriminace v zaměstnání

Kategorie	Absolutní četnost	Relativní četnost	Kumulativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Osoba nebyla přijata do pracovního poměru	31	21,68%	31	0,216783
Zhoršené pracovní podmínky	48	33,57%	79	0,552447
Nízké platové ohodnocení	51	35,66%	130	0,909091
Jiné	13	9,09%	143	1

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka byla zaměřena na respondenty, kteří se s diskriminačním jednáním v zaměstnání již setkali, ať už osobně nebo jako svědek. Otázka byla specifická v tom, že bylo možné zvolit více odpovědí. Byly uvedeny tři možnosti projevu diskriminačního jednání na pracovišti. Případně mohl každý z respondentů jiný způsob doplnit. Mezi nejčastější důvody diskriminačního jednání respondenti uváděli nízké platové ohodnocení, zhoršené pracovní podmínky. Zároveň však byly doplněny i další způsoby projevu diskriminačního jednání, a to slovní nadávky a vulgarismy, neadekvátní chování nadřízeného, odtažitě chování kolegů apod.

**Graf 9** Dotazníkové šetření otázka č. 7 – Jak si myslíte, že se nejčastěji diskriminace v zaměstnání projevuje?



Zdroj: Vlastní zpracování

**Otázka č. 8 - Myslíte si, že jsou ženy v porovnání s muži v zaměstnání více znevýhodněny?**

Otázka číslo 8, měla za úkol zjistit, zda respondenti vnímají určité znevýhodnění žen v porovnání s muži. Ze 143 dotázaných respondentů 88 respondentů odpovědělo, že s tímto tvrzením souhlasí. Pouze 55 z dotázaných respondentů s tímto tvrzením nesouhlasí.

**Tabulka 15** Rozdělení četností, které zachycují, zda jsou ženy v porovnání s muži v zaměstnání více znevýhodněny

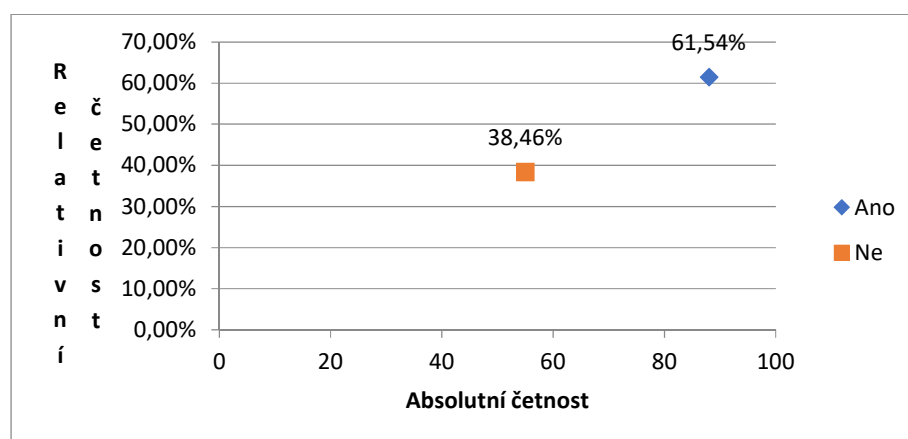
Kategorie	Absolutní četnost	Relativní četnost	Kumulativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Ano	88	61,54%	88	61,54%
Ne	55	38,46%	143	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Ze zmíněných 88 respondentů bylo 69 žen (tj. 75% ze všech žen), a 18 mužů (tj. 37 % ze všech mužů). Naopak negativně reagovalo 23 žen (tj. 25% ze všech žen) a 32 mužů (tj. 63% ze všech mužů).

Lze tedy říci, že názor, že jsou ženy v zaměstnání více znevýhodněny v porovnání s muži, zastávají převážně ženy. Naopak většina mužů si myslí, že na základě pohlaví nedochází ke znevýhodňování v zaměstnání.

**Graf 10 Dotazníkové šetření otázka č. 8 – Myslíte si, že jsou ženy v porovnání s muži v zaměstnání více znevýhodněny?**



Zdroj: Vlastní zpracování

**Otázka č. 9 - Myslíte si, že má žena menší možnosti v kariérním postupu v zaměstnání?**

**Tabulka 16 Rozdělení četností, které zachycují názor, zda ženy mají menší možnost v kariérním postupu v zaměstnání**

Kategorie	Absolutní četnost	Relativní četnost	Kumulativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Ano	79	55,24%	79	55,24%
Ne	64	44,76%	143	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

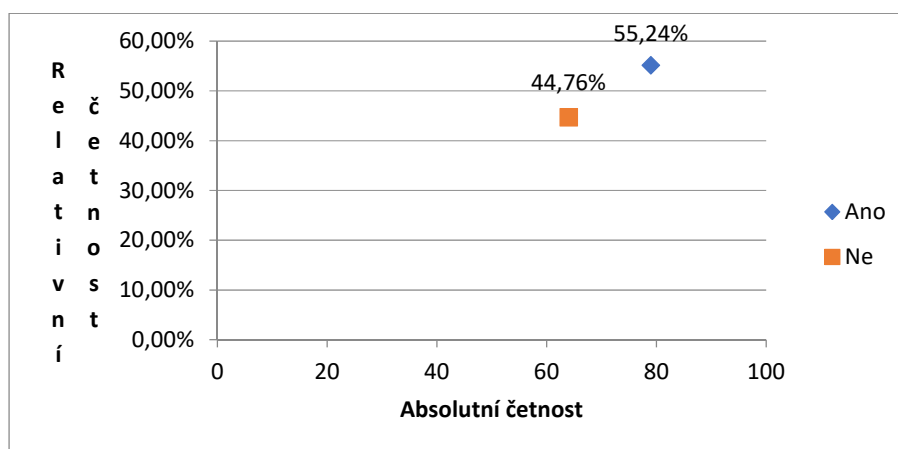
Na otázku č. 8 navazovala otázka č. 9. Zde mne zajímal názor respondentů na kariérní růst na základě pohlaví. Rozdíl opět není nikterak velký. 79 respondentů si myslí, že kariérní



růst je spojen s pohlavím. Naopak 64 respondentů si nemyslí, že je kariérní růst spojen s pohlavím.

Z 64 odpovídajících respondentů je 46 mužů, kteří nevidí souvislost mezi pohlavím a kariérním růstem. Souvislost nevidí, pouze 18 žen. Naopak 74 žen si myslí, že existuje souvislost mezi pohlavím a kariérním růstem.

**Graf 11 Dotazníkové šetření otázka č. 9 – Myslíte si, že má žena menší možnosti v kariérním postupu v zaměstnání?**



Zdroj: Vlastní zpracování

**Otázka č. 10 - Máte pocit, že za stejně vykonanou práci jsou ženy ohodnoceny nižšími platy v porovnání s muži?**

Poslední otázka dotazníkového šetření se týkala platového ohodnocení. Zde mne zajímal především názor, zda si respondenti myslí, že existují rozdíly v platovém ohodnocení dle pohlaví či nikoliv. Jak je zřejmé i z analýzy o aktuálním postavení žen na trhu práce, tak je vidět, že ženy mají v České republice dlouhodobě nižší průměrnou hrubou mzdu v porovnání s muži. Medián žen se taktéž v dlouhodobém horizontu pohybuje na nižších hranicích v porovnání s mediánem mezd u mužů.

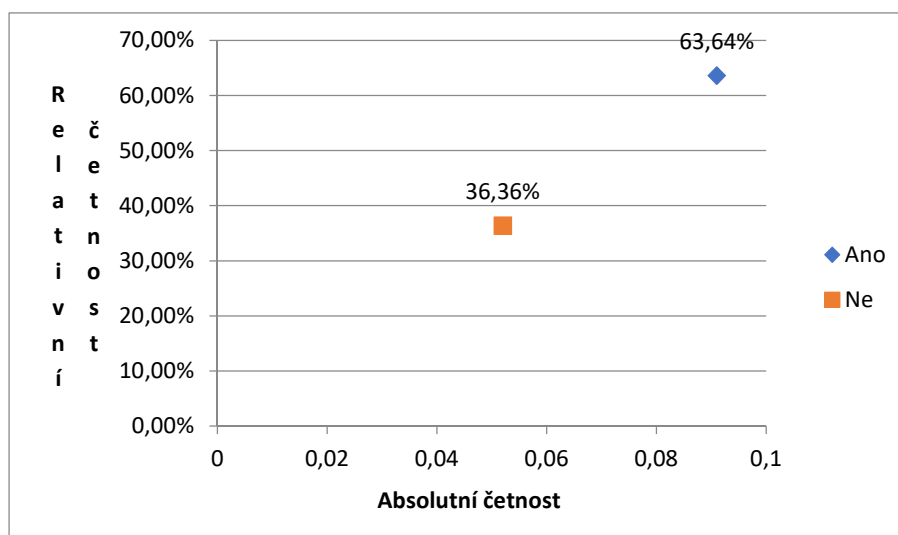
**Tabulka 17 Rozdělení četností, které zachycují názor, zda při stejně vykonávané práci jsou ženy ohodnoceny nižšími platy v porovnání s muži**

Kategorie	Absolutní četnost	Relativní četnost	Kumulativní četnost	Kumulativní relativní četnost
Ano	91	63,64%	91	63,64%
Ne	52	36,36%	143	100,00%

Zdroj: Vlastní zpracování

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 91 respondentů si myslí, že za tutéž práci jsou muži lépe platově ohodnoceni. Naopak 52 respondentů si myslí, že neexistuje rozdíl v platu mezi mužem a ženou, v případě, že je práce vykonaná stejně dobře.

**Graf 12 Dotazníkové šetření otázka č. 10 – Máte pocit, že za stejně vykonanou práci jsou ženy ohodnoceny nižšími platy v porovnání s muži?**



Zdroj: Vlastní zpracování

## 6 Diskuze

Významnou charakteristikou postkomunistických zemí ve srovnání se starými členskými zeměmi EU je poměrně vysoká účast žen na formálním trhu práce. Přesto v České republice spíše pozorujeme jako efekt určitých kulturních a institucionálních tlaků tradiční dělbu práce mezi muži a ženami, zejména ve vztahu k péči o závislé rodinné příslušníky/děti. Úprava sociálního státu, respektive jeho rodinná politika, má přitom tendenci některé z nich umocňovat; to platí zejména pro nerovnováhu mezi rodinným a pracovním životem. Aktuální i potenciální mateřství velmi negativně ovlivňuje – i ve srovnání s jinými zeměmi EU charakter ekonomické aktivity žen.

V závislosti na míře zaměstnanosti žen a mužů lze konstatovat, že v posledním desetiletí se podařilo postupně zvýšit zaměstnanost žen.

V České republice přetrvává nejen vertikální, ale i horizontální, tedy sektorová segregace trhu práce.

Česká republika dle Gender Equality Index vykazuje největší rozdíl v zastoupení žen (9 %) a mužů (43 %) v tzv. STEM oborech. V roce 2019 se Česká republika připojila k deklaraci EU, která si klade za cíl podporu žen k vstupu do IT oborů.

Podle údajů Eurostatu to ukazuje, že Česká republika má třetí největší rozdíl v odměňování žen a mužů (GPG) v Evropě za Estonskem (22,7 %) a Německem (20,9), což je výrazně nad průměrem EU 14,8 %.

Z provedených analýz vyplynulo, že v oblasti rovnosti pohlaví na trhu práce, existují rezervy, a to především ve sladění rodinného a profesního života. Je třeba však říci, že některé požadavky zaměstnavatelů jsou postaveny tak, že se pracovník může plně věnovat pouze práci. V této situaci se velmi obtížně sjednocuje práce a rodinné povinnosti a péče o děti. Ženy proto musí řešit dilema, zda upřednostní profesní kariéru na úkor rodiny, nebo naopak. Ženy pečující o domácnost a děti, nejsou schopny dlouhodobě udržet vysoké pracovní tempo a nasazení. I z tohoto důvodu jsou ženy na trhu práce méně konkurenceschopné. Pracovní kariéra žen není plynulá v porovnání s muži, neboť je přerušena událostmi, jako je narození potomka a péče o něj. Z těchto důvodů ženy zpravidla volí optimální řešení situace, a tím je nižší pracovní pozice, kde nejsou vysoké pracovní požadavky, a lze tak skloubit, nejen požadavků, na pracovní pozici, ale i povinnostem v rámci rodiny.

Zlepšení účasti žen v pracovní síle je pouze částí hodnoty, kterou může genderová parita přinést. Větší podíl žen ve vrcholových manažerských pozicích koreluje s lepšími finančními výsledky jednotlivých společností.

Jako schůdné a efektivní řešení problematiky se nabízí rozvoj nabídky flexibilních forem a podmínek práce. Takto stanoveným podmínkám se mohou zaměstnanci přizpůsobit.

Využití flexibilních forem a podmínek práce by tedy poskytovalo ženám větší možnosti pro adekvátní rozdělení času, kterým disponují mezi prací a rodinu.

Mezi flexibilní formy a podmínky práce patří:

- Pružná pracovní doba – včetně ročních kont pracovní doby
- Zkrácená pracovní doba – rozložená např. na 4 až 6 hodin, 4 dny v týdnu apod.
- Částečné úvazky – práce např. pouze dopoledne, na dva dny v týdnu, na jeden týden v měsíci apod.

V případě, že by se zintenzivnilo úsilí o odstranění genderové propasti v České republice by se do roku 2030 mohlo uvolnit až 20 miliard EUR ročního HDP (ukázka 1) – což je 7,8procentní nárůst oproti scénáři, který se za normálních okolností nezmění. To by mohlo zemi vrátit na cestu k dynamickému růstu po pandemii COVID-19.

## 7 Závěr

Předložená bakalářská práce se zaměřila na oblast postavení žen ve společnosti, a to se zaměřením na jejich postavení v pracovních záležitostech a jejich diskriminaci ve společnosti. Od momentu, kdy Organizace spojených národů v roce 1975 svolává první světovou konferenci, která se zabývala problematikou ženského postavení ve společnosti, došlo ve společnosti k výraznému pokroku směrem k rovnoprávnosti obou pohlaví.

Nerovnosti mezi pohlavími byly, jsou a i neustále budou, a to v rámci celé společnosti, bez zaměření na konkrétní oblast. Společnost jako taková je neustále zaměřená do společensky konstruovaných představ o obou pohlavích, na mužskou a ženskou sféru. Tím, že dochází ke zpochybňování uvedených stereotypů o pohlaví včetně zavádění genderové rovnosti do jednotlivých oblastí lidského života, je možné, aby bylo dosaženo rovného postavení mužů i žen ve společnosti. Základem pro vytvoření rovných podmínek ve společnosti je zejména zajištění materiálních podmínek.

Zvýšení účasti žen v pracovní síle by významně přispělo k vyřešení nedostatku pracovních sil ve střední a východní Evropě. Region má v současnosti 630 000 volných pracovních míst ve všech svých zemích, a pokud se vrátí ke svému předpandemickému (2010–19) tempu růstu, mohlo by se toto číslo do roku 2030 zvýšit na více než dva miliony. Dalších 2,5 milionu žen, které by se potenciálně připojily k pracovní síle, pokud by země střední a východní Evropy vynaložily úsilí na odstranění rozdílu mezi muži a ženami.

Zlepšení účasti žen v pracovní síle je pouze částí hodnoty, kterou může genderová parita přinést. Větší podíl žen ve vrcholových manažerských pozicích koreluje s lepšími finančními výsledky jednotlivých společností.

Bakalářská práce byla rozdělena do dvou částí. První, teoretická část, byla zaměřena na teoretická východiska, která úzce souvisela s problematikou postavení žen ve společnosti.

Praktická část se věnovala aktuálnímu postavení žen na trhu práce v České republice.

Analýza byla doplněna o dotazníkové šetření, kterého se zúčastnilo 143 respondentů.

Cílem tohoto dotazníkového šetření bylo zjistit názor na genderovou diskriminaci v ČR.

Z analýz vyplynulo, že Česká republika má třetí největší rozdíl v odměňování žen a mužů (GPG) v Evropě za Estonskem (22,7 %) a Německem (20,9), což je výrazně nad průměrem

EU 14,8 %. Tento rozdíl v odměňování je způsoben především tím, že nedochází ke skloubení profesního a rodinného života.

Jako schůdné a efektivní řešení problematiky se nabízí rozvoj nabídky flexibilních forem a podmínek práce. Takto stanoveným podmínkám se mohou zaměstnanci přizpůsobit.

Využití flexibilních forem a podmínek práce by tedy poskytovalo ženám větší možnosti pro adekvátní rozdělení času, kterým disponují mezi prací a rodinu.

Mezi flexibilní formy a podmínky práce patří:

- Pružná pracovní doba – včetně ročních kont pracovní doby
- Zkrácená pracovní doba – rozložená např. na 4 až 6 hodin, 4 dny v týdnu apod.
- Částečné úvazky – práce např. pouze dopoledne, na dva dny v týdnu, na jeden týden v měsíci apod.

V případě, že by se zintenzivnilo úsilí o odstranění genderové propasti v České republice by se do roku 2030 mohlo uvolnit až 20 miliard EUR ročního HDP (ukázka 1) – což je 7,8procentní nárůst oproti scénáři, který se za normálních okolností nezmění. To by mohlo zemi vrátit na cestu k dynamickému růstu po pandemii COVID-19.

## 8 Seznam použitých zdrojů

BRČÁK, M., SEKERKA, B., D. STARÁ: *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 9788073804923

FIALA, P., M. PITROVÁ: *Evropská unie*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2009, 805 s. ISBN 978-80-7325-450-6

FIALOVÁ, E., H. SKÁLOVÁ: *Neviditelný problém: rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, 2010

FIALOVÁ, E., SPOUSTOVÁ, I., B. HAVELKOVÁ: *Diskriminace a právo: (diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva*. Praha: Gender Studies, 2007

GAVORA, P.: *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno, Paido, 2000, 207 s. ISBN 8085931-79-6

KOMÁROKOVÁ, O.: *Genderové stereotypy v reklamních textech*. Praha, Filozofická fakulta UK, 2006, 216 s. ISBN 80-7308-148-2

KŘÍŽKOVÁ, A., Z. SLOBODA: *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009

MATOUŠEK, O.: *Rodina jako instituce a vztahová síť*, 3. rozš. vydání, Praha, Sociologické nakladatelství, 2003, 76 s. ISBN 80-85850-24-9

MOŽNÝ, I.: *Moderní rodina (mýty a skutečnost)*. Brno, Blok, 1990, 184 s. ISBN 80-7029018-8

OAKLEY, A.: *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha, Portál: 2002, 176 s. ISBN 807178-403-6

PAUKNEROVÁ, D.: *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3. aktualiz. a dop. vydání, Praha: Grada, Management, 2012. ISBN 978-80-24738-093

PONĚŠICKÝ, J.: *Fenomén ženství a mužství: psychologie ženy a muže, rozdíly a vztahy*. 2. vyd. Praha: Triton, 2004, 220 s. ISBN 978-80-7387-106-2

RENZETTI, C., D. CURRAN: *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum. 2003. ISBN 8024605252

SEDLÁK, J.: *Vybrané problémy ze sociální etiky*. Brno, MU, 1996, 213 s. ISBN 80-2101331-1

SPOUSTA, V.: *Vádemekum autora odborné a vědecké práce*. 1. vyd. MU Brno, 2003, 158 s. ISBN 80-210-2387-2

ŠIKLOVÁ, J., J. VOŇKOVÁ, J. ŠABATOVÁ: *Jak je to s genderovou demokracií v České republice? 20 let od Pekingské akční platformy*, Praha: Heinrich-Böll-Stiftung, 2015, 79 s. ISBN 978-80-260-8258-3

### **Internetové zdroje**

GENDER STUDIES, 2007: *Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy*. [online], [cit. 2019-11-10], dostupné z:  
[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/zeny\\_na\\_trhu\\_prace\\_ti\\_skova\\_verze\\_celek-cut.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/zeny_na_trhu_prace_ti_skova_verze_celek-cut.pdf)

KOLDINSKÁ, K., 2015: *Politika v oblasti rovnosti žen a mužů v České republice*. [online], [cit. 2019-11-10], dostupné z:



[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL\\_IDA\(2015\)510\\_009\\_CS.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510009/IPOL_IDA(2015)510_009_CS.pdf)

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY (2014): *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020* [online], [cit. 2019-11-11], dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt\\_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf)

SCHONARD, M., 2016: *Rovnost žen a mužů*. [online], [cit. 2019-11-11], dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/home>

## **Legislativa**

Usnesení č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o

zaměstnanosti

## 9 Seznam tabulek, obrázků a grafů

Tabulka 1 Průměrná hrubá měsíční mzda.....	37
Tabulka 2 Mediány mezd .....	39
Tabulka 3 Podíl průměrné mzdy a mediánu mezd žen na průměrné mzdě/mediánu mezd mužů .....	40
Tabulka 4 Gender pay gap, mezinárodní srovnání.....	42
Tabulka 5 Vzdělanostní struktura zaměstnaných v členění na muže a ženy .....	45
Tabulka 6 Vzdělanostní struktura zaměstnané populace podle věku v členění na muže a ženy v roce 2020 (v %).....	45
Obrázek 1 Rozdělení četnosti mezd žen a mužů v roce 2019.....	41
Obrázek 2 Průměrná roční mzda žen jako procento mzdy mužů v roce 2018.....	43
Obrázek 3 Zaměstnání dle CZ-NACE a věkových skupin .....	48
Obrázek 4 Gender pay gap.....	52
Graf 1 Průměrná hrubá měsíční mzda .....	37
Graf 2 Mediány mezd .....	40
Graf 3 Dotazníkové šetření otázka č. 1 – Pohlaví.....	57
Graf 4 Dotazníkové šetření otázka č. 2 – Věk .....	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>
Graf 5 Dotazníkové šetření otázka č. 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání .....	59
Graf 6 Dotazníkové šetření otázka č. 4 – Status .....	60
Graf 7 Dotazníkové šetření otázka č. 5 – Zkušenost s diskriminací .....	61
Graf 8 Dotazníkové šetření otázka č. 6 – Co si myslíte, že je nejčastějším důvodem diskriminačního jednání v zaměstnání .....	62
Graf 9 Dotazníkové šetření otázka č. 7 – Jak si myslíte, že se nejčastěji diskriminace v zaměstnání projevuje? .....	63
Graf 10 Dotazníkové šetření otázka č. 8 – Myslíte si, že jsou ženy v porovnání s muži v zaměstnání více znevýhodněny? .....	64
Graf 11 Dotazníkové šetření otázka č. 9 – Myslíte si, že má žena menší možnosti v kariérním postupu v zaměstnání?.....	65
Graf 12 Dotazníkové šetření otázka č. 10 – Máte pocit, že za stejně vykonanou práci jsou ženy ohodnoceny nižšími platy v porovnání s muži?.....	66

## 10 Přílohy

### 10.1 Příloha č. 1 dotazník

Dobrý den, jmenuji se Karolína Kodytková a jsem studentkou v Praze. Obracím se na Vás s žádostí o vyplnění krátkého dotazníku k mé bakalářské práci na téma „Postavení žen ve společnosti“.

Vámi vybranou odpověď prosím zaškrtněte. Tento dotazník je anonymní a bude použit pouze pro účely bakalářské práce. Za vyplnění dotazníku Vám předem děkuji.

1. Pohlaví
  - a. Muž
  - b. Žena
2. Věk respondenta
  - a. 18 – 30 let
  - b. 31 – 40 let
  - c. 41 – 55 let
  - d. 56 a více let
3. Nejvyšší dosažené vzdělání
  - a. Základní
  - b. Vyučen v oboru (výuční list)
  - c. Středoškolské bez maturity
  - d. Středoškolské s maturitou
  - e. Vyšší odborné
  - f. Vysokoškolské
4. Aktuální status
  - a. Student
  - b. Zaměstnanec
  - c. Nezaměstnaný

- d. Důchodce
5. Máte nějakou osobní zkušenost s diskriminací v zaměstnání?
- a. Ano mám osobní zkušenost s diskriminací
  - b. Ano, byl jsem svědkem diskriminace
  - c. Ne, dosud jsem se s diskriminací v zaměstnání nesetkal/a
6. Co si myslíte, že je nejčastěji důvodem diskriminačního jednání v zaměstnání?
- a. Věk
  - b. Pohlaví
  - c. Rasa, etnický původ
  - d. Zdravotní stav
  - e. Těhotenství
  - f. Sexuální orientace
  - g. Jiné: (uveď prosím, jaký jiný důvod si myslíš)
  - h. Nevím, dosud jsem se s diskriminačním jednáním nesetkal/a
7. Jak si myslíte, že se nejčastěji diskriminace v zaměstnání projevuje?
- a. Osoba nebyla přijata do pracovního poměru
  - b. Zhoršené pracovní podmínky
  - c. Nízké platové ohodnocení
  - d. Jinak (uveď prosím, jak jinak si myslíš, že se projevuje)
8. Myslíte si, že jsou ženy v porovnání s muži v zaměstnání více znevýhodněny?
- a. Ano
  - b. Ne
9. Myslíte si, že má žena menší možnosti v kariérním postupu v zaměstnání?
- a. Ano
  - b. Ne
10. Máte pocit, že za stejně vykonanou práci jsou ženy ohodnoceny nižšími platy v porovnání s muži?
- a. Ano
  - b. Ne