

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2014-2015

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Kateřina Sýkorová

Genderové vztahy ve společnosti a na trhu práce

Praha 2015

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Juraj Eisel, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL- TIME STUDIES

2014-2015

BACHELOR THESIS

Kateřina Sýkorová

Gender relations in the society and in the labour market

Prague 2015

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Ing. Juraj Eisel, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Kateřina Sýkorová

Vlastnoruční podpis

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Juraji Eiselovi, Ph.D. za cenné rady, věcné připomínky a vstřícnost při konzultacích ohledně tvorby bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá genderovými vztahy ve společnosti a na trhu práce. Práce má za cíl přinést ucelený popis genderové problematiky. Cílem práce je také zjistit postavení mužů a žen ve společnosti a na trhu práce. Práce je koncipována jako teoreticko-praktická. Ve své teoretické části se zabývá genderovým pohledem na společnost. Jsou zde popsány biologické a sociální rozdíly mezi mužem a ženou. Definuje základní pojmy, které úzce souvisí s genderovou problematikou a popisuje genderové role a stereotypy. Dále popisuje vznik a historii feminismu v zahraničí a České republice. Teoretická část je zakončena problematikou rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce, která se dotýká diskriminace žen na trhu práce a mzdovými rozdíly. V praktické části jsou zpracované výsledky dotazníkové průzkumu. Cílem praktické části je zjistit, zda muži a ženy mají stejné postavení ve společnosti a na trhu práce.

Klíčové pojmy

Gender, pohlaví, muž, společnost, rovné příležitosti, žena, genderové vztahy, dotazníkové šetření.

Annotation

This bachelor thesis explores gender relations in the society and in the labour market. The aim of the thesis is to provide a comprehensive description of the gender issues in the Czech Republic and to determine the role of men and women in the society and in the labour market. The thesis implements theoretical and practical part. The theoretical part covers the society from the gender issues point of view. The biological and social differences between men and women are described. Basic terms closely related to gender issues are defined and gender roles and stereotypes discussed. It also describes the origin and history of feminism in the Czech Republic and abroad. And the issue of equal opportunities for men and women, including discrimination of women in the labour market and the wage gaps, is analysed at the end of the theoretical part. In the practical part the results of a questionnaire survey are presented. The objective of the survey is to evaluate if men and women have the same status in the society and in the labour market.

Key words

Gender, sex, man, the society, equal opportunities, women, gender relations, questionnaire survey.

OBSAH

Úvod.....	- 9 -
1 Genderový pohled na společnost.....	- 11 -
1.1 Biologické rozdíly mezi mužem a ženou	- 12 -
1.2 Sociální rozdíly mezi mužem a ženou.....	- 13 -
1.3 Základní pojmy	- 15 -
1.4 Genderové role.....	- 17 -
1.5 Genderové stereotypy.....	- 19 -
1.6 Gender mainstreaming	- 22 -
2 Feminismus	- 24 -
2.1 Historie feminizmu	- 25 -
2.2 Feminismus u nás.....	- 27 -
2.3 Organizace zabývající se genderovou problematikou.....	- 29 -
3 Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce	- 32 -
3.1 Diskriminace žen na trhu práce.....	- 34 -
3.2 Genderová segregace a mzdové rozdíly	- 35 -
4 Praktická část	- 37 -
4.1 Dotazníkový průzkum	- 37 -
4.1.1 Cíl dotazníkového průzkumu.....	- 37 -
4.1.2 Cílová skupina	- 38 -
4.1.3 Stanovené hypotézy	- 38 -
4.1.4 Metodika průzkumu	- 38 -
4.1.5 Zpracování dat	- 39 -
4.2 Harmonogram průzkumu.....	- 40 -
4.2.1 Přípravná fáze	- 40 -

4.2.2	Realizační fáze	- 41 -
4.2.3	Hodnotící fáze	- 41 -
4.3	Výsledky průzkumu	- 43 -
4.4	Zhodnocení výsledků průzkumu	- 88 -
4.4.1	Doporučení v praxi.....	- 89 -
	Závěr.....	- 91 -
	Seznam použitých zdrojů	- 93 -
	Seznam tabulek a grafů.....	- 96 -
	Seznam příloh	- 99 -
	Příloha A – Dotazník.....	I

Úvod

Tématem bakalářské práce jsou genderové vztahy ve společnosti a na trhu práce. Problematika genderových vztahů je často diskutované téma, které zajímá řadu organizací, odborníků, stát i jednotlivce. Muž a žena jsou lidské bytosti, které vnímají, cítí, dýchají, hovoří, – tak by měli být stejní přeci? Ano, muži se ženami jsou si blízcí, avšak zároveň tak cizí. Nespočet odborníků se snaží přijít na rozdíly mezi mužem a ženou, dojít k racionálnímu vysvětlení proč se v mnoha případech jejich pohled na stejnou věc zcela liší. Tvorba osobnosti muže a ženy jsou determinovány biologicky, sociálně a určitou roli hraje i daná kultura, ve které jedinec žije. Psychologické a biologické rozdíly mezi mužem a ženou jsou pro dnešní společnost známé. Každý z nás dovede vyjmenovat typické vlastnosti, postoje, chování, emoce muže a ženy. Otázkou je, zda je důležité vytvářet pomyslné hranice mezi mužem a ženou, rozdělovat vlastnosti na ty mužské a ženské, povolání dělit na ty mužská a ženská, emoce vymezit na ty mužské a ženské. Žijeme v době, v které se od jedince určitého pohlaví očekává chování, které odpovídá jeho genderu. Společnost vyřkne velmi rychlý soud na muže či ženu, kteří se nechovají podle přesných měřítek daného pohlaví.

Autorka práce si téma vybrala, z důvodu vlastního zájmu o problematiku genderových vztahů. Autorka se zajímá o danou problematiku v partnerských vztazích, pracovně-právních vztazích, a proto se rozhodla rozšířit své poznatky prostřednictvím tvorby bakalářské práce právě na téma genderových vztahů. Dalším důvodem výběru tématu, je zvyšující se zájem společnosti o genderové vztahy. Daná problematika se stává často diskutovaným tématem naší společnosti.

Práce je koncipována jako teoreticko-praktická. Teoretická část seznámí čtenáře s problematikou genderových vztahů. Cílem teoretické části je popsat příčiny a důvody rozdílného chování muže a ženy z biologického, sociálně-kulturního aspektu. Vymezit základní pojmy, které se pojí s genderovou problematikou. Popsat feminismus, jeho historii v zahraničí i v České republice. Představit organizace, které se zabývají genderovou problematikou v české společnosti. Práce se zaměřuje i na rovné příležitosti na trhu práce. Zde autorka objasní právní rámec genderových vztahů. Teoretická část je zakončena kapitolou, která se zabývá vystupováním žen na trhu práce. Zde jsou

objasněny pojmy diskriminace, genderové segregace na trhu práce a mzdové rozdíly mezi muži a ženami.

Cílem praktické části je zjistit, zda muži a ženy jsou rovnocenní ve společenském postavení. Sekundárním cílem je zjistit, jak se právě genderové rozdíly odrážejí do pracovně-právních vztahů. Cílem bakalářské práce je zjistit, jaké postavení mají muži a ženy na trhu práce, jak jsou posuzováni, jak se k nim přistupuje a v neposlední řadě, zda jsou muži či ženy na základě pohlaví na trhu práce diskriminováni. Stanovených cílů bude dosaženo pomocí dotazníkového průzkumu.

Práce by v praxi mohla přispět k lepšímu pochopení podstaty muže a ženy na základě jejich přirozenosti, která je ovlivněna biologickými a sociálně-kulturními aspekty. Dále by mohla sloužit k objasnění současných vztahů mezi mužem a ženou ve společnosti a na trhu práce.

1 Genderový pohled na společnost

Pojem gender pochází z řečtiny a znamená „rod“. Do českého jazyka byl pojem gender přejat z angličtiny, jelikož je v České republice anglický jazyk užívanější a známější než řečtina. Slovo gender se ponechalo v originálním znění, vyslovujeme „džendr“. V českém jazyce má slovo „rod“ mnoho významů – pohlaví, sex, rodina, a proto je praktičtější a jasnější použití anglického originálu „gender“. Autorka Eva Věšínová-Kalivodová popisuje pojem gender jako „...sociální a společensky podmíněné kulturní rozdíly, očekávání, předsudky a specifika v postavení mužů a žen.“¹ Autorka Zdeňka Kalnická vnímá gender jako „... označení souhrnu vlastností, rolí, vzorů chování společenských pozic připisovaných ženám a mužům v té které společnosti se odlišuje od pojmu pohlaví jako označení pro biologickou rovinu odlišnosti mezi muži a ženami.“² Ann Oaklyová ve své knize uvádí, že „...gender je většinou definován sociální situací (manželka = žena, horník = muž), neboli je viditelný jako suma vlastností včetně chování, způsobu řeči, oblečení, výběru témat ke konverzaci atd. Gender je stále vidět, pohlaví ne.“³

Často se setkáváme s názory, že chování muže a ženy je ovlivňováno biologickými vrozenými vlastnostmi. Pohlaví, které vychází z biologické podstaty, určuje, zda je člověk muž či žena. Gender vychází z psychologicko-kulturní podstaty, ovlivňuje chování, postoje, sociální role, stereotypy, oblečení, gestikulaci muže a ženy. Není však pravdou, že jedinec ženského pohlaví automaticky patří k odpovídajícímu ženskému genderu. Každá společnost vychází z biologického pohlaví jako ze základního kritéria, ale na genderových rolích, stereotypech a typických vlastnostech muže a ženy, se už žádná kultura neshodne. Biologický aspekt není jediným determinantem lidského chování a tvorby osobnosti. Velký vliv na každého jedince má proces socializace, tím vznikají genderové rozdíly mezi mužem a ženou v dané společnosti. Biologická

¹ VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ E. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. In: Společnost, ženy a muži z aspektu gender – seminář, Praha: Open Society Fund Praha, 1999. s. 10. ISBN 8023847708 9788023847703

² KALNICKÁ, Z. *Úvod do gender studies, Otázky rodové identity*, Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2009. s. 8. ISBN 978-80-7248-528-4.

³ OAKLEY, A. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. s. 123. ISBN 80-7178-403-6.

a sociálně-kulturní dimenze jsou ve vzájemné interakci a společně ovlivňují tvorbu osobnosti muže a ženy.⁴

1.1 Biologické rozdíly mezi mužem a ženou

Biologie je výchozím bodem studia pohlavních rozdílů – dokládá rozdílnost mezi mužem a ženou, avšak také jejich jednotu a kontinuitu vývoje. Biologické pohlavní rozdíly se utvářejí v pevně stanovených fázích. Pohlaví je geneticky určeno již při samotném početí. Po spojení spermie s vajíčkem dochází ke spárování chromozomů, pokud se spojí chromozomy X – jedná se o ženské pohlaví. Z etnografie vychází, že v rámci jedné rasy mohou být tělesné pohlavní rozdíly zřetelné ve velké míře nebo naopak zcela nepatrné. Například u Malajců jsou tyto rozdíly mezi mužem a ženou téměř nepatrné. Pokud se spojí chromozom X s chromozomem Y – jedná se o mužské pohlaví.⁵

Rozdíly mezi mužem a ženou nalezneme i v diferenciaci mozkových hemisfér. Mozek je rozdělen na dvě hemisféry, a to na pravou a levou hemisféru. Pravá hemisféra řídí levou polovinu těla, kontroluje zrakově prostorové schopnosti, emoce, umělecké a hudební schopnosti. Levá hemisféra řídí pravou polovinu těla, vytváří jazykové dovednosti, logické myšlení.⁶ Již několik desítek let se neurofyziologové a neuropsychologové zabývají rozdílností mozkových hemisfér u mužů a žen. Za poslední roky výzkum značně pokročil, a to díky využití techniky měření látkové výměny a elektrických procesů v jednotlivých oblastech mozku. Z uvedených výzkumů lze vyvodit, že ženy častěji než muži využívají obou polovin mozku k řeči a jazykovým dovednostem. Někteří badatelé z toho usuzují, že ženy jsou nadanější v porozumění

⁴ OAKLEY, A. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. s. 121. ISBN 80-7178-403-6.

⁵ KARSTEN, H. *Ženy-muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. s. 23. ISBN 80-7367-145-X.

⁶ LUNGOVÁ, V. *Stavba a funkce lidského mozku*. [online]. © 23. 11. 2012 [cit 2015-02-10]. Dostupné z: <http://pfyziolfup.upol.cz/castwiki/?p=3265>

složitého textu, popsání situace se všemi detaily. Zatímco u mužů se často dokládá lepší prostorová představivost.⁷

Muži mají v průměru větší mozek než ženy, což je zcela úměrné mužské stavbě těla. Ženy mají zase v některých částech mozku větší počet nervových buněk. I když je rozdíl ve velikosti mozku muže a ženy patrný, odborníci se shodují, že obecná inteligence se u mužů a žen příliš neliší.⁸

Další rozdíl mezi muži a ženami z biologického hlediska je rozdílná výška a váha. Z velké části jsou ženy nižšího vzrůstu a nižší váhy než muži. Ženy mívají méně svalové hmoty, menší velikost hlavy, trupu a slabší kosti. Ženy mají mohutnější kostru pánve z důvodu role matky. Muži mají větší srdce, více krve v oběhové soustavě. Muži jsou schopni vdechnout větší objem vzduchu, což je zapříčiněno velikostí těla.⁹

1.2 Sociální rozdíly mezi mužem a ženou

Tvorba sociální pohlavní identity je značně ovlivňována individuální biografií a procesem učení. Biologické faktory určují diferenciaci pohlavní identity na mužskou a ženskou. Na základě stanovení pohlaví se určuje směr, jakým se bude ubírat výchova, učení, ovlivňování – tyto aspekty vytváří a předávají jedincům dané postoje, stereotypy, role. Tento výchovný vzorec neboli program je rozdílný pro chlapce a dívky, tudíž vytváří sociální rozdíly mezi oběma pohlavími. Již v předškolním věku je možné sledovat rozdílné chování, zájmy a reakce na podněty u chlapců a dívek.

Často se spekuluje, zda chování a vlastnosti typicky mužské či ženské jsou vrozené nebo se vytvářejí v průběhu socializace (přejaté vzorce chování). Tzv. genderová

⁷ LUNGOVÁ, V. *Stavba a funkce lidského mozku*. [online]. © 23. 11. 2012 [cit 2015-02-10]. Dostupné z: <http://pfyziollfup.upol.cz/castwiki/?p=3265>

⁸ LIPPA, R. A. *Pohlaví: příroda a výchova*. 1. vyd. Praha: Academia, 2009, s. 148. ISBN 978-80-200-1719-2.

⁹ OAKLEY, A. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. s. 31-33. ISBN 80-7178-403-6.

identita se vytváří od narození zhruba do dvou let věku dítěte. Jedná se o základní stavební složku genderové role (cítit se jako muž, cítit se jako žena). „*Biologické pohlaví leze dotvořit – a často také je dotvořeno - , aby se umožnilo hrát dotyčnému jeho roli bez zmatků a rizik zesměšnění.*“¹⁰

Velký vliv na vytváření sociálních rozdílů mezi mužem a ženou mají v období dětství rodiče, učitelé, vychovatelé a média. Existují psychologické teorie, které zkoumají diferenciaci a upevňování pohlavně specifického chování v období dětství – dospívání. Jedná se o teorii utvrzování, teorii imitační, teorii identifikace.

Teorie utvrzování

Jedná se o teorii, která vychází z předpokladu, že pohlavně specifické chování se vytváří na základě utvrzování chlapců a dívek od útlého dětství ve způsobu chování, které společnost vnímá za správné a normální pro dané pohlaví.

Teze teorie utvrzování

Rodiče a společnost očekává od chlapců a dívek rozdílné chování již od raného dětství. Správní chlapci nikdy nepláčou – jsou to silní jedinci, kteří se umí sami bránit a prosazovat své potřeby a záměry. Zatímco dívky plakat mohou, naopak je to projev jejich poddajnosti, jemnosti. Rodiče dávají značně najevo chlapcům, kteří pláčou – že to není správné, „vždyť jsi chlap, tak co brečíš“, zatímco rodiče plačící dívky ještě litují, utěšují.

Rodiče se chovají jinak k chlapcům a jinak k děvčatům. Od chlapců se očekává tvrdost, prosazování své vůle, toleruje se jim agresivní chování. Zatímco dívky jsou kárány za agresivní projevy, výlevy vzteku a hněvu. Jsou chváleny a očekává se od nich spořádané, slušné, citlivé chování.¹¹

¹⁰ OAKLEY, A. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. s. 126. ISBN 80-7178-403-6.

¹¹ KARSTEN, H. *Ženy-muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. s. 32. ISBN 80-7367-145-X.

Imitační teorie

Imitační teorie vychází z předpokladu, že k pohlavním rozdílům mezi chlapci a dívkami dochází v důsledku pozorování vzorů téhož pohlaví a následné napodobování pohlavně typických rysů chování.

Teze imitační teorie

Chlapci imitují – napodobují své otce a další mužské vzory, zatímco dívky napodobují své matky a jiné ženské vzory.¹²

Identifikační teorie

Identifikační teorie vychází z předpokladu, že pohlavní rozdíly mezi chlapci a dívkami se vytvářejí na základě primárních vztahů s blízkými osobami – otec, matka. Dítě přejímá od rodiče téhož pohlaví celkové vzorce chování, vnitřní postoje, hodnotovou orientaci

Teze identifikační teorie

Vztah dítěte s blízkou osobou vytváří základní pohnutku, že chlapci se identifikují s otcem a děvčata naopak s matkou. Je tím myšleno vnitřní prožívání jedince jako více či méně identického s rodičem téhož pohlaví.¹³

1.3 Základní pojmy

Gender studies (rodová studia)

Gender studies jsou vědeckou, odbornou disciplínou zkoumající sociální a kulturní rozdíly mezi mužem a ženou v dané společnosti v současnosti i minulosti. Cílem gender

¹² KARSTEN, H. *Ženy - muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. s. 36. ISBN 80-7367-145-X.

¹³ Tamtéž, s. 39.

studies je zjišťování a následné předávání empirických dat o rozdílech mezi mužem a ženou, dále usilování o sociální senzitivitu a obeznámit společnost o genderové problematice v sociálních a kulturních otázkách. Gender studies je odborně zaměřená, samostatná a úzce specializovaná disciplína, která se přednáší na vysokých školách.¹⁴

Women studies (ženská studia)

Woman studies se přednášejí na středních i vysokých školách (bakalářské, magisterské studium). Studenti si v průběhu studia osvojují schopnost vnímat problematiku žen, učí se schopnostem reflexe, nalézají vlastní postoje a názory na postavení ženy ve společnosti.¹⁵

Feminita

Feminita neboli ženskost je z psychologického hlediska chápána jako souhrn vlastností a projevů chování, které jsou charakteristické pro ženské pohlaví, nebo z kulturně historického hlediska jako prostorově a časově stabilizovaný vzor ženského chování. Femininní typ představuje jedince, který má vyšší stupeň ženských projevů chování a prožívání oproti těm mužským projevům. Mezi typicky ženské projevy chování patří emoční vzrušivost, citlivost, jemnost, oddanost, soucit, péče o vztahy, empatie.

Maskulinita

Maskulinita představuje souhrn vlastností a projevů chování, které jsou charakteristické pro mužské pohlaví. Jedná se především o následující vlastnosti – asertivita, průbojnost, soutěživost, ambicióznost, výkonnost, agresivita, sebejistota, dominantnost a další. Někteří muži jsou maskulinnější a někteří femininnější – nelze říci, že muž má pouze

¹⁴ VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. In: Společnost, ženy a muži z aspektu gender – seminář, Praha: Open Society Fund Praha, 1999. s. 10. ISBN 8023847708 9788023847703.

¹⁵ VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ E. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. In: Společnost, ženy a muži z aspektu gender – seminář, Praha: Open Society Fund Praha, 1999. s. 10. ISBN 8023847708 9788023847703.

složku maskulinní. Existují lidé, kteří mají vysokou maskulinní i femininní složku – tito lidé jsou dominantní, nezávislý, ale také soucitní a laskaví. Lidé, kteří mají nízký podíl maskulinní i femininní složky jsou označováni za nevyhraněné osoby.¹⁶

Patriarchát

Patriarchát je většinou chápán jako vláda muže nad ženou. Dříve se jednalo o moc, které se muž domáhal v rodině vůči své ženě a matce svých dětí. V současnosti pojem patriarchát představuje dominanci mužů nad ženami, které proniká našim jednáním i myšlením.

1.4 Genderové role

Pojem role je v psychologii a v sociologii vyložen různým způsobem. Z hlediska genderové problematiky pojem role znamená soubor směrnic, předpisů a pravidel chování, které určují pohlavně specifické chování osobnosti. Dítě v průběhu socializace zpracovává svou pohlavní roli, učí se chovat jako „chlapec“, a jako „dívka“. Již od útlého věku jsou po dětech požadovány určité znaky chování, které společnost vnímá typické pro chlapecké a dívčí chování. Např. když si děvče hraje s autem, není to nic neobvyklé a společnost to neodsuzuje. Avšak když si chlapec hraje s panenkou, tak na to společnost reaguje s nepochopením a dokonce s výsměchem.¹⁷

Každý novorozenec je klasifikován podle svého pohlaví a na základě toho, zda je muž či žena, mu jsou přisuzovány genderové role. Již od narození se k miminku přistupuje jiným způsobem na základě jeho pohlaví. Ve studii, která se zabývala rozdíly ve výchově chlapců a dívek, se potvrdilo, že matky chlapcům dávají větší volnost,

¹⁶ LIPPA, R. A. *Pohlaví: příroda a výchova*. 1. vyd. Praha: Academia, 2009, s. 93. ISBN 978-80-200-1719-2.

¹⁷ KARSTEN, H. *Ženy-muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. s. 63-64. ISBN 80-7367-145-X.

samostatnost, zatímco dívky více opatrují, utěšují a činnosti dělají často za ně. Chlapci jsou více genderově vedeni, jelikož muži - otcové více dbají na přesné vymezení genderových rolí.¹⁸

Muži a ženy se chovají odlišně podle toho, jaké „předpisy“ a „zákony“ v dané společnosti existují. Někteří vědci tvrdí, že společenské normy a role dané pro určité pohlaví, vycházejí z biologických rozdílů mezi mužem a ženou – z nichž přirozeně vzešly. Teprve od nedávné doby jsou zkoumány vlivy socializace, výchovy, médií na vývoj pohlavních rolí.¹⁹ V každé společnosti jsou vymezena určitá pravidla (většinou nepsaná, neformální), které předepisují určité typy chování, cítění, myšlení, dokonce i styl oblékání ženám a jiné zase mužům. Za ženskou roli je považována starost o domácnost, vytváření harmonie v rodinných vztazích, péče o děti. Mužská role zahrnuje finanční a materiální zajištění rodiny, ochránářské a vůdčí chování. Genderové role jsou utvářeny především v oblasti rodiny, zaměstnání a hodnot dodržovaných v dané společnosti. Uváděné role si jedinec osvojuje pomocí socializace. Příkladem genderové role může být situace, kdy většina společností považuje za samozřejmé a správné, když žena zůstane s dítětem na mateřské dovolené a muž zůstává v zaměstnání - zajišťuje finančně rodinu. Pokud by tomu bylo naopak, tak společnost většinou hodnotí tento přístup v rodině jako nesprávný, zvláštní, nepatřičný.²⁰

Genderová socializace

Socializace je proces, kterým prochází každý jedinec, při kterém vstupuje do společenských struktur. Člověk vstupuje do určité společnosti a postupně si osvojuje jazyk, normy chování, jednání, hodnoty a formy myšlení. Součástí socializace je tzv. genderová socializace, v průběhu které jedinec nabývá jemu určeného genderu a správně naplňuje genderová očekávání. Genderová socializace je proces osvojování typicky ženských a mužských rolí zejména v prostředí rodiny. Socializace ke genderovým rolím vychází z diferenciací role matky a otce. Od matky se očekává

¹⁸ OAKLEY, A. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. s. 134. ISBN 80-7178-403-6.

¹⁹ KARSTEN, H. *Ženy-muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. s. 9. ISBN 80-7367-145-X.

²⁰ KALNICKÁ, Z. *Úvod do gender studies, Otázky rodové identity*, Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2009. s. 8. ISBN 978-80-7248-528-4.

expresivní role, v rodině zastává pozici ošetřovatelky, pečovatelky o děti – vytváří si s dítětem velice blízký, specifický vztah. Role otce je instrumentální, je zcela odtrhnut od biologických funkcí, které matka poskytuje dítěti (porod, kojení). Jeho role, funkce v rodině je finanční zajištění. Dalo by se říci, že genderové role si jedinec osvojuje prostřednictvím genderové socializace.²¹

1.5 Genderové stereotypy

Poprvé slovo stereotyp použil žurnalista Walter Lippmann, který popisoval zjednodušené obrazy sociálních skupin, jež vnímáme všichni z nás. Současná sociální psychologie vysvětluje stereotypy jako názory vycházející z pravděpodobnosti, která se váže na určité skupiny lidí. Mnoho výzkumů uvádí, že stereotypy většinou zjednoduší skutečnost – mohou způsobit přeceňování rozdílů mezi skupinami a naopak podceňování určité skupiny. Stereotypy způsobují deformaci vnímání dané skutečnosti, což může způsobit, že vidíme to, co předpokládáme, že uvidíme. Genderové stereotypy jsou zaměřené na rozdílné vlastnosti, chování a fyzické charakteristiky mezi mužem a ženou. Tyto stereotypy zastávají všechny věkové kategorie mužů i žen, je možné je pozorovat napříč všemi kulturami. Největší polaritu v genderových stereotypech zastává instrumentální znak – asertivita a expresivní znak – soucit. Lidé zastávají stereotypy o sociálních rolích, zaměstnání, fyzických znacích a sexualitě.²²

„Stereotypy pohlavních rolí v naší společnosti přiřazují muži a ženě typické vlastnosti, které se často vzájemně doplňují jakožto protiklady, určují naše očekávání vůči jednotlivým ženským a mužským jedincům i naše jednání vůči nim v konkrétních sociálních situacích.“²³

²¹ JARKOVSKÁ, L. *Gender před tabulí*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2013. s. 27. ISBN 978-80-7419-119-0.

²² LIPPA, R. A. *Pohlaví: příroda a výchova*. 1. vyd. Praha: Academia, 2009, s. 163-164. ISBN 978-80-200-1719-2.

²³ KARSTEN, H. *Ženy-muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. s. 23. ISBN 80-7367-145-X.

Tabulka 1: Stereotypy pohlavních rolí (vlastnosti)

Ženy	Muži
bezmocné	agresivní
emocionální	autoritativní
empatická	bojovní
jemné	neohrožení
náladové	racionální
nerozhodné	sebejistí
něžné	soutěživý
slabé	tvrdí
ohleduplné	ctižádostivý
úzkostné	odolní
závislé	nikdy nepláčou

Zdroj: KARSTEN, H. *Ženy-muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. s. 24. ISBN 80-7367-145-X.

Stereotypy pohlavních rolí významně ovlivňují přístup mužů a žen k povolání i skupinám daným společností. Ženy se často realizují v uměleckém, sociálním a podnikatelském odvětví (učitelka, ošetřovatelka) Muži inklinují k realistickým zaměstnáním (mechanik, tesař) a k výzkumným zaměstnáním (chemik, biolog). Jedná se o přirozenou dělbu práce, ve které muž zastává fyzicky náročnější činnosti a žena se realizuje spíše v sociální sféře, kde může využít svých vlastností (empatie, pečlivost, citlivost) Nacházíme se v době emancipace – ženy čím dál tím více dokazují, že mají odvahu a schopnosti realizovat se v oblastech, které do dřívější doby byly vyhrazeny pouze mužům – vedoucí funkce, politika, manažerské pozice, kultura. I přesto, že přibývají ženská hnutí a emancipační snahy, tak se za posledních 30 let téměř nezměnily stereotypy pohlavních rolí u typicky ženských a mužských povolání.

Tabulka 2: Stereotypy pohlavních rolí (povolání)

Ženy	Muži
administrativní pracovnice	řemeslník
úřednice	řidič nákladního automobilu
učitelka	stavební montážník
zdravotní sestra	obchodník
ošetřovatelka	chirurg
asistentka, sekretářka	ředitel
letuška	IT specialista
sociální pracovnice	hasič
žena v domácnosti	pilot

Zdroj: KARSTEN, H. *Ženy-muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. s. 24. ISBN 80-7367-145-X.

Genderové stereotypy vznikají na základě sociálních rolí, které jsou přisuzovány mužům a ženám, a ty zase vytvářejí pohlavní rozdíly v chování obou pohlaví. Např. ženy mají sociální roli starat se o domov a vychovávat své děti, v této souvislosti vykazují více pečovatelského chování, a v důsledku jsou poté vnímány společností jako starostlivější oproti mužům. Není pravdou, že stereotypy se utvářejí na základě vrozených vlastností, ba naopak jsou vytvářeny na základě sociálních rolí, které usměrňují a ovlivňují chování muže a ženy. Pokud by se změnila tradiční role mužů a žen, tak by se přirozeně změnila i typické vlastnosti a chování mužů a žen. Tímto chováním by se změnila i genderové stereotypy ve společnosti.

Genderové stereotypy tvoří i sami lidé, jelikož pokud něčemu věří a myslí si, že je něco pravda, tak i své jednání směřují tak, aby se to pravdou stalo. Např. učitel věří, že chlapci jsou lepší v matematice. Aby jeho úsudek se stal pravdivým, tak chlapce více podporuje v matematických výkonech, více je chválí a věnuje se jim v hodinách více než dívkám.

Hrozby genderových stereotypů jsou vytvořené předsudky obou pohlaví vůči nějaké činnosti, dovednosti, talentu, které jsou typické pro muže či ženu. Např. když stereotypy

označují ženu v negativním světle – ženy nejsou dobré v matematice. Tento výrok může v ženách vyvolat pocit úzkosti, nízké sebevědomí a pochybnosti o tom, jak zvládnou matematický problém oproti ostatním. V tomto případě genderové stereotypy zhoršují výkon jedince, který má pocit, že je v dané problematice horší než opačné pohlaví.²⁴ Richard Lippa ve své knize *Pohlaví* uvádí názor radikálnějších teoretiků, kteří gender vymezili jako „...*kulturní vynález, sociální konstrukci a tím, jak sami sebe prezentujeme v určitém prostředí a s určitými lidmi.*“²⁵ Což znamená, že lidé hrají své role mužů a žen v návaznosti na svém vlastním pojetí genderu, na očekávání ostatních (genderové stereotypy) a na situaci, v které se právě nacházíme. Žena může být například ve svém zaměstnání vůdčí, sebevědomá, rozhodná a racionální ředitelka, avšak na schůzce s mužem se může chovat femininně. Své chování může upravovat podle dané situace, podle toho jaké chování jí přinese profit, a v jakém světle chce být viděna od svého okolí.

1.6 Gender mainstreaming

Gender mainstreaming je velmi účinný nástroj k odstraňování nerovností mezi pohlavími na všech úrovních v organizacích a firmách. Alena Křížková ve své knize mluví o gender mainstreamingu následovně – je to „...*strategie i soubor metod systematické integrace priorit a potřeb žen a mužů do všech organizačních postupů a opatření ve všech fázích – od jejich plánování až po vyhodnocení výsledků a dopadů.*“²⁶ Gender mainstreaming byl přijat vládou České republiky jako legitimní nástroj pro vytváření politiky rovných příležitostí mužů a žen. V květnu roku 2001 vláda přijala tento zákon a zařadila jej mezi hlavní úkoly v oblasti rovných příležitostí. Problematikou rovných příležitostí mužů a žen se zabývá mnoho světových organizací, jako např. Organizace světových národů (OSN), Organizace pro ekonomickou

²⁴ LIPPA, R. A. *Pohlaví: příroda a výchova*. 1. vyd. Praha: Academia, 2009, s. 164-169. ISBN 978-80-200-1719-2.

²⁵ Tamtéž, s. 169.

²⁶ KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004, s. 145. ISBN 80-7261-117-8.

spolupráci a rozvoj (OECD), Mezinárodní organizace práce (MOP), Rada Evropy (RE) a Evropská unie (EU). V roce 1979 v New Yorku byla přijata Úmluva OSN o odstranění veškerých forem diskriminace žen (CEDAW). Úmluva a další dokumenty (Opční protokol, obecná doporučení výboru) by měly být součástí právního vzdělání personalistů, manažerů, advokátů ad.

Gender mainstreaming zavádějí ve firmách vedoucí pracovníci i ostatní zaměstnanci, jelikož se jedná o strategii s přístupem směrem shora dolů v organizační struktuře. Gender mainstreaming je typický pro svou dvojitou strategii. První strategie se týká specifických opatření na podporu žen – v minulosti se genderová politika zaměřovala pouze na ženy. Součástí nynější dvojité strategie jsou i specifická opatření na podporu mužů. Cílem gender mainstreamingu je dosažení sociální spravedlnosti, odbourávání diskriminace v organizacích a firmách. Pomocí gender mainstreamingu se nastavují v organizacích zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci bez ohledu na to, zda je zaměstnanec žena nebo muž. Odstraňují se vzniklé nevýhody pro obě pohlaví. Rozšiřuje se systém demokracie, jelikož ženy i muži se mohou stejnou měrou podílet na rozvoji a výsledcích firmy. V neposlední řadě se zvyšuje atraktivita firmy pro potenciální uchazeče o pracovní pozici ve firmě, i pro samotné zaměstnance, jelikož je pro ně příjemné vědět, že mohou pracovat v organizaci, která zohledňuje zájmy žen i mužů.²⁷

²⁷ EISEL, J. *Interní školicí materiály společnosti Centrum andragogiky*, 2014, s. 58.

2 Feminismus

Pojem feminismus je ve společnosti vnímán jako hnutí za emancipaci žen, avšak feminismus má mnohem širší pojetí. Feminismus je společenským, politickým hnutím, ideologií, filosofickým směrem a v neposlední řadě i sociální teorií. Má mnoho definic, tváří, příznivců i odpůrců. Feminismus je označení pro postoje žen, které usilují o rovnoprávnost mezi muži a ženami, a také o nezávislost na mužích. Termín feminismus byl poprvé použit údajně v roce 1895. Od tohoto roku se pojem feminismus poměrně diferencoval, jeho synonymem je „ženské hnutí“, které má za cíl prosazování feministických myšlenek a především pomáhat ženám, které jsou znevýhodněny v různých životních situacích oproti mužům. Hlavním cílem samotného feminismu je překonat stereotypy, které se váží na dané role a pozice v různých sférách života. Snaží se pozvednout hodnotu ženství ve společnosti. Očima moderní, současné ženy znamená především změnu. Mnoho činností, jednání a postojů se od žen očekává. Dnešní ženy se nebojí vystoupit z davu a žít život jaký ony samy chtějí – ne takový, jaký se od ženy očekává v důsledku zaběhlých stereotypů. V rámci feminismu se rozvíjí další směry, které vychází z jeho podstaty. Jedná se o feminismus liberální, kulturní, radikální, lesbický a další.²⁸

Marie Haisová, autorka knihy *Quo Vadis, Marie?*, feminismus vnímá jako „... filosofický směr, který přešel a stále přechází v celosvětové společenské hnutí. Upozorňuje na ženské hodnoty, kterým dává společenskou prioritu. Těmito ženskými hodnotami je dar života, intuice, péče o druhé, spolupráce, mezilidské vztahy, soucit, láska k přírodě, ke květinám a zvířatům, ke kráse a harmonii.“²⁹ Je důležité poukázat na skutečnosti, že feminismus není reprezentován pár desítkami žen – feminismus představuje masivní hnutí. Ženy v průběhu historie bojovaly prostřednictvím demonstrací za právo volit a být voleny, možnost studovat, vykonávat stejné povolání jako muži a být za ně odměněny spravedlivě a ve stejných finančních částkách jako muži.

²⁸ KALNICKÁ, Z. *Úvod do gender studies, Otázky rodové identity*, Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2009. s. 7. ISBN 978-80-7248-528-4.

²⁹ CHŘIBKOVÁ, M. *Nové čtení světa, feminismus devadesátých let českými očima*. 1. vyd. Praha, 1999. s. 13. ISBN 80-902443-6-X.

2.1 Historie feminizmu

Rozvoj feministického myšlení sahá do 18. století, na konci tohoto století dochází ke klíčovému vývoji francouzské filozofie a historie. Příchodem nového hospodářského systému, francouzské revoluce a následné stabilizace nastal příliv modernizačních procesů, mezi které patří i emancipace žen. „*Tento emancipační a také individualizační proces byl ve své podstatě paradoxní, neboť začal specifickým omezením ženy jako pohlaví a jako individuality, filozofickou diferenciací a „domestikací“ ženy a pevnější restrikcí v novém občanském a rodinném právu.*“³⁰ V 18. století se zrodila idea, ve které žena vystupuje v roli matky. Žena má morální povinnost vytvářet domov, vést rodinný život a starat se o své potomky. Pohlavní rozdílnost se stala naprosto přirozenou součástí života – ženy se staly zcela závislé na mužích. Začátkem 19. století bylo vyloučení žen z veřejné sféry v mnoha ohledech radikálnější než v předchozích obdobích (předrevoluční, osvícenské období). V tradiční společnosti byl důležitější status, stavovská příslušnost, nežli pohlaví. Což v důsledku znamenalo, že rozdíl se tvořily mezi ženami podle toho, z jaké stavovské vrstvy pocházely (šlechtičny, měšťanky, prosté ženy).

Historii feminizmu lze rozdělit do tří vln, přičemž každá z nich má jiné tendence a prosazuje určitá práva a záměry.

První vlna feminizmu (18. století – 1. polovina 20. století)

Postavení žen ve společnosti bylo závislé na společenském postavení. Společnost pohlížela na ženu jako na nesvéprávnou bytost, což dokazuje Všeobecný občanský zákoník z roku 1811. Ten obsahoval několik bodů, které rozhodně nebyly příznivé pro ženskou pohlaví. Jednalo se o ustanovení, ve kterém je manželka na úřadech zastupována manželem, otec rozhoduje o výživě a výchově dětí, manželka je povinna poslouchat

³⁰ BAHENSKÁ, M. *Iluze spásy, České feministické myšlení 19. a 20. století*, 1. vyd. České Budějovice: Vedita, 2011. s. 33. ISBN 978-80-86829-79-1.

manželovy příkazy a další. V tomto období bylo hlavním cílem feministického hnutí zavést rovné příležitosti a práva pro ženy. Přirozeně to vedlo k záměru, aby práva žen byla zakotvena i v legislativě. Postupem času se podařilo práva žen pozdvihnout k lepšímu. Ženy si vydobily právo volit, právo na vzdělání a právo na majetek. V základu se jednalo o to, aby žena rozhodovala sama o své osobě.³¹

Druhá vlna feminismu (50 –70. léta 20. století)

Druhá vlna feminismu se projevila nejvíce v USA, kde se přidružila k dalším spolkům, které bojovaly za svá práva (hippies, boje za lidská práva). K druhému přílivu bojů za ženská práva došlo po výrazném zlepšení přístupu k ženám. Množství žen, které nastoupily na vysoké školy, stále přibývalo. Příchodem války došlo k řadě změn, a to především v zastoupení žen v mnoha mužských profesích. Ženy byly nuceny nahradit muže v jejich povoláních, jelikož většina mužů – živitelů rodin, byla povolána do války. Díky těmto souvislostem ženy našly nové uplatnění a měly příležitost vymanit se ze zaběhlých stereotypů – žena je pouze v domácnosti. Po válce se vše vrátilo do starých kolejí. Ženy se opět vrátily do domácnosti a muži byli opět živiteli rodiny. Příchozí změny v životech žen vedly k frustraci a nešťastným tvářím žen a matek. Ženy si uvědomily, že nemohou jednat samy za sebe, nemají rovné příležitosti, zkrátka jsou utlačovanou menšinou, která je stále v pozadí mužů. Hlavním cílem feministického hnutí v druhé vlně bylo jednat a rozhodovat nezávisle o své osobě, prosadit právo na kontrolu žen nad svým tělem a právo na interrupci.

Třetí vlna feminismu (80. léta 20. století – současnost)

Charakteristickým znakem třetí vlny je zavádění feminismu na univerzitní půdě. Hlavně v západních zemích se zakládají samostatné katedry jako např. Women Studies, Gender Studies a další. Vychází odborné časopisy, literatura, která se zabývá genderovou problematikou.

³¹ HAVELKOVÁ, H. *První a druhá vlna feminismu: podobnosti a rozdíly, ABC feminismu*. Brno, Nesehnutí, 2004. s. 169-174.

V současné době si ženy uvědomují své postavení, hodnotu práv a nároky, které jim náleží. Je nutné, aby vnímaly muže jako rovnocenné partnery, a tím vznikla souhra a porozumění mezi oběma pohlavími jak ve společnosti, tak i na trhu práce.

Feministické hnutí usiluje o rovnocenný přístup v mnoha sférách (trh práce, vzdělání a další) Základní atributy rovného přístupu mezi ženou a mužem jsou:

- stejné mzdy žen a mužů za stejnou práci,
- rovné příležitosti žen a mužů v přístupu ke vzdělání a zaměstnání,
- rovné zastoupení žen a mužů v rozhodování a politické moci,
- společné normy péče o děti,
- právní a finanční nezávislost všech žen,
- možnost antikoncepce a interrupce,
- ukončení diskriminace lesbických žen,
- ochrana všech žen před jakýmkoliv formami násilí,
- přeformulování všech zákonů.³²

2.2 Feminismus u nás

Český feminismus byl ovlivněn průběhem národního obrození. Společnost usilovala o kulturní povznesení, což vybízelo i k povznesení postavení tehdejší ženy. Hlavním cílem představitelk feminismu bylo pozvednout úroveň vzdělání a profesního uplatnění žen – které vedlo k postupnému získávání práv politických. Otázka vzdělání se stává ústředním a dlouhodobým tématem od první poloviny 19. století. Vzdělání dívek zahrnovalo jejich přípravu na roli hospodyně, manželky a především matky. Ve výchově a vzdělání dívek je velký důraz kladen na domácí ctnosti a také na národnostní hledisko, což přetrvává až do 60. let 19. století. Rolí a povinností ženy bylo stát se

³² PLESKOVÁ, K. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit)*. 3. akt. vyd. Brno: Nesehnutí, 2008, s. 9-11. ISBN 978-808-7217-016.

ctnostnou, věrnou a vlídnou manželkou, hospodyní a zejména oddanou vlastenkyní milující svou zemi.

První představitelkou českého feminismu je Magdalena Dobromila Rettigová, která si uvědomovala roli ženy – hospodyně. Aby ženy těchto požadavků mohly dosahovat, bylo zapotřebí určité vzdělání. Z těchto důvodů začala vést soukromé hodiny ve svém domě především pro dívky pocházejících z chudších vrstev. Dívky učila ručním a domácím pracím a podněcovala v nich četbu literatury českých autorů.

Další významnou osobou v rozvoji vzdělání byla Bohuslava Rajská, která založila soukromý dívčí ústav na základě vlasteneckých motivů. Pro samotnou zakladatelku byla práce pro národ nejvyšším cílem jejího konání. Za pomoci a podpory Karla Slavoje Amerlinga vytvořila neformální sdružení Společnost dívek českých, jehož účelem bylo vychovat z dívek vlastenecky smýšlející matky a učitelky. Účelem vzdělání bylo přinést užitek celé společnosti, nikoliv pouze jedinci. Dobová představa o vzdělané ženě skrývá odlišné atributy, nežli je tomu v dnešní době. Vzdělané ženy se orientovala v literatuře, umění, cizích jazycích, společenské konverzaci a ovládaly hru na hudební nástroj.

V roce 1871 se zapsala do kroniky rozvoje dívčího vzdělání v Čechách Karolína Světlá, která založila Ženský výrobní spolek český. Dále Eliška Krásnohorská se zapsala do dějin počátků vzdělanosti českých dívek. V roce 1890 založila první dívčí gymnázium s názvem Minerva. Studentky gymnázia vyvinuly tlak na vládu – požadovaly možnost studia na univerzitách. V roce 1897 jim bylo zpřístupněno studium na filozofické a následně lékařské fakultě.

Významnou představitelkou hnutí za ženská práva byla publicistka, učitelka a senátorka Františka Plamínková. V roce 1903 založila Ženský klub český. Dále se podílela na vzniku Ženské národní rady, která se zabývala dohledem na dodržování rovnoprávnosti ve společnosti. Především díky těmto ženám se podařilo v českých zemích rozšířit práva žen ve společenském životě, vzdělání i kultuře.³³

³³ Historie feminismu, Nezávislé Sociálně Ekologické HNUTÍ – NESEHNUTÍ Brno, 2005, leták.

2.3 Organizace zabývající se genderovou problematikou

V České republice je mnoho organizací, které se zabývají problematikou postavení žen ve společnosti, na trhu práce a jejich cílem je hájit práva žen.

Gender studies, o.p.s.

Gender Studies, o.p.s. je nevládní neziskovou organizací, která poskytuje informační, konzultační a vzdělávací poradenství v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Organizace se zabývá shromažďováním a zpracováním informací, které se týkají genderové problematiky. Gender studies trvale ovlivňuje rovné příležitosti v různých oblastech, např. trh práce, politická participace žen, informační technologie atd. Dále spravuje knihovnu, ve které je mnoho publikací a materiálů týkající se feminismu, gender studies, práv žen a mužů. Gender studies poskytuje mnoho služeb, mezi ty základní patří např.:

- „Konzultace v oblasti sladování rodinného a pracovního života (work/life balance), postavení žen a mužů na trhu práce a oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže,
- informační servis pro genderovou problematiku: sladování rodinného a pracovního života, postavení žen v řídicích pozicích, vzdělávání v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, účast žen v rozhodovacích procesech a politice,
- vydávání a distribuci zpravodajů Rovné příležitosti do firem a Rovné příležitosti ve strukturálních fondech,
- knihovnické a informační služby v oblasti genderové tematiky: největší knihovna zaměřená na genderovou tematiku a rovné příležitosti pro ženy a muže ve střední Evropě (7 tisíc titulů),
- přednášky, školení a semináře na téma rovné příležitosti pro ženy a muže (trh práce, diskriminace, politika, právo, ICT apod.)³⁴

³⁴ GENDER STUDIES. *Kdo jsme*. [online]. © 2008 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.htmls>

Český svaz žen

Český svaz žen (dále jen ČSŽ) je nevládní organizací, která se zabývá hájením práv žen. ČSŽ má již velmi početnou členskou základnu. Organizace funguje z velké míry na dobrovolné bázi.

Mezi hlavní témata, kterými se organizace zabývá, patří násilí na ženách, pracovní příležitosti žen, sociální začleňování a ženy v politice.³⁵

Nadace Žena

Nadace žena byla založena ČSŽ za účelem organizovaného sdružování žen, jejichž cílem je ochrana lidských práv a podpora ženských práv. Nadace svými aktivitami podporuje spolkový život a dále rozděluje finanční prostředky na tvorbu projektů, které souvisejí s činností nadace.³⁶

Nadace Open Society Fund

Nadace Open Society Fund Praha působí ve své činnosti více než 20 let, díky tomu patří mezi pět největších nadací v České republice. Nadace financuje a realizuje jak projekty, které se zaměřují na systémové změny v celostátním měřítku, tak i projekty, které se zaměřují na řešení konkrétních lokálních situací. Dále podporuje aktivní občany, kteří se zapojují do dění ve svém okolí i své zemi. Nadace podpořila více než 9 300 projektů, a to finanční částkou 1,24 miliardy korun.³⁷

Nadace má více tematických programů, mezi které patří i program Dejme (že)nám šanci. Program podporuje rovné příležitosti žen a mužů v pracovním i osobním životě a prevenci a pomoc obětem domácího násilí v České republice. Zaměřuje se především na zavedení flexibilních pracovních režimů, posouzení veřejných politik a praxí

³⁵ ČESKÝ SVAZ ŽEN. *O nás*. [online]. © 2008-2013. [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www.csz.cz/index.php>

³⁶ NADACE ŽENA. *O nadaci*. [online]. [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www.nadacezena.cz/index.php?categoryid=2>

³⁷ NADACE OPEN SOCIETY FUND PRAHA. *O nás*. [online]. © 2011. [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www.osf.cz/o-nas/o-nas>

z pohledu rovnosti žen a mužů, rozšiřování informací o genderové problematice výzkum v této oblasti, prevence a snížení výskytu domácího násilí.³⁸

Česká ženská lobby

Česká ženská lobby je síť neziskových organizací, která bojuje za práva žen v České republice. Je součástí Evropské ženské lobby, která sdružuje ženské a genderové organizace Evropy. „Česká ženská lobby se hlásí k feministickému přesvědčení, že ženy mají právo na politickou, společenskou a ekonomickou rovnost s muži. Česká ženská lobby lobbuje a prosazuje zájmy všech žen bez ohledu na jejich rasu, etnický původ, zdravotní stav, sexuální orientaci, věk, náboženství či víru.“³⁹

Mezi hlavní témata České ženské lobby patří genderové role a stereotypy, násilí na ženách, gender a migrace v ČR, prostituce a obchod se ženami, sexualita a reprodukční práva žen, ženy v rozhodovacích pozicích, ženy na trhu práce, ženy a globální chudoba.

³⁸ NADACE OPEN SOCIETY FUND PRAHA., *Dejme (že)nám šanci*. [online]. © 2011. [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www.osf.cz/lidska-prava-a-diskriminace/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu>

³⁹ ČESKÁ ŽENSKÁ LOBBY. *O České ženské lobby*. [online]. © 2007-2015 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www.czlobby.cz/o-ceske-zenske-lobby/>

3 Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce

Rovné příležitosti mužů a žen se řadí mezi základní lidská práva. S žádným jedincem by nemělo být zacházeno rozdílně na základě jeho věku, pohlaví, rasy, zdravotního postižení, sexuální orientace, náboženství ad. Politika rovných příležitostí mužů a žen je v České republice ošetřována Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). Oddělení rovných příležitostí žen a mužů na MPSV je, od roku 2012 až do současnosti, řešitelem projektu „Optimalizace institucionálního zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů v ČR. Uvedený projekt reaguje na, ...*současnou situaci v oblasti rovných příležitostí žen a mužů v ČR, kdy v porovnání se zahraničím přetrvává řada problémů, jako je nízká zaměstnanost žen v porovnání se zaměstnaností mužů, nízká míra využívání flexibilních forem práce, velké bariéry návratu matek na trh práce, významný rozdíl v odměňování žen a mužů, nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích mnohé další.*“⁴⁰ Hlavním cílem projektu je vytvoření a použití efektivních nástrojů a politik, které pomohou a podpoří rovné příležitosti žen na trhu práce.

Další zákon, který zajišťuje rovné příležitosti mužů a žen v České republice je zakotven v Listině základních práv a svobod. Tento zákon zní následovně: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“⁴¹

Legislativní opatření rovných příležitostí a diskriminaci v současné české legislativě ošetřují i další právní dokumenty, mezi které patří Zákoník práce. Zákoník práce ukládá povinnost zaměstnavatelům zajišťovat, „...*rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých*

⁴⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Projekt Rovné příležitosti žen a mužů.*[online]. © 2013 [cit. 2015-02-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/15888>

⁴¹ POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. *Ústava České republiky.* [online].[cit. 2015-02-13]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>

plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“⁴²

Zákoník práce dále odkazuje na antidiskriminační zákon, který se týká pracovně-právních vztahů. Antidiskriminační zákon byl zaveden z důvodu zabránění diskriminačního jednání ze strany zaměstnavatele. Zákon ukládá v jakých situacích a z jakého důvodu bude diskriminace vůči zaměstnancům zakázána. Zaměstnavatelé mají povinnost zajišťovat rovné příležitosti zaměstnancům bez rozdílu na jejich věku, pohlaví, náboženství, sexuální orientace atd. a zákon zároveň ukládá situace, ve kterých je přípustné dopouštět se rozdílného zacházení se zaměstnanci. Pokud se zaměstnavatel dopustí porušení práv zaměstnance, může být ze strany poškozeného zaměstnance žalován u soudu. Poškozený zaměstnanec má právo na peněžní odškodnění v některých případech.⁴³

Zákon o zaměstnanosti zabezpečuje rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a zákaz diskriminace při uplatnění práva na zaměstnání. Účastníci právních vztahů je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. „Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje.“⁴⁴

⁴² ZÁKONÍK PRÁCE. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace.* [online].[cit. 2015-02-16]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/cast-1-hlava-4>.

⁴³ Zákon č. 198 ze dne 23. dubna 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů.* 2009, částka 58. Dostupné z http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009o.

⁴⁴ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů.* 2004, částka 143. Dostupné z http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004o.

3.1 Diskriminace žen na trhu práce

Samotný pojem diskriminace znamená takové zacházení s jednotlivcem či skupinou, které je založeno na určitých stereotypech a kategorizování, nikoliv na objektivním posouzení na základě pohlaví, rasy, národnosti, náboženství ad. Diskriminace se dělí na přímou a nepřímou. Přímá diskriminace je takové jednání, kdy je s určitou osobou či skupinou zacházeno méně příznivě, než se ve stejné situaci s jinou osobou či skupinou. Nepřímá diskriminace je takové jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje jednotlivce či skupinu oproti ostatním.⁴⁵

Genderová diskriminace zamezuje přístupům k možnostem, příležitostem jedinci na základě jeho pohlaví, a to bez jakéhokoliv zohlednění osobnostních charakteristik jako jsou zkušenosti, dovednosti, intelekt apod. Naopak jsou muži nebo ženy přisouzeny vlastnosti, dovednosti a plány v osobním životě považované v dané společnosti za obecně mužské či ženské. Genderová diskriminace v sobě zahrnuje diskriminaci v přístupu k zaměstnání a diskriminaci v zacházení v zaměstnání. Diskriminace v přístupu k zaměstnání vychází z genderových stereotypů, které vytvářejí pochybnosti v kompetencích žen k určitým povoláním. Uvedené genderové stereotypy u žen bývá často absence v zaměstnání z důvodu péče o děti, odchod na mateřskou dovolenou, nižší flexibilita, neschopnost vést tým, nízké manažerské dovednosti.⁴⁶ Genderové stereotypy vyvolávají diskriminaci žen již při výběru zaměstnanců. Za diskriminační chování se považují inzeráty na pracovní pozice, ve kterých se vyskytuje poptávka po mužské či ženské pracovní síle. Zaměstnavatel by se měl řídit individuálními schopnostmi, dovednostmi jednotlivce, nikoliv určitým pohlavím, které je pro danou pozici typické. S diskriminací se lze setkat i u samotného přijímacího pohovoru, kde zaměstnavatel pokládá otázky uchazeči, na základě kterých ho diskriminuje. Jedná se o otázky ohledně rodinného stavu, plánování těhotenství, počtu dětí, sexuální orientace apod. Uvedenými dotazy zaměstnavatel porušuje Zákoník práce a zároveň Zákon o zaměstnanosti.⁴⁷

⁴⁵ ČESKÁ ŽENSKÁ LOBBY, O. S. *Prosazování genderové rovnosti: vybraná témata*. Tiskárna Irbis, 2009. s. 26.

⁴⁶ Tamtéž, s. 22.

⁴⁷ PLESKOVÁ, K. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit)*. 3. akt. vyd. Brno: Nesehnutí, 2008. s. 21. ISBN 978-808-7217-016.

Diskriminace v zacházení v zaměstnání je situace, ve které zaměstnavatel vybírá ve výběrovém řízení či na povýšení zaměstnance, který je stejného pohlaví. V praxi to znamená, že např. zaměstnavatel muž povýší zaměstnance svého pohlaví, i přestože ve svém pracovním týmu má nadějnou zaměstnankyni, která by se svými schopnostmi na danou pozici hodila více.⁴⁸

Za diskriminaci se považuje také sexuální obtěžování na pracovišti. Sexuálním obtěžováním se rozumí sexuální návrhy, jejichž odmítnutí způsobí napadenému nepříznivé dopady. Sexuální návrhy mají formu zabarvených vtipů, zvidavých otázek na sexuální život a zaslání pornografických vizuálů.⁴⁹

3.2 Genderová segregace a mzdové rozdíly

Genderová segregace trhu práce znamená, že ženy a muži pracují v odlišných zaměstnáních, pozicích a za různých smluvních podmínek. Horizontální generová segregace je, když ženy a muži jsou rozdělováni podle genderu do různých oborů a zaměstnání v horizontální struktuře trhu práce, což znamená, že ženy např. pracují ve veřejných službách (školství, sociální péče, zdravotnictví ad.). Muži vykonávají zaměstnání v technických oborech, tj. např. stavebnictví, doprava, strojírenství apod. Vertikální generová segregace znamená, že muži jsou koncentrováni do řídicích pozic a ženy zastávají pozice servisního charakteru. Do vysokých pozic je v některých případech ženám vstup omezen, a tato bariéra se nazývá skleněný strop. Označení skleněný strop vystihuje výše popsanou skutečnost, jelikož se tento jev projeví až ve chvíli, kdy ženy se pokusí překročit onu pomyslnou bariéru – v té chvíli narazí na

⁴⁸ KRÍŽKOVÁ, A. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004. s. 74. ISBN 80-726-1117-8.

⁴⁹ RENZETTI, C. M. *Ženy muži a společnost*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003. s. 283-285. ISBN 80-246-0525-2.

genderové znevýhodnění. Genderová segregace trhu práce posiluje a reprodukuje genderové stereotypy.⁵⁰

Důsledkem genderové segregace vznikají mzdové rozdíly mezi muži a ženami, jelikož jednotlivá zaměstnání a pozice se pohybují v rozdílných finančních ohodnoceních. Obecně platí, že zaměstnání, ve kterých působí více muži, jsou lépe finančně ohodnoceny. Mezi hlavní zdroje mzdových rozdílů patří rozdíly žen a mužů v míře a typu lidského kapitálu, v odměňování za stejnou práci, v odměňování za práci stejné hodnoty, ve volbě typů práce a v neposlední řadě v dostupnosti typů práce.⁵¹

Dalšími důvody mzdových rozdílů mezi muži a ženami odpracované hodiny a celkový počet let strávený v zaměstnání. Ženy oproti mužům nejsou schopny v tak velké míře pracovat přesčas a celkově tráví v zaměstnání méně času. Lze to vysvětlit tím, že ženy ve velké míře mají na starosti domácnost, péči o děti, tudíž po skončení pracovní doby pospíchají domů za svou rodinou. Také mnoho žen přerušuje profesní kariéru z důvodu odchodu na mateřskou dovolenou. Často dochází ke mzdovým rozdílům z důvodu diskriminace, ta vzniká na základě předsudků vůči ženám, např. že jsou méně produktivní, flexibilní, tvůrčí, pracovitě a ambiciózní.⁵²

⁵⁰ KRÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. s. 22-26. ISBN 978-80-7419-054-4.

⁵¹ KRÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. s. 25. ISBN 978-80-7419-054-4.

⁵² SKŘÍTECKÝ, O. *Mzdové rozdíly mužů a žen v České republice*. Brno, 2011. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta. s. 10-11.

4 Praktická část

Genderové nerovnosti mají svůj původ v sociální struktuře společnosti, což zapříčiňuje široký rozsah této problematiky, a to do mnoho oblastí – ekonomika, politika, trh práce, rodina, manželství, výchova dětí ad. Dále genderové stereotypy, genderové role vytvářejí ve společnosti nerovné příležitosti na trhu práce. Právě tyto obecně platné zvyklosti a předpisy utvrzují společnost v tom, že jejich chování, myšlení a úsudky o vystupování na trhu práce, je správné. Právě pracovně – právní vztahy jsou jednou z oblastí, ve které se vyskytuje genderová diskriminace. V praktické části se autorka bakalářské práce zaměří právě na postavení žen ve společnosti a na trhu práce, kde na základě pohlaví dochází k nerovnoměrnému přístupu k určitému jedinci.

4.1 Dotazníkový průzkum

Praktická část je tvořena průzkumem, který je realizován anonymním dotazníkovým šetřením. Autorka průzkumu chce dokázat, že ve společnosti jsou zakotveny silné genderové stereotypy, které do určité míry ovlivňují život každého z nás. Jsou to tzv. předsudky, které danému jedinci neumožňují chovat se dle svého uvážení, svých potřeb, namísto toho se řídí dle pravidel dané společnosti. Dalším cílem je dokázat genderovou diskriminaci na trhu práce, která je vyvolána právě předsudky vůči danému pohlaví.

4.1.1 Cíl dotazníkového průzkumu

Primárním cílem dotazníkového šetření je zjistit, zda muži a ženy vnímají rozdíly mezi pohlavími. Sekundárním cílem je zjistit, jak se právě genderové rozdíly odrážejí do pracovně-právních vztahů. Cílem praktické části je zjistit, jaké postavení mají muži a ženy na trhu práce, jak jsou posuzováni, jak se k nim přistupuje a v neposlední řadě, zda jsou muži či ženy na základě pohlaví na trhu práce diskriminováni. Po splnění

těchto dvou cílů, autorka bakalářské práce dospěje k závěru, zda je společnost ovlivňována generovými stereotypy, a zda na trhu práce panují nerovné příležitosti mezi mužem a ženou.

4.1.2 Cílová skupina

Cílová skupina pro dotazníkový průzkum jsou muži a ženy v produktivním věku, kteří mají zkušenosti na trhu práce. Autorka bakalářské práce oslovila k vyplnění dotazníků pouze zaměstnané muže a ženy. Profil každého respondenta je diferencován na základě pohlaví, věku a dosaženého vzdělání. Autorka bakalářské práce oslovila celkem 50 respondentů v produktivním věku.

4.1.3 Stanovené hypotézy

Cílem bakalářské práce je zjistit odpověď na dvě stanovené otázky. První z nich je otázka, zda muži a ženy vnímají rozdíly mezi pohlavími. Druhou otázkou je, zda se právě genderové rozdíly odrážejí v pracovních-vztazích. Z toho důvodu vzniká diskriminace na základě pohlaví na trhu práce. Na základě výše položených otázek byly vytvořeny hypotézy, které se vyvrátí nebo potvrdí po realizaci dotazníkové průzkumu.

Hypotéza č. 1 – Naprostá většina respondentů je názoru, že jsou ve společnosti vytvářeny rozdíly mezi mužem a ženou.

Hypotéza č. 2 – Většina respondentů se řídí genderovými stereotypy.

Hypotéza č. 3 – Ženy se častěji setkávají s diskriminací na trhu práce, než muži.

4.1.4 Metodika průzkumu

Metodikou sběru dat je kvantitativní metoda dotazníkového průzkumu, která slouží k zjištění názorů, postojů a stanovisek od většího množství respondentů. Dotazník se skládá z úvodu, základní části a obsahové části. V úvodu je respondent seznámen

s pokyny dotazníkového šetření a je informován o genderové problematice. Dále autorka sděluje respondentům cíl průzkumu. První, základní část dotazníku obsahuje otázky, které zjišťují základní informace o respondentovi. Otázky v základní části dotazníku se týkají určení pohlaví, věku a dosaženého vzdělání respondenta. Veškeré informace, které respondent uvádí v dotazníku, jsou použity pouze pro potřeby autorky bakalářské práce a zůstávají anonymní. Druhá, specifická část dotazníku obsahuje 14 otázek, které se týkají genderové problematiky. Dotazník se skládá z uzavřených odpovědí, na které respondent odpovídá zakroužkováním jedné z možných odpovědí. Respondent má na výběr ze tří možných odpovědí „ano“, „ne“, „nevím“. Dotazníky zjišťují zcela subjektivní názory respondentů, tudíž se nejedná o otázky, na které existuje správná nebo špatná odpověď. Dotazník byl rozdán 50 zaměstnaným mužům a ženám různého věku a vzdělání. Někteří oslovení jedinci odmítli vyplnit dotazník z důvodu časového vytížení nebo neochoty účastnit se dotazníkového průzkumu. Z celkového počtu 50 dotazníků, jej vyplněné navrátilo 45 respondentů. Jeden dotazník byl vyřazen pro neúplné vyplnění. Celkový počet respondentů tedy klesl na 44. Respondenti vyplňovali dotazníky samostatně a anonymně.

4.1.5 Zpracování dat

Respondenti jsou rozděleni do skupin dle pohlaví, věku a dosaženého vzdělání. První otázkou v dotazníku je určení pohlaví. Podíl mužů a žen v dotazníkovém šetření vyšel náhodně na poloviční účast mužů a poloviční účast žen. Druhá otázka měla za cíl zjistit věk respondentů, ti byli rozděleni do tří skupin dle věku. První skupina zahrnuje respondenty, kteří jsou v rozmezí věku 15-25 let. Druhá skupina je tvořena respondenty ve věku 26-60 let, třetí skupinu reprezentují respondenti ve věku 61 let a více. Třetí otázka má za úkol zjistit nejvyšší dosažené vzdělání všech respondentů, jelikož je pravděpodobné, že respondenti s vyšším vzděláním, budou citlivěji přistupovat ke genderové problematice. Je pravděpodobné, že respondenti se základním vzděláním nebudou znát pojem gender nebo se nezajímají o genderovou problematiku. Vyhodnocení každé otázky se skládá ze tří částí. První část popisuje celkové vyhodnocení otázky, které vychází z množiny všech mužů a žen. Druhá část vyhodnocení otázky popisuje vyhodnocení odpovědí pouze mužů. A třetí část se skládá

z odpovědí všech žen. Při vyhodnocování výsledků dotazníkového šetření se vychází z množiny všech mužů a všech žen, nebere se zřetel na věk či dosažené vzdělání respondentů. Hlavním kritériem je pracovat s respondenty v produktivním věku a mít širokou škálu respondentů v různém věku a různého dosaženého vzdělání.

4.2 Harmonogram průzkumu

Z důvodu stanovení správného postupu dotazníkového šetření, je zcela nezbytné stanovení harmonogramu, který následně navazuje na jednotlivé fáze průzkumu. Časový harmonogram byl stanoven na 3 měsíce, začátek byl naplánován na 1. listopadu a závěr na 31. ledna 2015. Časový harmonogram má následující podobu:

- tvorba dotazníku - 1 měsíc tj. listopad 2014,
- distribuce dotazníků – 14 dní tj. prosinec 2014,
- sběr dotazníků – 14 dní tj. prosinec 2014,
- vyhodnocení dotazníku – 1 měsíc tj. leden 2015.

4.2.1 Přípravná fáze

Úkolem přípravné fáze bylo stanovení cíle a účelu průzkumu. Cílem průzkumu je zjistit, zda muži a ženy vnímají rozdíly mezi pohlavími. Sekundárním cílem je zjistit, jak se právě genderové rozdíly odrážejí do pracovních vztahů. Po stanovení cíle průzkumu byly zvoleny 3 hypotézy, které se po vyhodnocení průzkumu buď potvrdí, nebo vyvrátí. Dále bylo potřeba identifikovat cílovou skupinu, které se celý průzkum bude týkat. Pro dosažení výše uvedených cílů byla stanovena metoda anonymního dotazníkového šetření napříč soudobou společností. Jako vzorek respondentů byli vybráni muži a ženy v produktivním věku, různého vzdělání. V přípravné fázi byl stanoven i časový plán průzkumu, který zahrnoval tvorbu dotazníku, následně jeho distribuci, sběr a vyhodnocení v období od listopadu 2014 do ledna 2015.

4.2.2 Realizační fáze

Realizace šetření začala 1. listopadu 2014, tento měsíc byl vymezen pro tvorbu dotazníku. Po sestavení dotazníků následovala konfrontace s vedoucím bakalářské práce, který poskytl cenné rady a důležitou zpětnou vazbu na sestavení dotazníku. Následovala distribuce dotazníků, která byla uskutečněna jak osobní formou, tak byl využit komunikační kanál - internet. Respondenti byli seznámeni s cílem průzkumu, obdrželi pokyny pro správné vyplnění dotazníku a dále jim bylo vysvětleno, že dotazníkové šetření je anonymní, dobrovolné. Respondenti, kteří dotazník vyplňovali prostřednictvím osobního setkání se autorem dotazníkového šetření, odevzdali dotazník do vlastních rukou zpracovatelky. Ostatní respondenti obdrželi dotazník do svých emailových schránek, a po vyplnění jej zaslali na emailovou adresu zpracovatelky dotazníku.

4.2.3 Hodnotící fáze

V poslední závěrečné fázi byly všechny dotazníky sečteny a následně vyhodnoceny. Autorka bakalářské práce oslovila 50 respondentů, z toho 45 respondentů se zúčastnilo dotazníkového šetření. Ostatních 5 respondentů odmítlo vyplnit dotazník z důvodu časového vypětí a také sehrála svou roli neochota zúčastnit se dotazníkového šetření. Z navrácených 45 dotazníků musel být 1 dotazník vyřazen z důvodu chybějící odpovědi na jednu otázku. Z toho vyplývá, že nakonec se dotazníkového šetření zúčastnilo 44 respondentů. Průzkumu se zúčastnilo 22 mužů a 22 žen rozdílného věku a vzdělání. Po navrácení a sečtení dotazníků následovalo jejich vyhodnocení. Interpretace výsledků je řazena ve sejném pořadí jako byl sestaven dotazník. Každá otázka je vyhodnocena pomocí tabulky a grafu. Každá otázka je vyhodnocena třemi tabulkami a třemi grafy. První graf vyhodnocuje, jak odpovídal celý výzkumný vzorek. Druhý graf zobrazuje odpovědi pouze mužů a třetí graf prezentuje odpovědi pouze žen. Pro přesné zobrazení výsledků je sestavena tabulka ke každému grafu, která informuje o počtu odpovědí a přesném procentu odpovědí respondentů na danou otázku. Další důležité a zajímavé informace, které vyplývají z vyhodnocení, jsou interpretovány písemně. V této fázi měli respondenti možnost dozvědět se výsledky dotazníkového šetření, na základě kontaktování autorky bakalářské práce, která jim poskytla svou emailovou adresu.

Následující tabulka zobrazuje diferenciaci cílové skupiny.

Tabulka 3: Diferenciace cílové skupiny

		Počet	Podíl (%)
Pohlaví	muž	22	50
	žena	22	50
Věk	15-25 let	8	18,18
	26-60 let	29	65,91
	61 let a více	7	15,91
Vzdělání	základní	2	4,55
	střední odborné s výučním listem	8	18,18
	úplné střední	24	54,55
	vysokoškolské	10	22,73

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

4.3 Výsledky průzkumu

1. Setkali jste se s pojmem gender v této souvislosti?

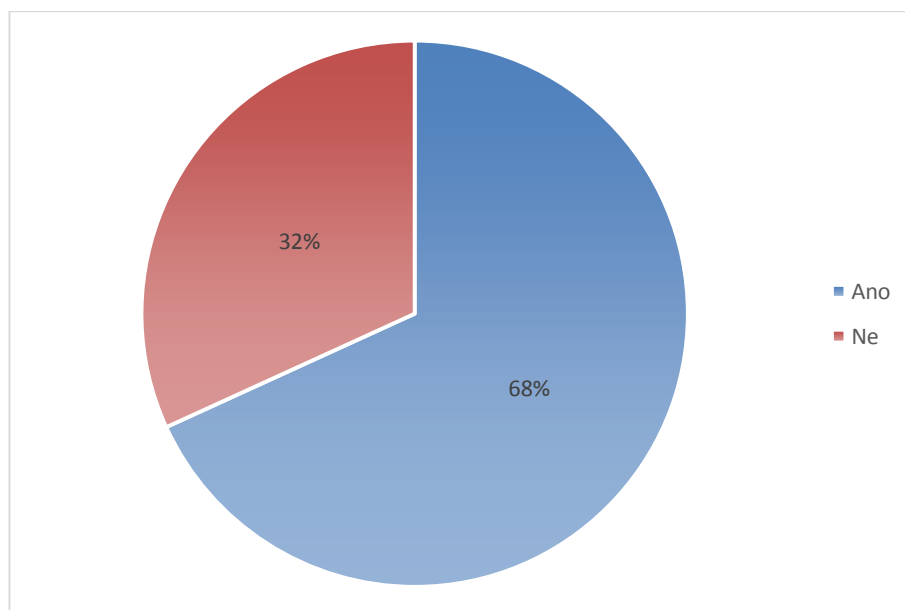
Z výsledku vyplývá, že 68,18 % respondentů zná pojem gender a v minulosti se setkali s problematikou genderových vztahů. Z toho vyplývá, že převážná část respondentů může posoudit nerovné zacházení mužů a žen ve společnosti a na trhu práce.

Tabulka 4: Celkové vyhodnocení otázky č. 1

Celkem	Ano	Ne
Počet	30	14
Podíl (%)	68,18	31,82

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 1: Celkové vyhodnocení otázky č. 1



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

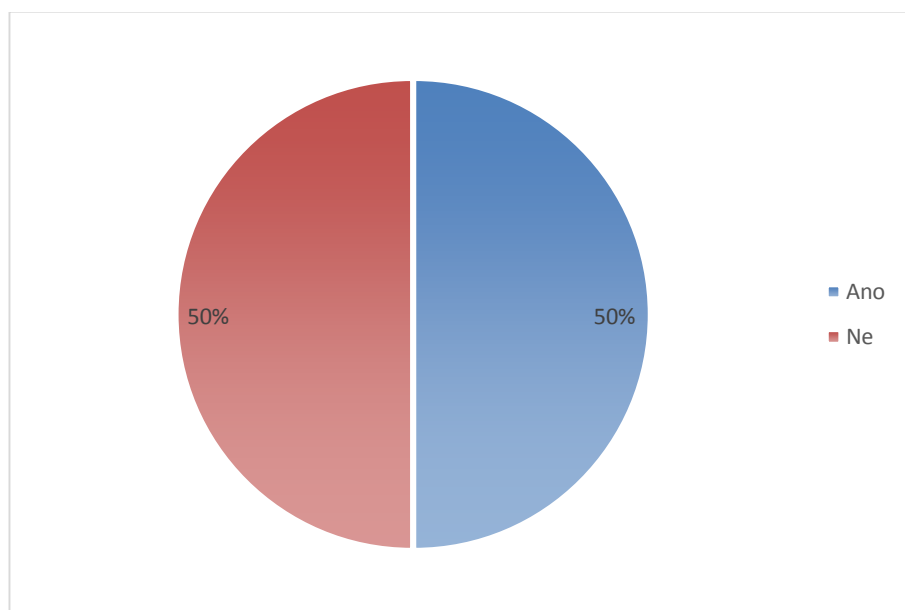
Muži na tuto otázku odpovídali poměrně nejistě. Mnoho z nich nechtělo přiznat, že neznají pojem gender. Po přečtení úvodního textu v dotazníku byl každý respondent obeznámen o genderové problematice, tudíž je možné, že ne každý odpovídal v této otázce pravdivě. Muži, kteří uvedli nejvyšší dosažené vzdělání odborné učiliště, nejčastěji odpovídali záporně. Z toho vyplývá, že čím vzdělanější byl respondent, tím byla pravděpodobnost kladné odpovědi vyšší.

Tabulka 5: Vyhodnocení otázky č. 1 - muži

Muži	Ano	Ne
Počet	11	11
Podíl (%)	50,00	50,00

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 2: Vyhodnocení otázky č. 1 – muži



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

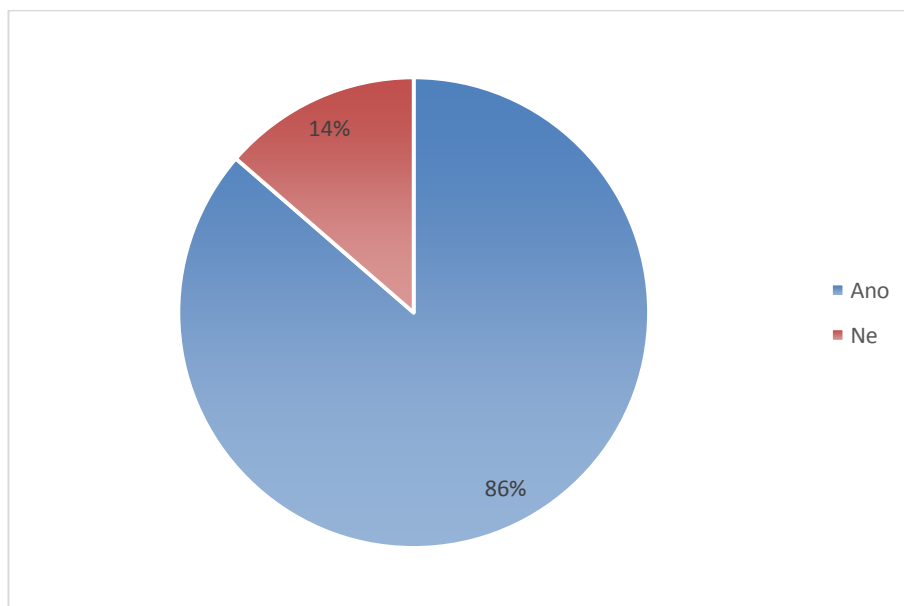
Ženy v této otázce odpovídaly mnohem jednoznačněji. 19 žen zná pojem gender a jsou schopny vést rozhovor na toto téma. Pouze 3 ženy z celkového počtu 22 respondentů ženského pohlaví, na otázku odpověděly záporně. Vystává otázka, zda se ženy celkově o danou problematiku zajímají více než muži právě z důvodu častého znevýhodňování žen ve společnosti, či na trhu práce. Nebo jsou důvody tohoto výsledku zcela jiné. Avšak vyhodnocení této otázky vybízí k zamyšlení, zda jsou muži k této problematice imunní právě z toho důvodu, že jich se nerovné příležitosti mnohdy netýkají.

Tabulka 6: Celkové vyhodnocení otázky č. 1 - ženy

Ženy	Ano	Ne
Počet	19	3
Podíl (%)	86,36	13,64

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 3: Vyhodnocení otázky č. 1 - ženy



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

2. Jste názoru, že od raného dětství jsou děvčata a chlapci vychováni odlišně?

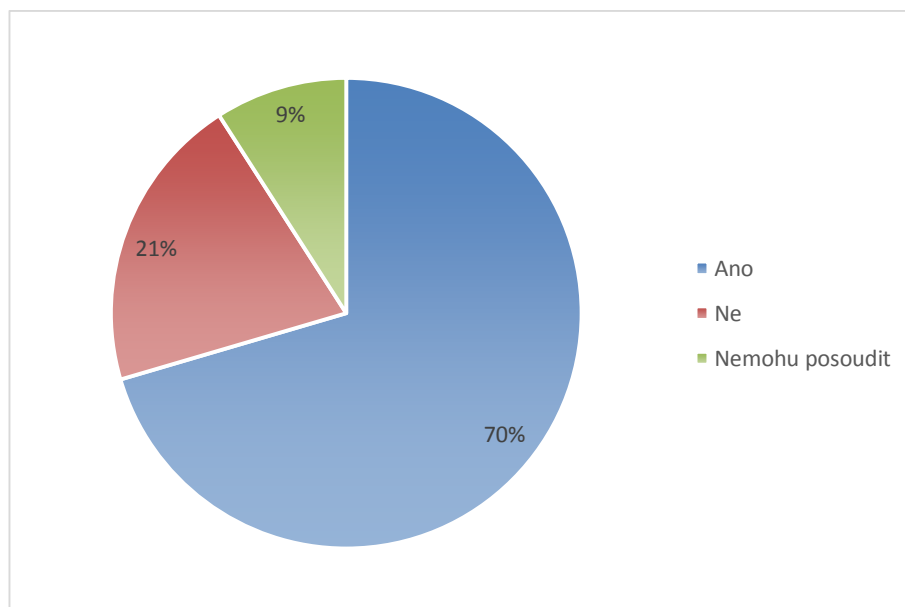
Dle výsledku šetření 31 respondentů z celkového počtu 44 je názoru, že již od raného dětství je jiným způsobem přístupováno k výchově chlapců a dívek. Z toho lze usoudit, že právě z výchovných metod rodičů vůči dětem na základě jejich pohlaví, se vytváří genderové role a přetrvávají genderové stereotypy, které ve společnosti způsobují diferenciaci mezi oběma pohlavími.

Tabulka 7: Celkové vyhodnocení otázky č. 2

Celkem	Ano	Ne	Nemohu posoudit
Počet	31	9	4
Podíl (%)	70,45	20,45	9,09

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 4: Celkové vyhodnocení otázky č. 2



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

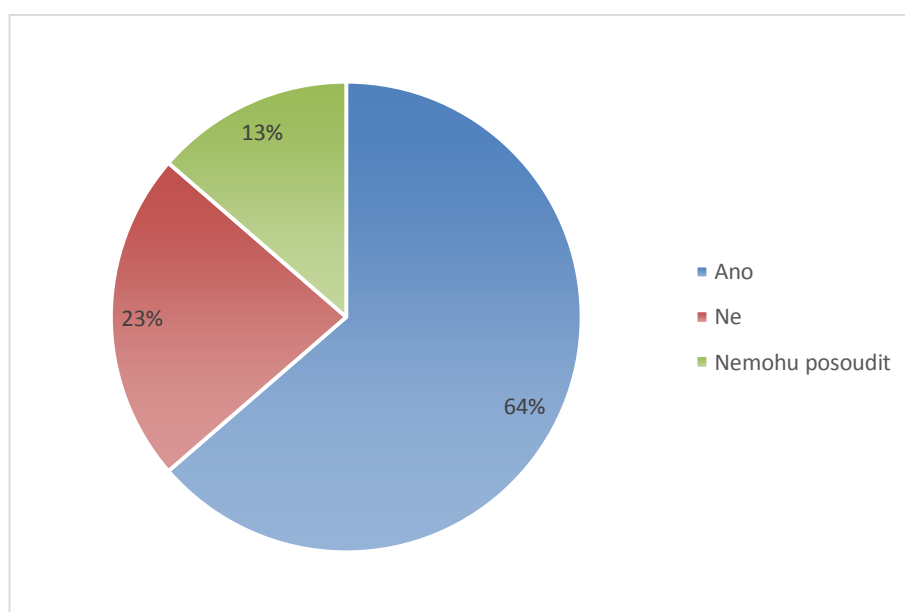
Muži v této otázce měli poměrně jasno. 14 mužů je názoru, že výchova dítěte je rozdílná na základě jeho pohlaví. 5 mužů si myslí, že je dítě vychováváno zcela stejně bez ohledu na jeho pohlaví. Lze z toho usoudit, že odpověď „ne“ a „nemohu posoudit“ zvolili muži, kteří neplní roli rodiče. Z toho důvodu nemohou posoudit, zda dochází k rozdílné výchově dítěte na základě jeho pohlaví.

Tabulka 8: Vyhodnocení otázky č. 2 – muži

Muži	Ano	Ne	Nemohu posoudit
Počet	14	5	3
Podíl (%)	63,64	22,73	13,64

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 5: Vyhodnocení otázky č. 2 – muži



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

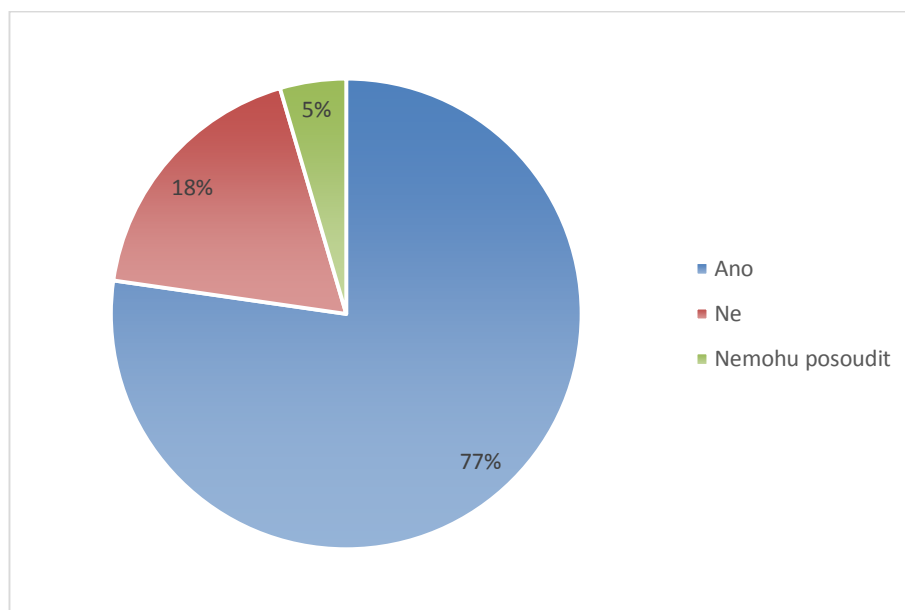
Ženy odpovídaly ze 77,27 % kladně na tuto otázku. Což je o 13,63 % více kladných odpovědí, než odpovídali muži. Dá se usuzovat, že tohoto výsledku bylo dosaženo z důvodu většího počtu žen, které přemýšlejí o založení rodiny nebo mají již vlastní zkušenost s výchovou dětí.

Tabulka 9: Vyhodnocení otázky č. 2 – ženy

Ženy	Ano	Ne	Nemohu posoudit
Počet	17	4	1
Podíl (%)	77,27	18,18	4,55

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 6: Vyhodnocení otázky č. 2 - ženy



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

3. Myslíte si, že by muži a ženy měli být rovnocenní ve společenském postavení?

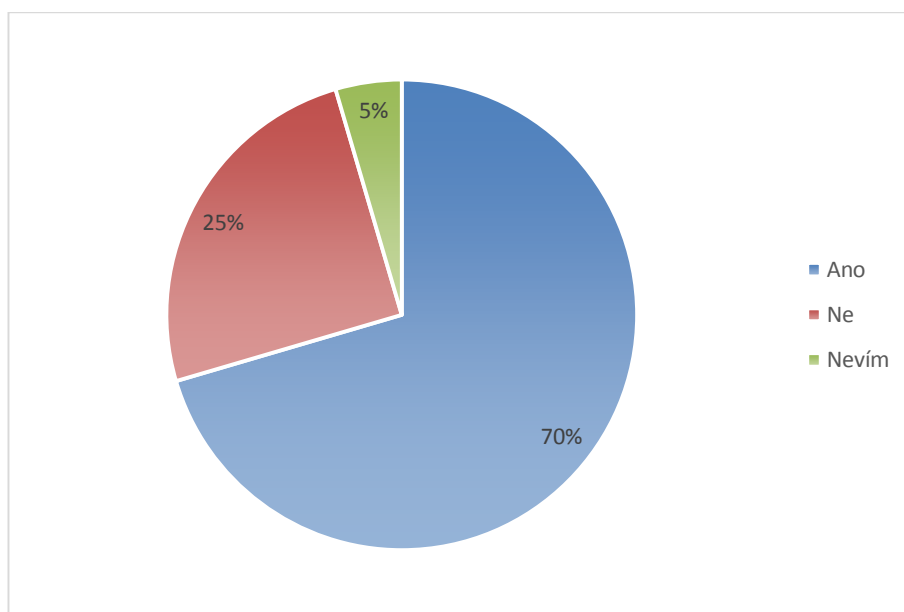
V této otázce jsou respondenti přesvědčeni, že by muži a ženy měli být rovnocenní ve společnosti. 70,45 % respondentů sdílí názor, že by neměli být vytvářeny rozdíly v přístupu k jedinci na základě jeho pohlaví.

Tabulka 10: Celkové vyhodnocení otázky č. 3

Celkem	Ano	Ne	Nevím
Počet	31	11	2
Podíl (%)	70,45	25	4,55

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 7: Celkové vyhodnocení otázky č. 3



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

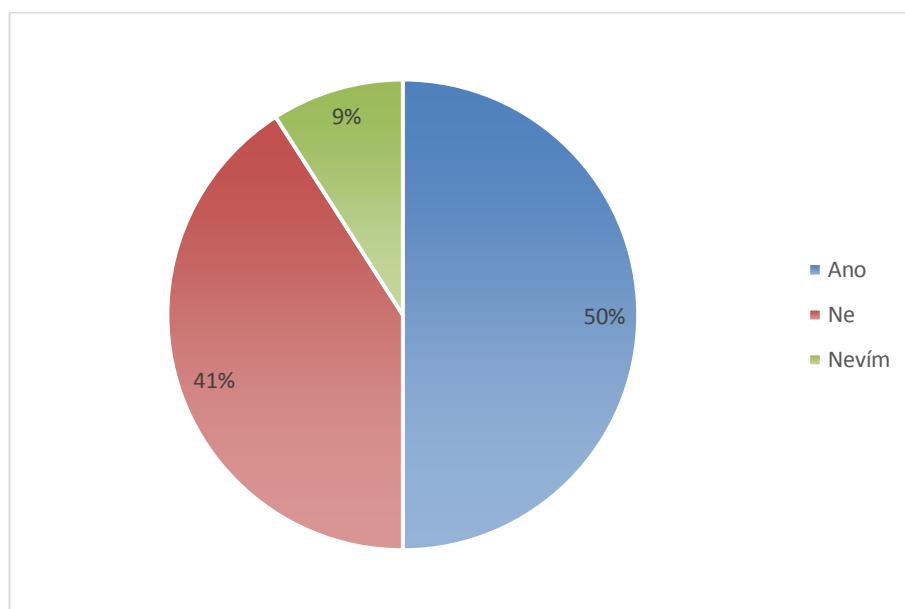
Muži se v odpovědi na tuto otázku neshodli. 50 % z nich je názoru, že rozdíly mezi mužem a ženou by neměli existovat ve společenském postavení. Naopak 40,91 % mužů nesouhlasí s ideou rovnocennosti obou pohlaví ve společnosti. Z tohoto výsledku se dá usoudit, že právě muži mnohdy vytvářejí nerovné postavení žen ve společenském životě. Mnohdy se tito muži staví do pozice „šovinistů“, kteří ženu vnímají jako nerovnocenný protějšek. 9,09 % mužů se k položené otázce vyjádřili neurčitě a raději zvolili odpověď „nevím“. Výsledek této otázky nepřináší pozitivní reakci pro problematiku genderových vztahů.

Tabulka 11 Vyhodnocení otázky č. 3 - muži

Muži	Ano	Ne	Nevím
Počet	11	9	2
Podíl (%)	50	40,91	9,09

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 8: Vyhodnocení otázky č. 3 - muži



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

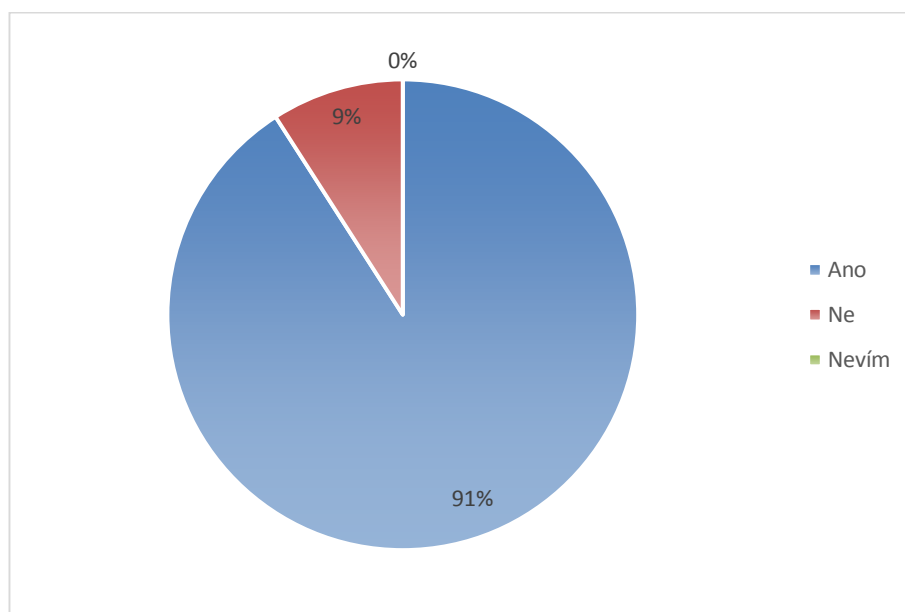
Ženy v této otázce mají zcela jasno. 20 žen odpovědělo, že by muži a ženy měli být zcela rovnocenní ve společenském postavení. Pouze 2 ženy odpověděly záporně. Z toho se vybízí myšlenka, že ženy nepodporují nerovné zacházení mezi mužem a ženou.

Tabulka 12 Vyhodnocení otázky č. 3 - ženy

Ženy	Ano	Ne	Nevím
Počet	20	2	0
Podíl (%)	90,91	9,09	0

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 9 Vyhodnocení otázky č. 3 - ženy



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

4. Myslíte si, že jsou ve společnosti vytvářeny rozdíly mezi mužem a ženou?

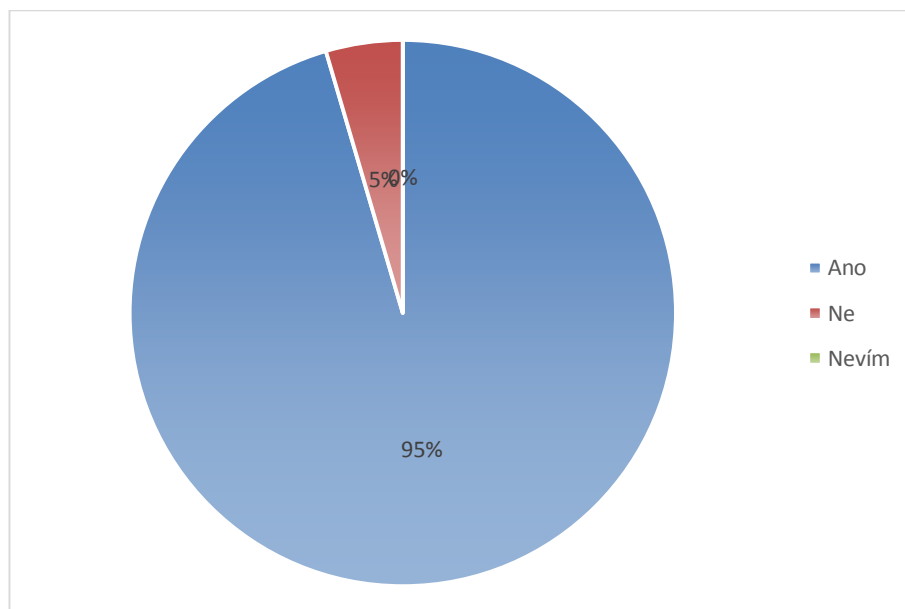
Zkoumaný vzorek odpovídal jednoznačně. Naprostá většina respondentů si myslí, že ve společnosti existují rozdíly mezi mužem a ženou. Na základě dosaženého výsledku v této otázce je zcela zbytečné dělení hodnocení na muže a ženy. Pouze dva muži odpověděli záporně, jednalo se o mladé muže se základním vzděláním.

Tabulka 13: Celkové vyhodnocení otázky č. 4

Celkem	Ano	Ne	Nevím
Počet	42	2	0
Podíl (%)	95,45	4,55	0,00

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 10: Celkové vyhodnocení otázky č. 4



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

5. Myslíte si, že muž může odejít na rodičovskou dovolenou?

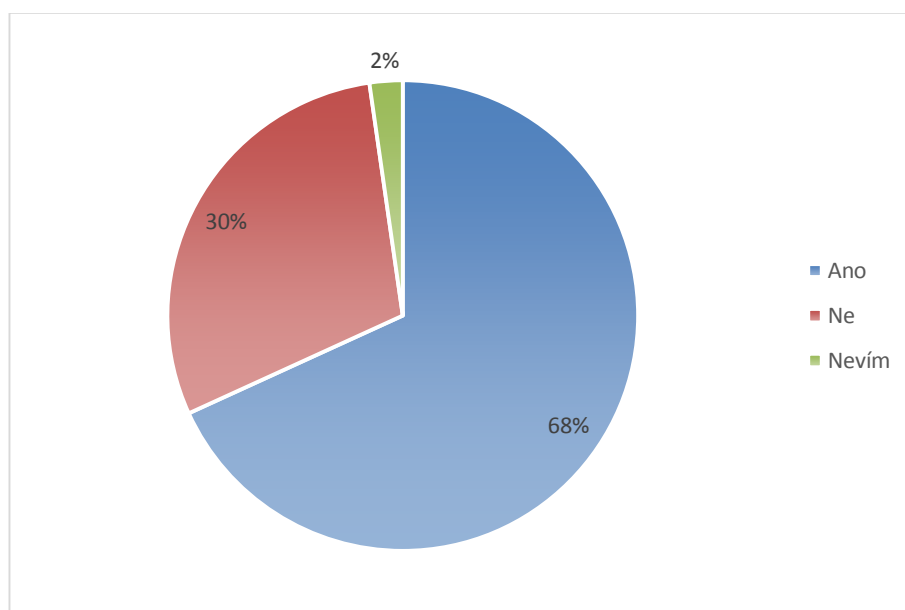
Dle šetření 68,18 % respondentů si myslí, že muž může odejít na rodičovskou dovolenou, zatímco žena dochází do zaměstnání. Zapojování mužů do péče o děti má rostoucí tendenci. Není nic neobvyklého potkat muže s kočárkem. 29,55 % respondentů uvedlo, že muž nemůže odejít na rodičovskou dovolenou místo ženy. Tento výsledek může být způsoben velmi zarytými generovými stereotypy, kdy ve společnosti převládá tradiční model rodiny – žena je v domácnosti a pečuje o potomky, muž je ochránce a živitel rodiny. Je zajímavé, že zápornou odpověď uvedli respondenti vyššího věku (55 let a více), lze z toho usuzovat, že právě lidé vyššího věku mají v sobě silně zakořeněny genderové stereotypy.

Tabulka 14: Celkové vyhodnocení otázky č. 5

Celkem	Ano	Ne	Nevím
Počet	30	13	1
Podíl (%)	68,18	29,55	2,27

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 11: Celkové vyhodnocení otázky č. 5



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

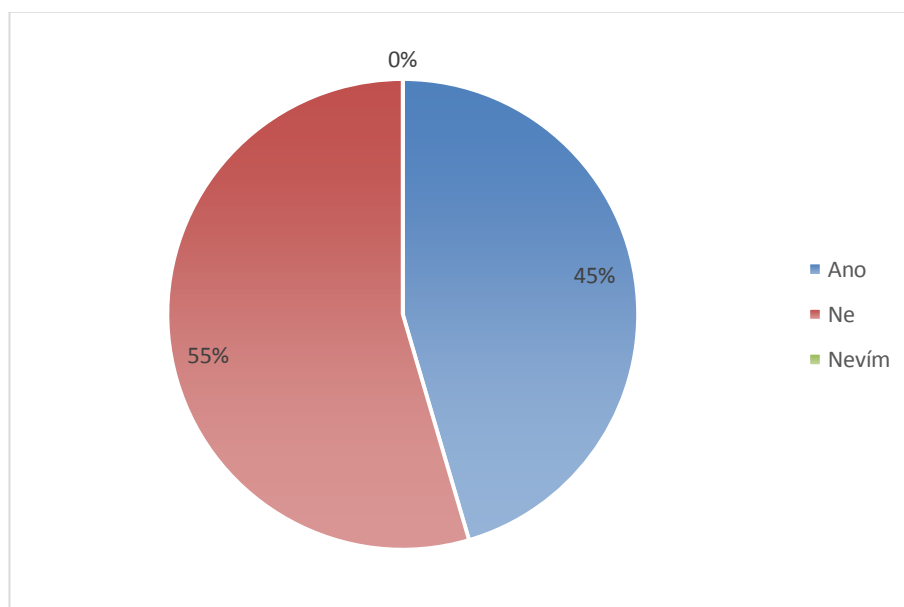
Muži nejsou přesvědčeni, že mohou odejít na rodičovskou dovolenou. 45,45 % mužů má názor, že mohou odejít na rodičovskou dovolenou. Tento názor sdílí převážně muži, kteří ještě nezaložili rodinu, tudíž s takovýmto rozhodnutím nemají zkušenosti. Naopak 54,55 % mužů uvedlo, že by neodešli na rodičovskou dovolenou. Lze z tohoto výsledku vyvodit, že muži nemají potřebu měnit zaběhlé genderové role. Nemají potřebu vytvářet si bližší vztah s dítětem od jeho narození. Dále tento fakt může být způsoben tím, že muži častěji mají vyšší příjmy jak žena. Tudíž z ekonomického hlediska na rodičovskou dovolenou odejde právě žena.

Tabulka 15: Vyhodnocení otázky č. 5 - muži

Muži	Ano	Ne	Nevím
Počet	10	12	0
Podíl (%)	45,45	54,55	0,00

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 12: Vyhodnocení otázky č. 5 - muži



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

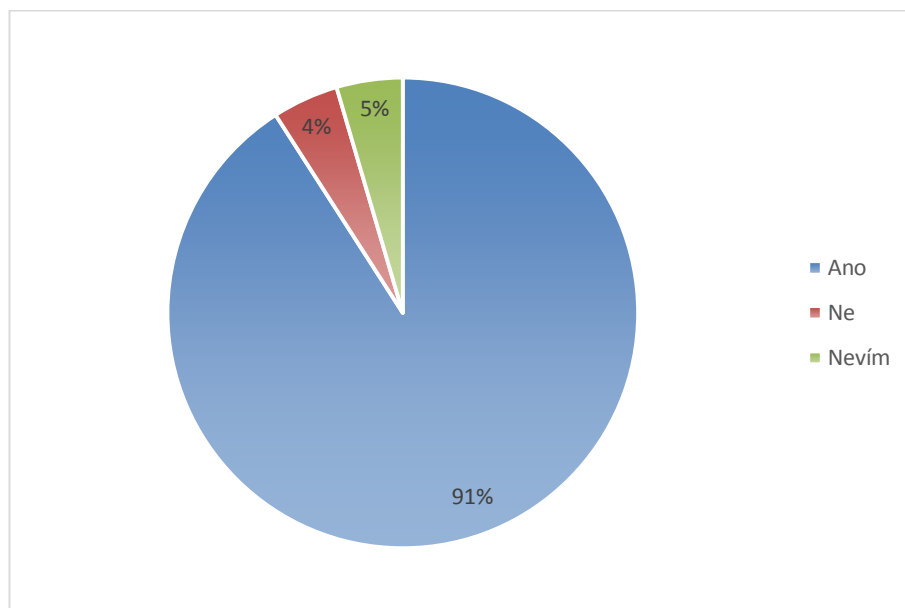
Zajímavý výsledek přinesly odpovědi žen na tuto otázku. Ženy mají v tomto rozhodnutí naprosto jasno. 90,91 % žen je názoru, že muž může odejít na rodičovskou dovolenou. Je otázkou, zda k tomuto výsledku došlo právě kvůli feministickým a emancipačním hnutím, které ženy inspirují k tomu, aby zbořily zaběhnuté genderové stereotypy. V této otázce se odpovědi mužů a žen zcela rozcházejí.

Tabulka 16: Vyhodnocení otázky č. 5 - ženy

Ženy	Ano	Ne	Nevím
Počet	20	1	1
Podíl (%)	90,91	4,55	4,55

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 13: Vyhodnocení otázky č. 5 - ženy



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

6. Jste názoru, že existují typicky mužská a ženská povolání?

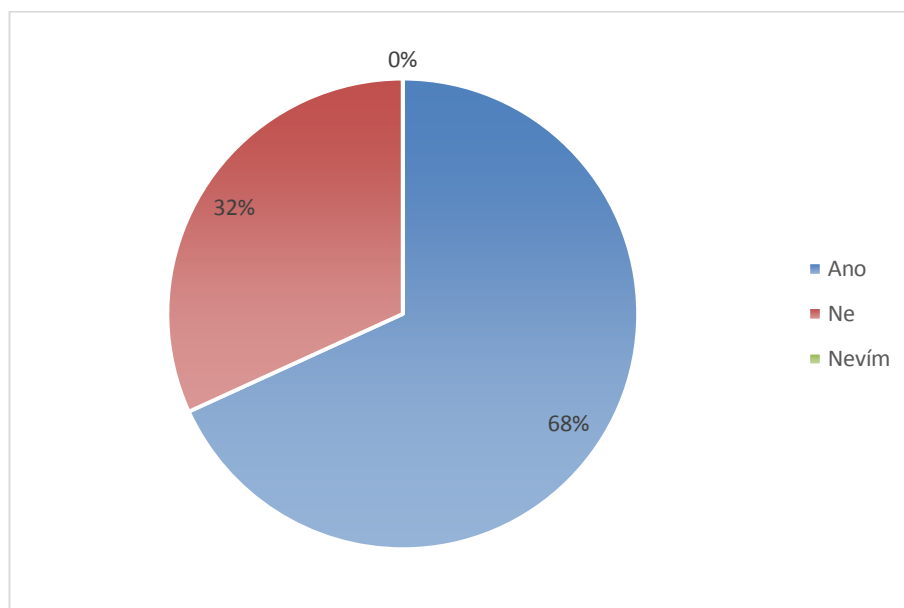
Z výsledku šetření vyplývá, že 38 respondentů je názoru, že existují typicky mužské a ženské povolání. Pouze 4 respondenti odpověděli, že nesdílejí tento názor. Na trhu práce se typy povolání opravdu dělí na ty mužské a ženské. Otázkou je, zda je to správné, přirozené nebo se jedná o negativní jev na trhu práce, a je potřeba tuto skutečnost změnit. Muži se uplatňují v opravdu „tvrdých“ zaměstnáních, kde je třeba fyzické síly (horníci, těžaři). Žena by tento typ povolání z důvodu fyzických dispozic neměli šanci zvládnout. Ženy mají své uplatnění např. v sociální sféře, ve které naplno využijí svých typických vlastností. Pravdou zůstává, že většinu profesí může vykonávat muž i žena. Při výběru zaměstnance na danou pozici by nemělo hrát roli pohlaví uchazeče, ale osobní zkušenosti, dovednosti, schopnosti a předpoklady zájemce o pracovní místo. Objektivní výběr zaměstnance však nikdy nenastane, jelikož ho opět přijímá člověk – personalista, který je ovlivněn stereotypy, vlastními sympatiemi, názory.

Tabulka 17: Celkové vyhodnocení otázky č. 6

Celkem	Ano	Ne	Nevím
Počet	38	6	0
Podíl (%)	68,36	31,64	0,00

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 14: Celkové výsledky otázky č. 6



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

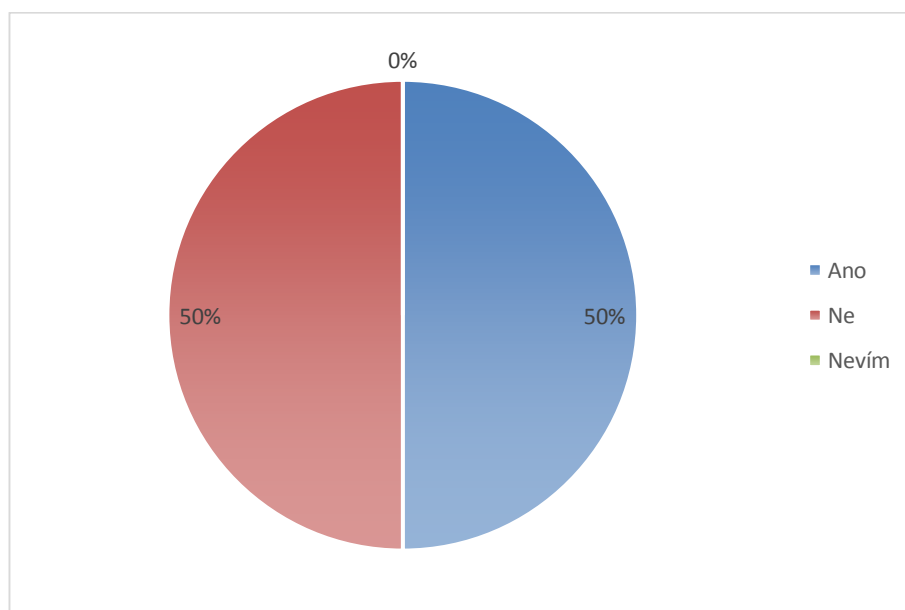
Z 22 mužů odpovědělo 11 z nich, že existují typicky mužské a ženské povolání. Při osobním dotazování si tazatel povšiml reakcí mužů. Mnoho z nich tuto skutečnost vnímá jako přirozenou dělbu práce. Já - muž pracuji na pozicích, které svými vrozenými dispozicemi zvládnou lépe jak žena. Je přirozené, že určité typy povolání jsou otevřena více mužům než ženám a naopak. Do určitých typů povolání ani ženy pouštět nechtějí.

Tabulka 18: Vyhodnocení otázky č. 6 - muži

Muži	Ano	Ne	Nevím
Počet	11	11	0
Podíl (%)	50	50	0

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 15: Vyhodnocení otázky č. 6 - muži



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

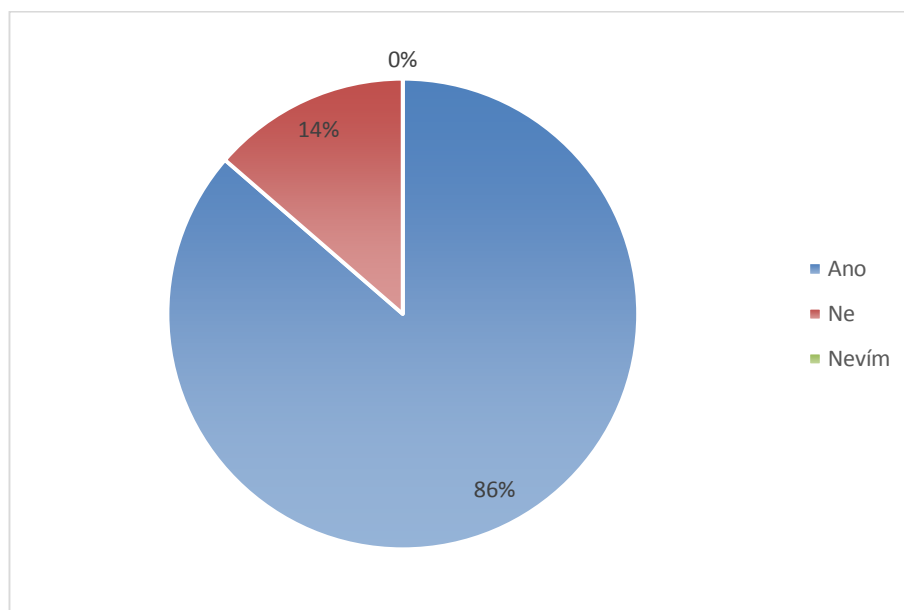
Ženy také vnímají existenci typicky mužských a ženských povolání. Na rozdíl od mužů je to znepokojuje a snaží se tuto skutečnost změnit. Mají potřebu probořit pomyslné ledy a proniknout do typicky mužských povolání jako jsou např. vedoucí manažerské pozice, politika, zdravotnictví.

Tabulka 19: Vyhodnocení otázky č. 6 - ženy

Ženy	Ano	Ne	Nevím
Počet	19	3	0
Podíl (%)	86,36	13,64	0

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 16: Vyhodnocení otázky č. 6 - ženy



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

7. Je dle Vašeho názoru muž vhodnější kandidát na pozici, která vyžaduje vysoké manažerské dovednosti?

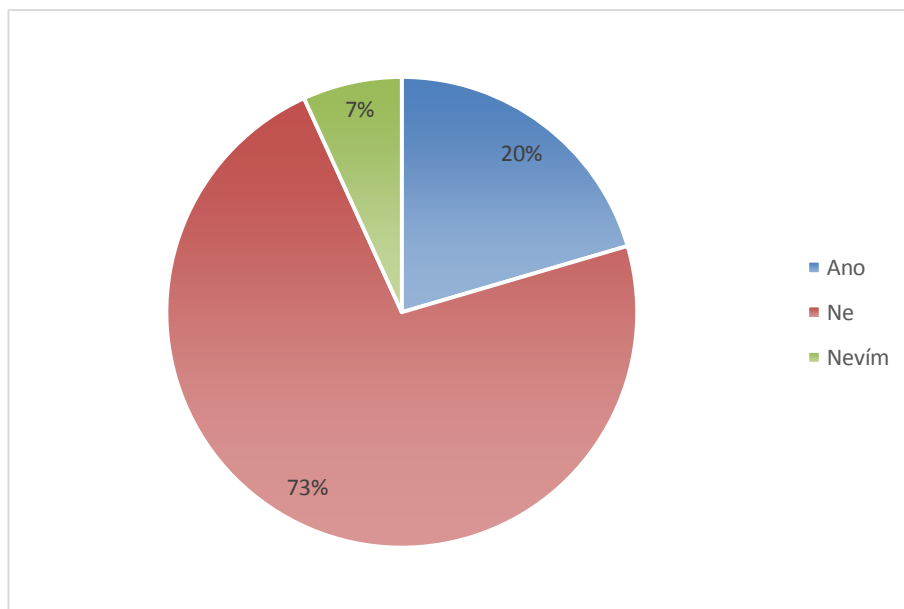
Většina respondentů se k této otázce vyjádřila záporně - 72,73 % dotázaných není názoru, že muž lépe zvládne pracovní funkci, která vyžaduje manažerské dovednosti. Mezi manažerské dovednosti patří např. plánování, organizování, řízení lidí, komunikace, rozhodování ad. Dle výsledku této otázky se lze domnívat, že vhodnost kandidáta na vyšší pozici v organizaci, nemá vliv pohlaví uchazeče. Důležité jsou osobní předpoklady uchazeče, který by měl ovládat výše uvedené dovednosti.

Tabulka 20: Celkové vyhodnocení otázky č. 7

Celkem	Ano	Ne	Nevím
Počet	9	32	3
Podíl (%)	20,45	72,73	6,82

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 17: Celkové vyhodnocení otázky č. 7



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

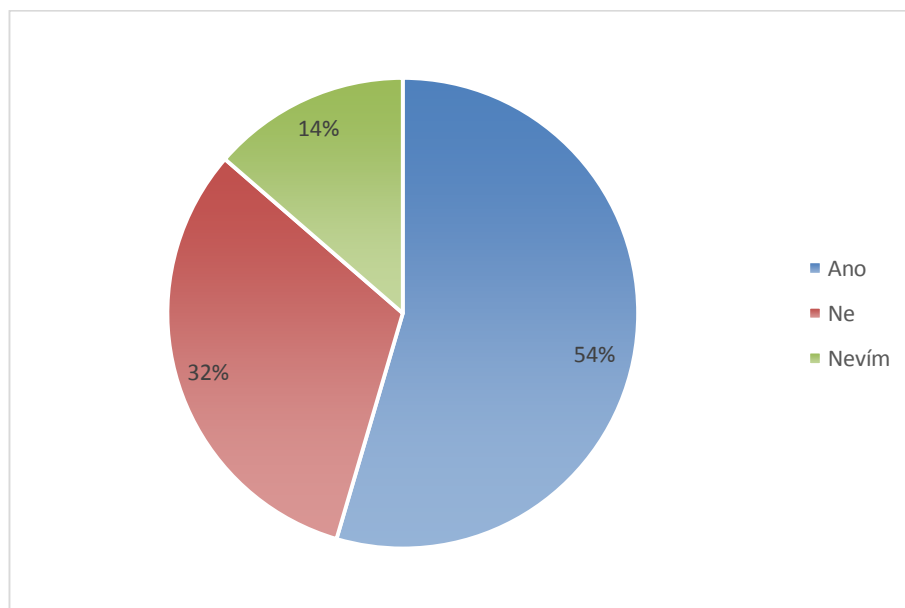
Muži jsou z 54,55 % přesvědčeni, že právě zástupci mužského pohlaví jsou vhodnější na pozici manažera. Důvodem může být rivalita vůči ženám, kdy muži nechtějí přenechávat takto finančně hodnocené pracovní pozice ženám. Pomyslně si chtějí zachovat statut dobrého manažera, přičemž ženy by nevstupovaly do jejich pracovního teritoria manažerských „králů“.

Tabulka 21: Vyhodnocení otázky č. 7 - muži

Muži	Ano	Ne	Nevím
Počet	12	7	3
Podíl (%)	54,55	31,82	13,64

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 18: Vyhodnocení otázky č. 7 -muži



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

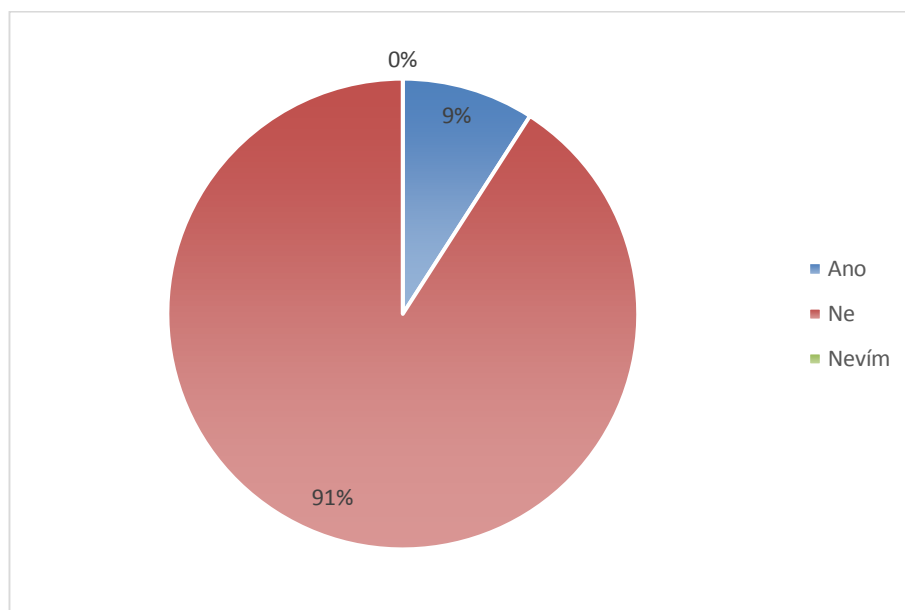
Ženy odpovídaly jednoznačně – 20 žen z celkového počtu 22 respondentek je názoru, že muž není vhodnější kandidát než žena na manažerskou pozici. Dnešní ženy jsou ambiciózní – kariéra je po ně mnohdy důležitá, proto není divu, že v dnešní době na manažera v sukni narazíme v menší i větší firmě.

Tabulka 22: Vyhodnocení otázky č. 7 - ženy

Ženy	Ano	Ne	Nevím
Počet	2	20	0
Podíl (%)	9,09	90,91	0,00

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 19: Vyhodnocení otázky č. 7 - ženy



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

8. Myslíte si, že muži mají na stejné pracovní pozici vyšší plat než žena?

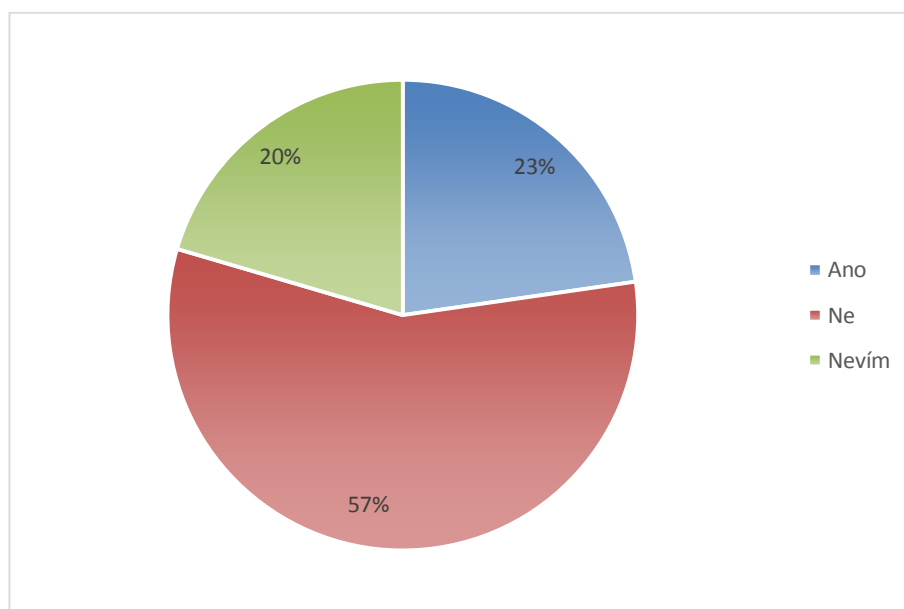
Často diskutovaným tématem jsou vyšší platy mužů na stejné pozici, kterou vykonává žena za nižší plat, byť je pracovní náplň zcela totožná. 56,82 % dotazovaných si nemyslí, že muž je lépe ohodnocen než žena na stejné pracovní pozici. Tento výsledek není úplně skeptický a nedůvěřivý vůči zaměstnavatelům, kteří by se tímto jednáním dopouštěli diskriminačního chování. Český statistický úřad uvádí, že muži opravdu mají vyšší příjmy v zaměstnání oproti ženám. Avšak informace o tom, zda muž je lépe ohodnocen za stejný pracovní výkon oproti ženě, nikde nenajdeme. Zajímavé je, že 45 % respondentů se k této otázce vyjádřilo neurčitě a zvolili odpověď „nevím“. Z tohoto výsledku lze usuzovat, že respondenti nevědí, zda v naší společnosti panují tyto diskriminační praktiky.

Tabulka 23: Celkové vyhodnocení otázky č. 8

Celkem	Ano	Ne	Nevím
Počet	10	25	9
Podíl (%)	22,73	56,82	20,45

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 20: Celkové vyhodnocení otázky č. 8



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

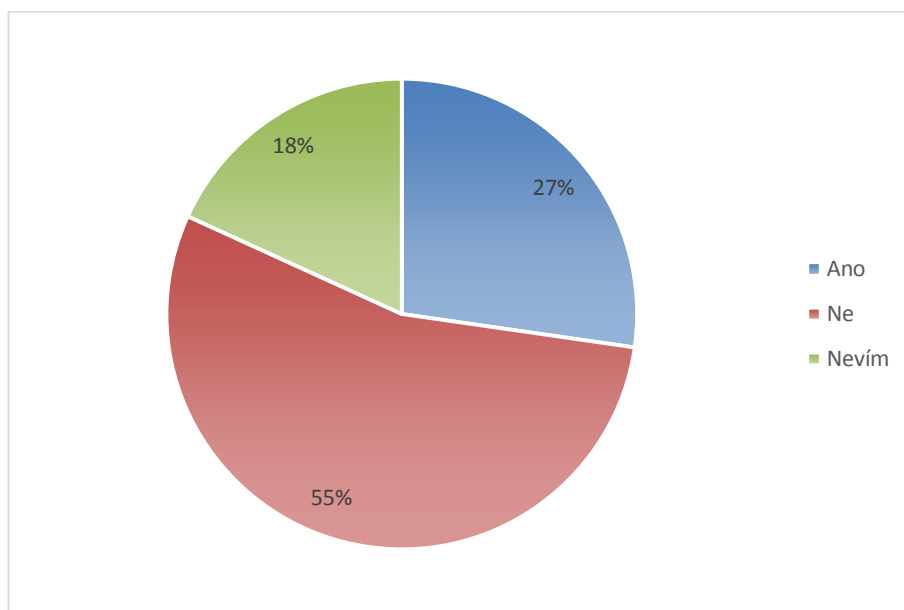
Otázka č. 9 je první, u které se odpovědi mužů a žen poměrně shodují. Je překvapivé, že pouhých 27,27 % mužů uvedlo, že mají vyšší plat než ženy na stejné pracovní pozici. Více jako polovina mužů (54,55 %) si myslí, že nemají vyšší platy než ženy na stejné pozici.

Tabulka 24: Vyhodnocení otázky č. 8 - muži

Muži	Ano	Ne	Nevím
Počet	6	12	4
Podíl (%)	27,27	54,55	18,18

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 21: Vyhodnocení otázky č. 8 - muži



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

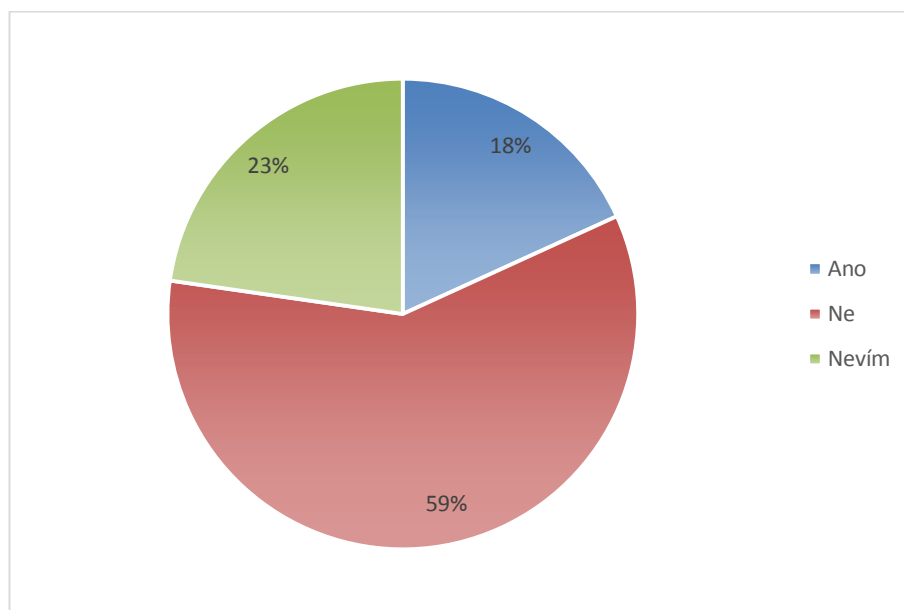
Odpovědi žen byly velice překvapivé. Pouze 4 ženy si myslí, že muž má vyšší plat na stejné pracovní pozici. 5 žen uvedlo, že nevědí jak se k této otázce postavit. Zbýlých 13 žen je názoru, že muži nemají lepší platové ohodnocení na stejné pozici. Tento výsledek je nutné hodnotit jako pozitivní.

Tabulka 25: Vyhodnocení otázky č. 8 - ženy

Ženy	Ano	Ne	Nevím
Počet	4	13	5
Podíl (%)	18,18	59,09	22,73

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 22: Vyhodnocení otázky č. 8 - ženy



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

9. Myslíte si, že muži a ženy mají stejné pracovní příležitosti na trhu práce?

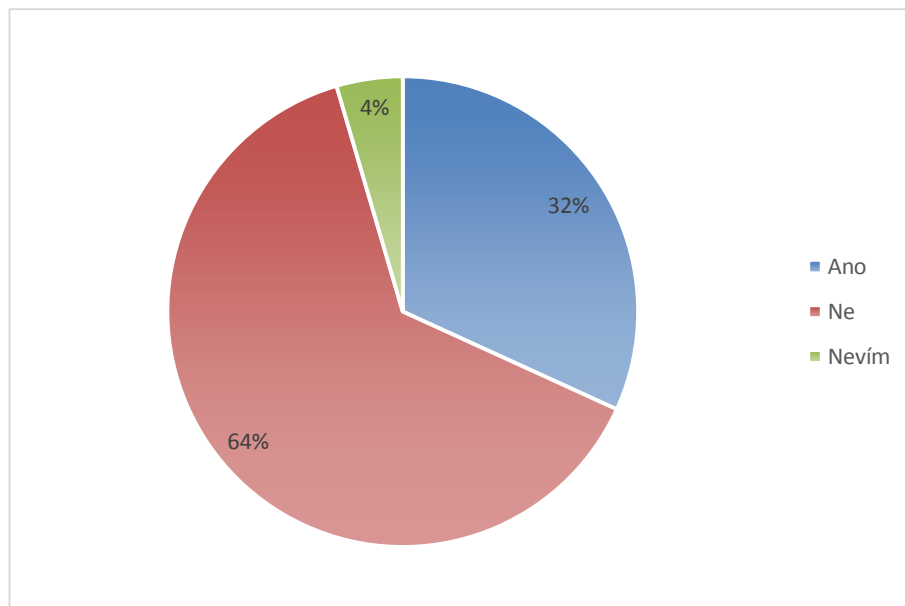
Z šetření je patrné, že většina respondentů je názoru, že na trhu práce nepanují rovné příležitosti. 63,64 % respondentů je názoru, že muži a ženy nemají stejné pracovní příležitosti na trhu práce. Genderová problematika se odráží i v přístupu zaměstnavatelů k muži a ženě při výběrovém pohovoru nebo mnohdy v určitých povoláních není zájem o ženu a naopak o muže. 31,82 % respondentů nepocítují nerovné zacházení s muži a ženami na trhu práce.

Tabulka 26: Celkové vyhodnocení otázky č. 9

Celkem	Ano	Ne	Nevím
Počet	14	28	2
Podíl (%)	31,82	63,64	4,55

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 23: Celkové vyhodnocení otázky č. 9



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

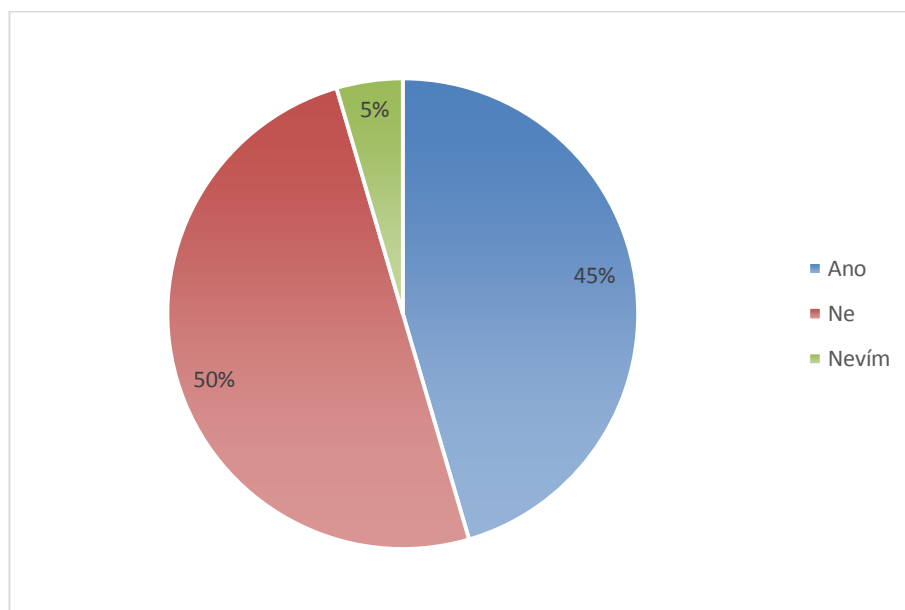
Muži se i tentokrát neshodli na odpovědi. 45,45 % mužů si myslí, že muži a ženy mají stejné příležitosti na trhu práce. Tento názor sdíleli převážně muži se základním vzděláním nebo výučním listem. 50 % mužů jsou názoru, že na trhu práce nepanují rovné příležitosti pro muže a ženy.

Tabulka 27: Vyhodnocení otázky č. 9 - muži

Muži	Ano	Ne	Nevím
Počet	10	11	1
Podíl (%)	45,45	50	4,55

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 24: Vyhodnocení otázky č. 9 - muži



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

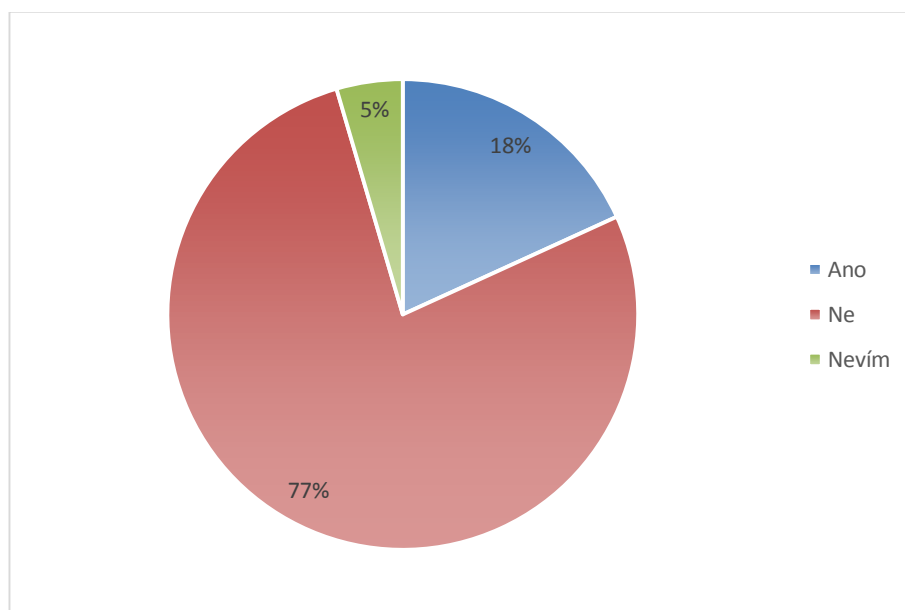
Téměř všechny ženy jsou názoru, že muži a ženy nemají stejné příležitosti na trhu práce. Je pravděpodobné, že ženy více vnímají nerovné příležitosti na trhu práce, jelikož právě jich se častěji dotýkají.

Tabulka 28: Vyhodnocení otázky č. 9 - ženy

Ženy	Ano	Ne	Nevím
Počet	4	17	1
Podíl (%)	18,18	77,27	4,55

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 25: Vyhodnocení otázky č. 9 - ženy



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

10. Myslíte si, že muži mají vyšší šanci získat místo ve vedoucí funkci?

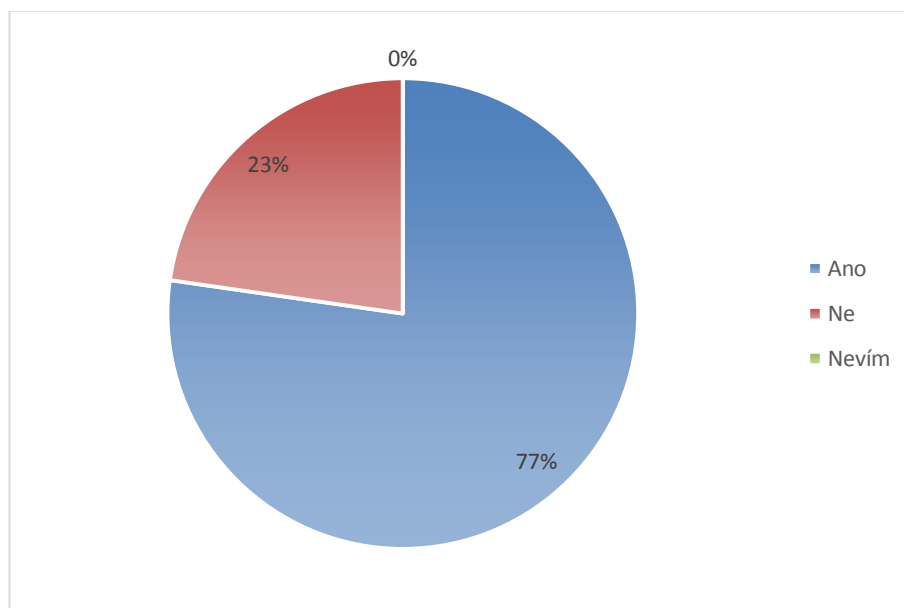
Většina respondentů je přesvědčena, že muži mají vyšší šanci získat místo ve vedoucí funkci. Pouhých 10 dotazovaných odpovědělo, že tomu tak není. Je pravdou, že muži se vyskytují více ve vedoucích pozicích než ženy. V roce 2012 přišla s návrhem zavedení kvót euro komisařka pro spravedlnost Viviane Redingová. Návrh obsahoval stanovení, že by ve vedení firem muselo být 40 % žen. Toto rozhodnutí vyvolalo ve společnosti vlnu nevole. Vláda tento návrh několikrát neschválila, a ani společnost se k návrhu euro komisařky nestavěla příliš pozitivně.

Tabulka 29: Celkové vyhodnocení otázky č. 10

Celkem	Ano	Ne	Nevím
Počet	34	10	0
Podíl (%)	77,27	22,73	0,00

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 26: Celkové vyhodnocení otázky č. 10



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

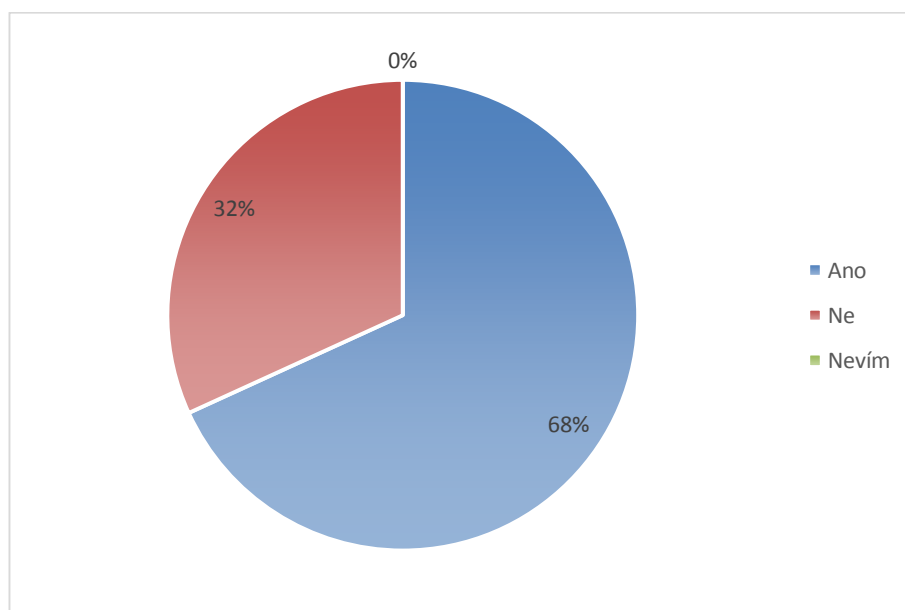
Dle výsledku šetření 68,18 % mužů zastává stanovisko, že muž má vyšší šanci získat pozici ve vedoucí funkci. Muži často uvádějí názor, že by ženu jako nadřízenou nerespektovali. Dá se předpokládat, že muži více usilují o vedoucí pozice, jelikož je to pro ně jisté naplnění mužské role. Často si zvyšují své ego pomocí uplatnění se ve vedoucí funkci.

Tabulka 30: Vyhodnocení otázky č. 10 - muži

Muži	Ano	Ne	Nevím
Počet	15	7	0
Podíl (%)	68,18	31,82	0,00

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 27: Vyhodnocení otázky č. 10– muži



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

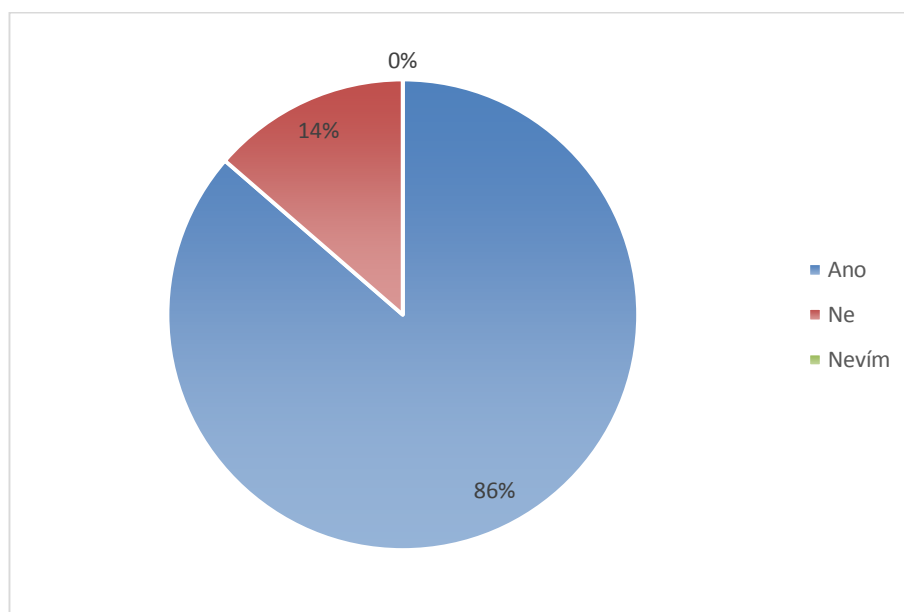
86,36 % žen je přesvědčených, že právě muži mají vyšší šanci získat vedoucí pozici ve firmě. Z praxe je zřejmé, že ženy nemají ve většině případů potřebu získat vedoucí pozici. Skutečnost, že jejich nadřízeným je muž, jim problém nedělá

Tabulka 31: Vyhodnocení otázky č. 10 - ženy

Ženy	Ano	Ne	Nevím
Počet	19	3	0
Podíl (%)	86,36	13,64	0,00

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 28: Vyhodnocení otázky č. 10 - ženy



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

11. Myslíte si, že ženy jsou znevýhodněny u výběrového pohovoru právě kvůli genderovým stereotypům? (péče o dítě, odchod na mateřskou dovolenou ad.)

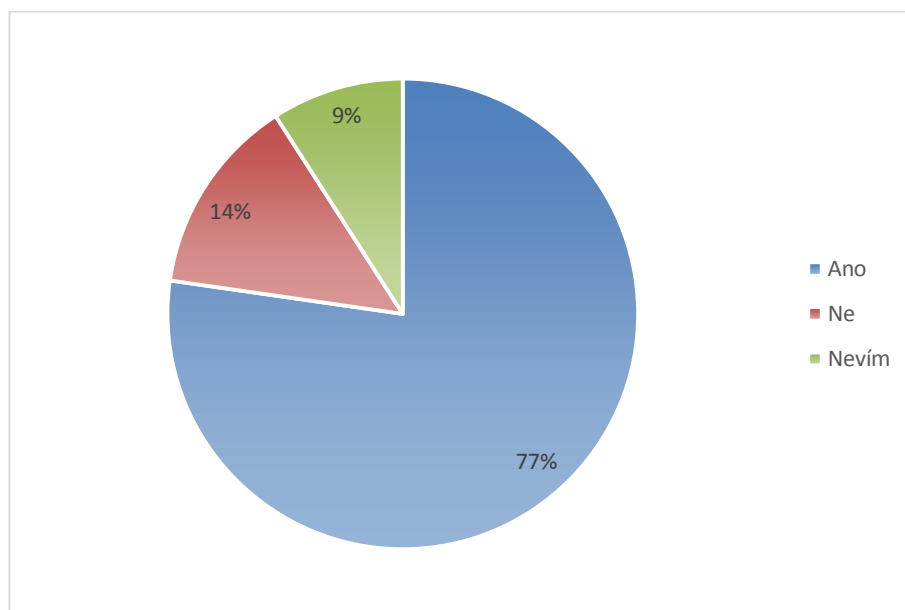
Dle výsledku šetření 77,27 % respondentů je přesvědčeno, že ženy jsou znevýhodněny u pohovoru právě kvůli genderovým stereotypům. Zaměstnavatelé se obávají přijmout mladou ženu z toho důvodu, že z velké pravděpodobnosti odejde v budoucnu na mateřskou dovolenou. Také se obávají přijmout ženu ve středním věku, která má již dvě děti, která mohou onemocnět, tudíž zaměstnankyně bude mít častou absenci v zaměstnání. Muži jsou v tomto ohledu na tom lépe. Zaměstnavatel nemá obavy z jeho absencí, či odchodu na rodičovskou dovolenou. Od roku 2009 platí v České republice antidiskriminační zákon, který má zabránit jakékoliv formě diskriminace. Zaměstnavatel nemá právo na kladení osobních otázek u výběrového pohovoru. Otázky, které se týkají osobního života uchazeče, jsou považovány za diskriminační chování. Často se jedná o otázky typu: plánujete rodinu, máte přítele – jak dlouho spolu žijete, kdo by odešel na rodičovskou dovolenou – vy nebo váš partner, atd.

Tabulka 32: Celkové vyhodnocení otázky č. 11

Celkem	Ano	Ne	Nevím
Počet	34	6	4
Podíl (%)	77,27	13,64	9,09

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 29: Celkové vyhodnocení otázky č. 11



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

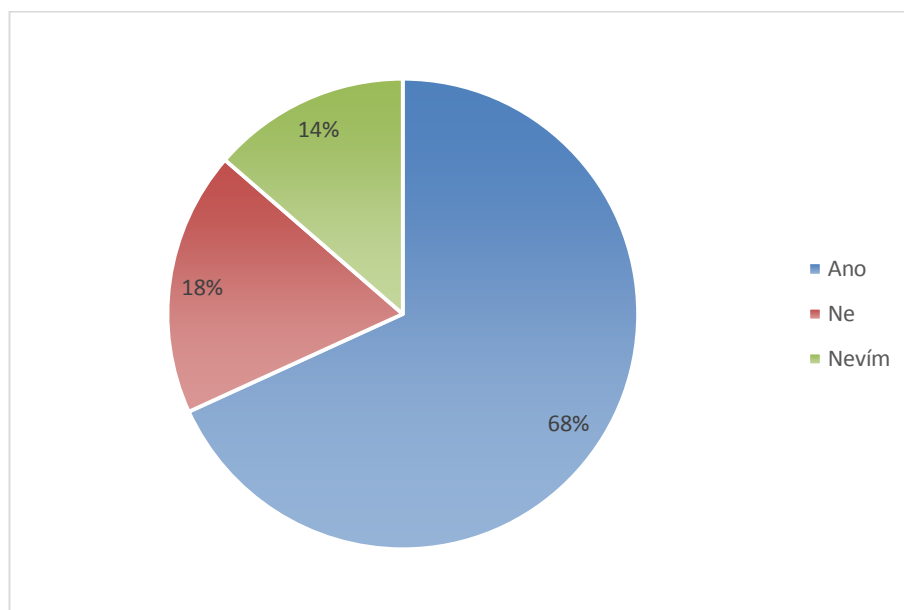
Muži se převážně shodli na tom, že ženy jsou znevýhodněny u výběrového pohovoru právě kvůli roli matky. 68,18 % si myslí, že dochází k diskriminaci ze strany zaměstnavatelů, kteří mnohdy raději přijmou muže než ženu na danou pozici. 18,18 % mužů si nemyslí, že ženy jsou znevýhodněny u pohovorů.

Tabulka 33: Vyhodnocení otázky č. 11 - muži

Muži	Ano	Ne	Nevím
Počet	15	4	3
Podíl (%)	68,18	18,18	13,64

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 30: Vyhodnocení otázky č. 11 - muži



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

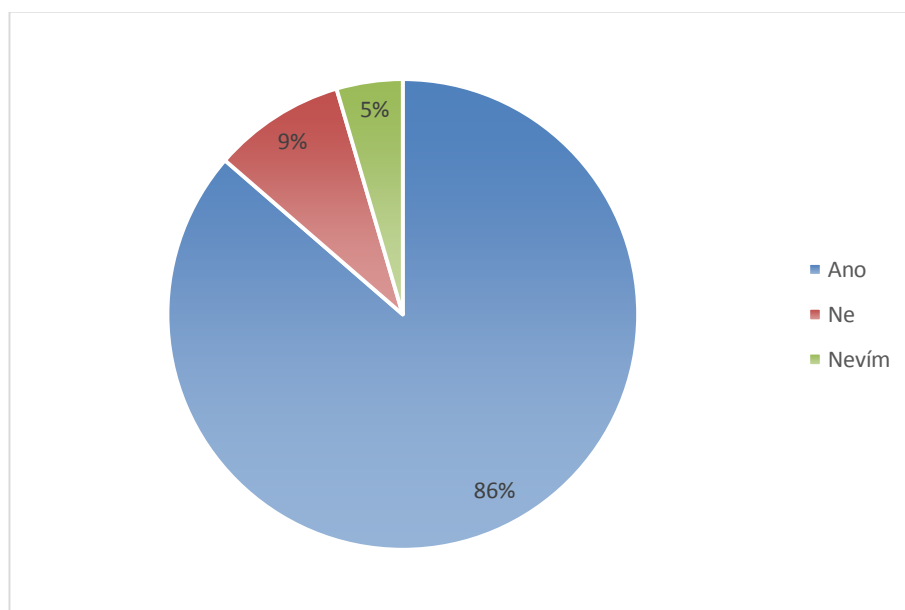
Ženy se k této problematice postavily jednoznačně – 19 žen z 22 dotazovaných je názoru, že jsou diskriminovány u výběrového pohovoru právě kvůli genderovým stereotypům. V dnešní době existují firmy, které jsou citlivé na genderovou problematiku a neberou ohledy na pohlaví při výběrovém pohovoru. Jejich cílem je přijmout uchazeče, který se na danou práci hodí z hlediska schopností, dovedností, zkušeností, charakterem atd.

Tabulka 34: Vyhodnocení otázky č. 11 - ženy

Ženy	Ano	Ne	Nevím
Počet	19	2	1
Podíl (%)	86,36	9,09	4,55

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 31: Vyhodnocení otázky č. 11 - ženy



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

12. Myslíte si, že muži mají lepší možnosti kariérního růstu?

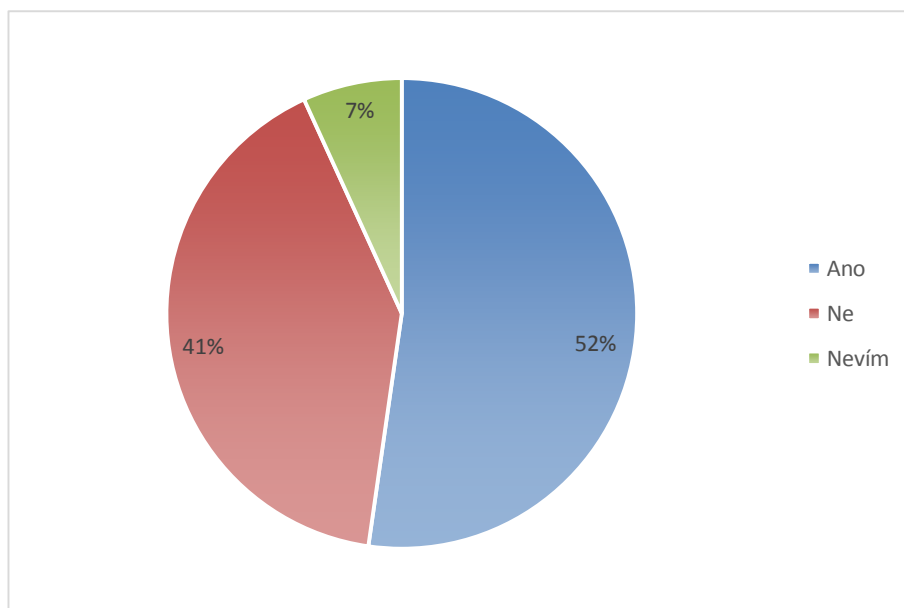
Respondenti se k této otázce staví neutrálně. Průzkum naznačuje, že se nedá zcela říci, že muži mají lepší možnosti kariérního růstu na základě svého pohlaví. Z výsledku lze usoudit, že kariérní postup určují jiné aspekty nežli pohlaví.

Tabulka 35: Celkové vyhodnocení otázky č. 12

Celkem	Ano	Ne	Nevím
Počet	23	18	3
Podíl (%)	52,27	40,91	6,82

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 32: Celkové vyhodnocení otázky č. 12



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

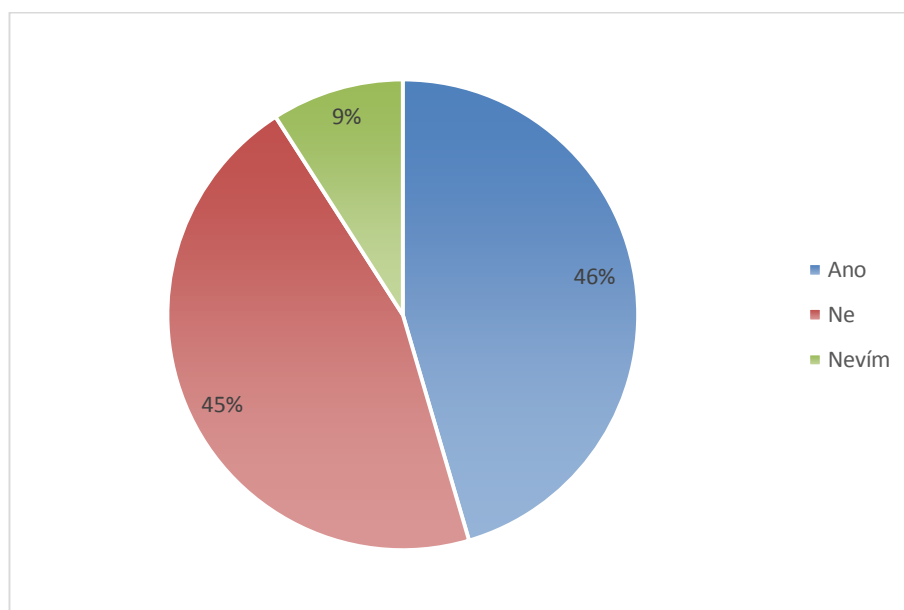
Téměř polovina mužů je názoru, že právě oni mají vyšší šance kariérního růstu než ženy. Stejný počet mužů si myslí, že nemají lepší možnosti zvyšovat své postavení ve firmě.

Tabulka 36: Vyhodnocení otázky č. 12 - muži

Celkem	Ano	Ne	Nevím
Počet	10	10	2
Podíl (%)	45,45	45,45	9,09

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 33: Vyhodnocení otázky č. 12 - muži



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

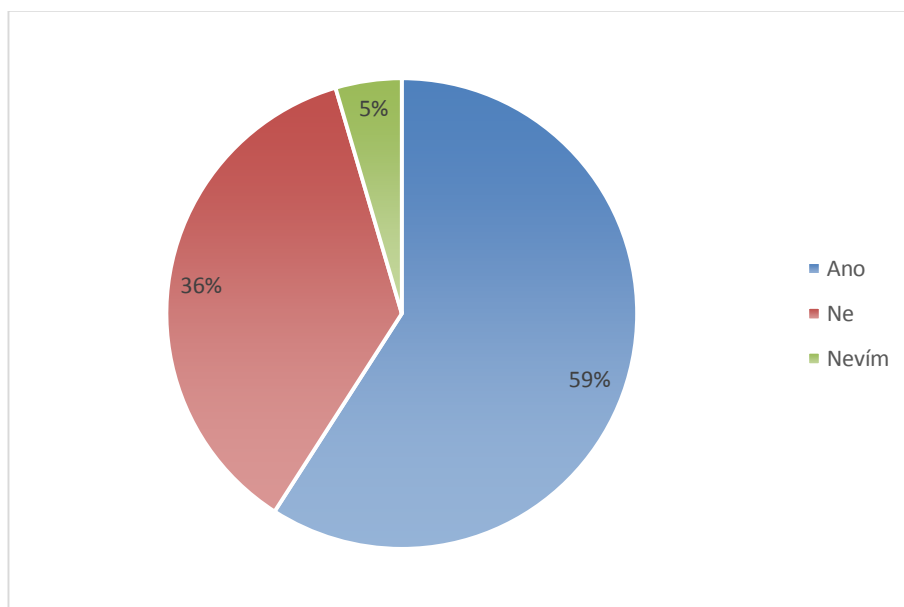
Ženy jsou více přesvědčeny než muži, že jsou znevýhodněny v možnostech kariérního růstu. Avšak tento názor potvrdilo 59,09 % žen, tudíž výsledek není zcela jednoznačný.

Tabulka 37: Vyhodnocení otázky č. 12 - ženy

Ženy	Ano	Ne	Nevím
Počet	13	8	1
Podíl (%)	59,09	36,36	4,55

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 34: Vyhodnocení otázky č. 12 - ženy



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

13. Myslíte si, že pokud je ve vedoucí pozici žena, tak je tato práce méně náročná a má menší hodnotu?

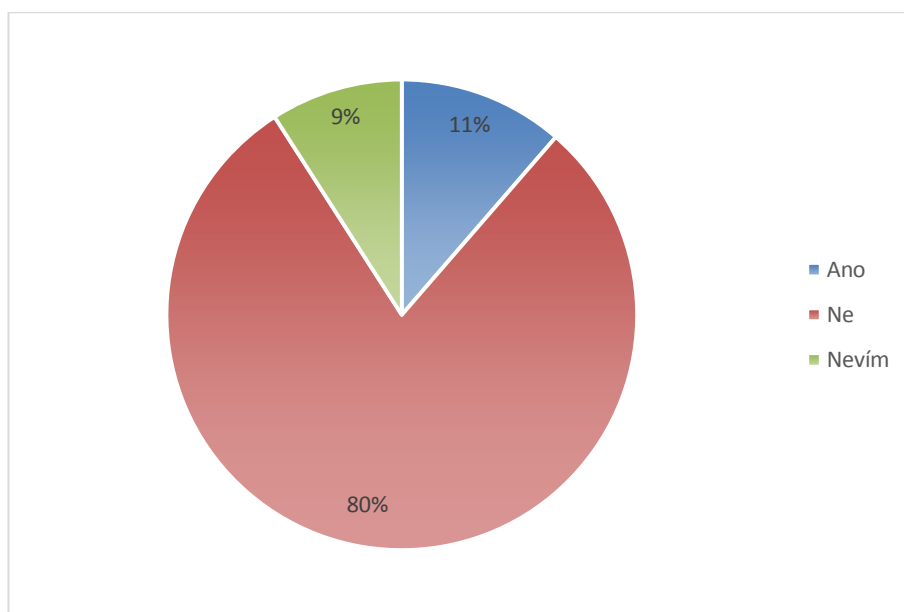
Dle výsledku dotazníkového šetření 79,55 % respondentů je názoru, že vedoucí pozice, kterou zastává žena, není méně náročná, než kdyby ji vykonával muž. Tento výsledek je příznivý, jelikož společnost neshazuje práci žen v porovnání s výkonností mužů.

Tabulka 38: Celkové vyhodnocení otázky č. 13

Celkem	Ano	Ne	Nevím
Počet	5	35	4
Podíl (%)	11,36	79,55	9,09

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 35: Celkové vyhodnocení otázky č. 13



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

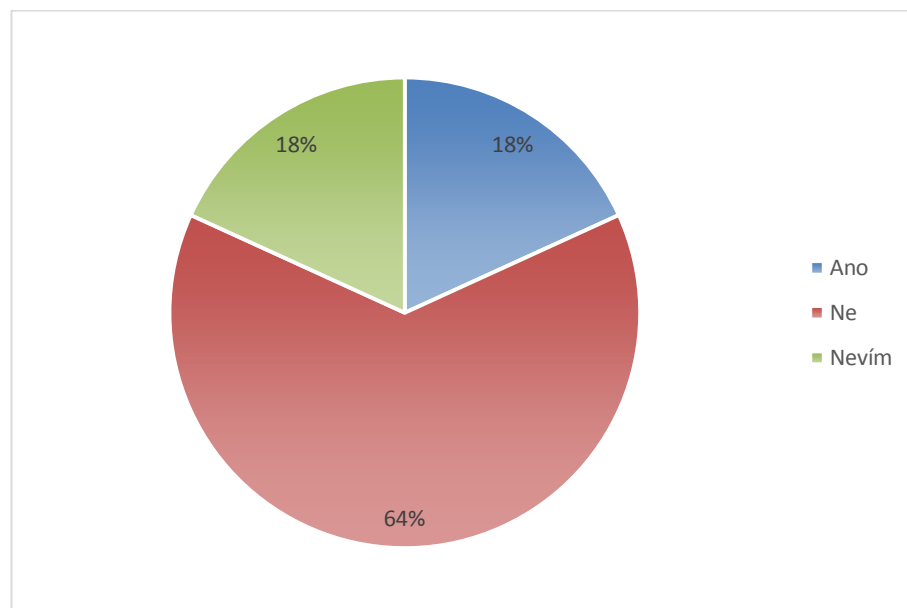
Muži nezaujali předpokládaný postoj. Pouze 4 z nich odpověděli, že práce v ženském podání je méně náročná, má menší hodnotu.

Tabulka 39: Vyhodnocení otázky č. 13 - muži

Muži	Ano	Ne	Nevím
Počet	4	14	4
Podíl (%)	18,18	63,64	18,18

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 36: Vyhodnocení otázky č. 13 - muži



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

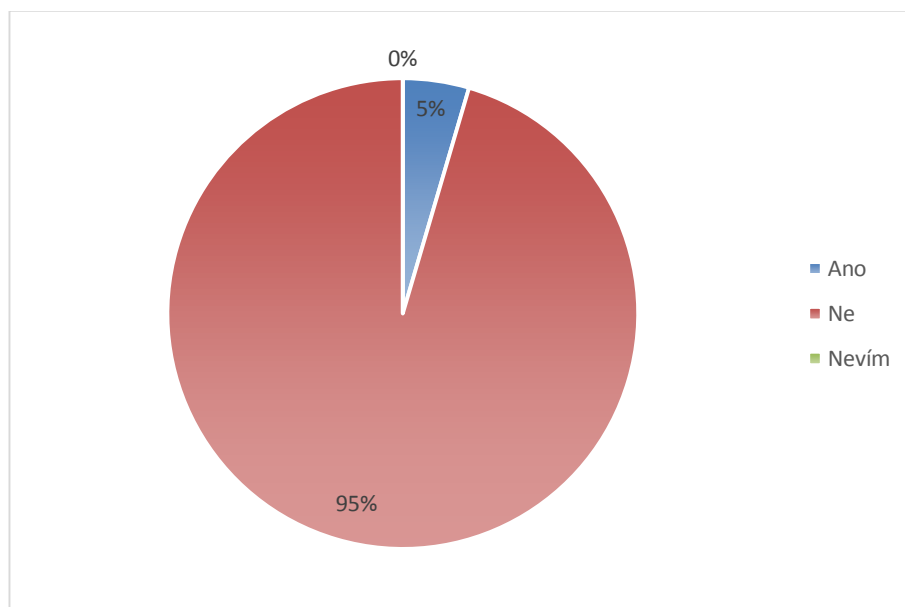
Ženy dle předpokladů jsou zásadně proti, že by vedoucí pozice, ve které působí žena, byla méně náročná.

Tabulka 40: Vyhodnocení otázky č. 13 - ženy

Ženy	Ano	Ne	Nevím
Počet	1	21	0
Podíl (%)	4,55	95,45	0,00

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 37: Vyhodnocení otázky č. 13 - ženy



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

14. Setkal/a jste se osobně s diskriminací na trhu práce?

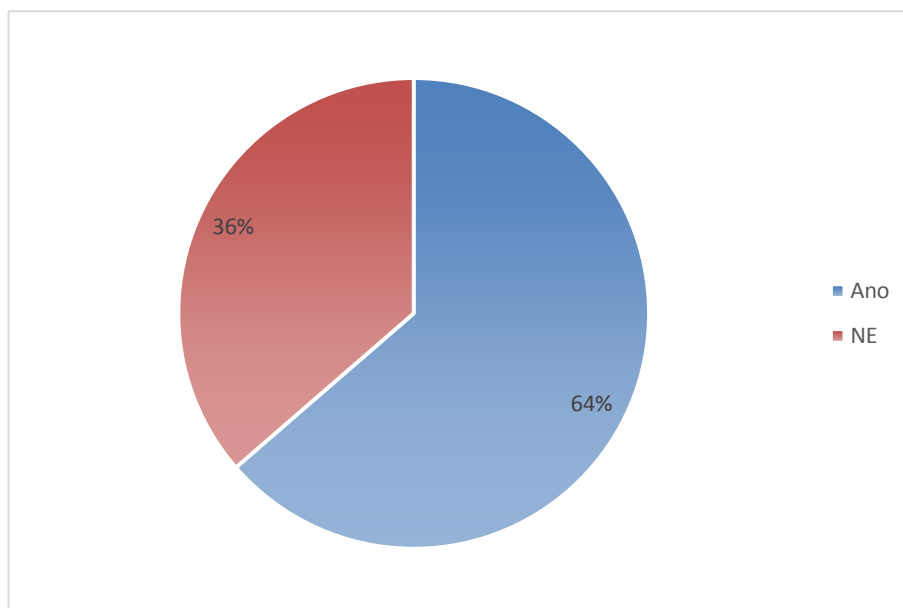
Dle výsledku průzkumu 43,18 % respondentů se setkali s diskriminací na trhu práce. 56,82 % dotazovaných se nesetkali s diskriminací, v situacích jakými jsou např. výběrový pohovor, pracovní inzerát, přímo v zaměstnání ad.

Tabulka 41: Celkové vyhodnocení otázky č. 14

Celkem	Ano	Ne
Počet	28	16
Podíl (%)	43,18	56,82

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 38: Celkové vyhodnocení otázky č. 14



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

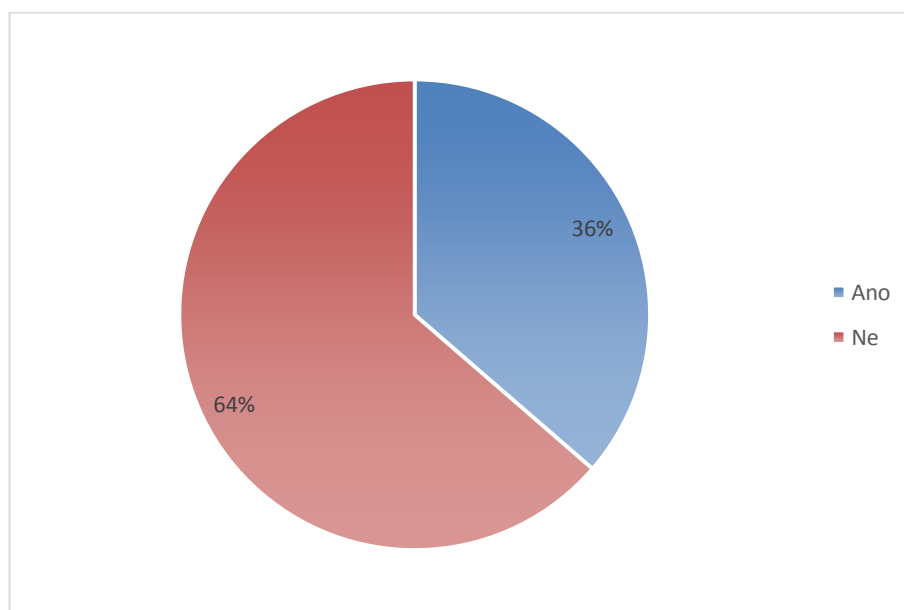
Z průzkumu vyplývá, že muži se setkávají s diskriminací na trhu práce méně než ženy. 14 dotazovaných z 22 oslovených mužů se osobně nesetkali s diskriminačním chováním.

Tabulka 42: Vyhodnocení otázky č. 14 - muži

Muži	Ano	Ne
Počet	8	14
Podíl (%)	36,36	63,64

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 39: Vyhodnocení otázky č. 14 - muži



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

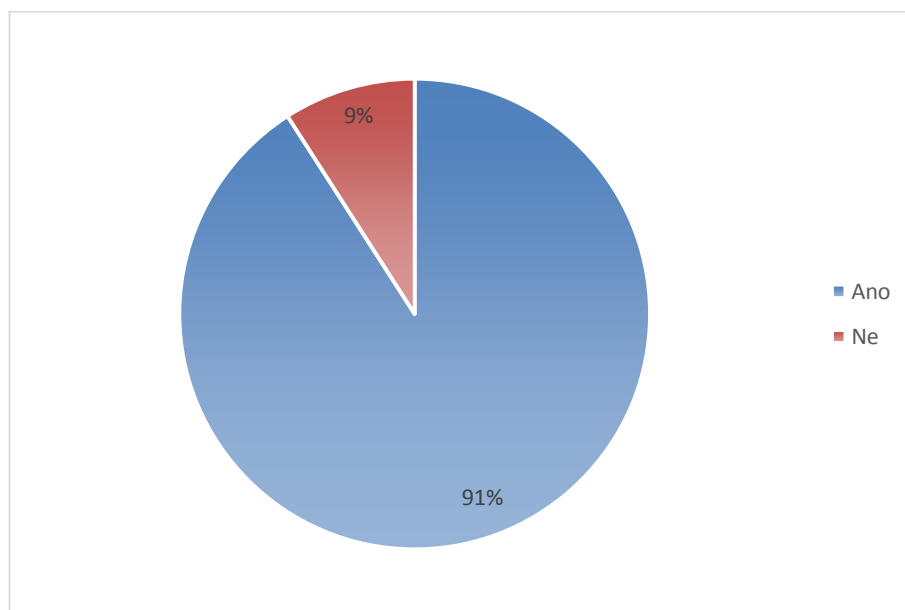
Dle šetření 90,91% žen mají zkušenost s diskriminací na trhu práce. Tento výsledek potvrzuje hypotézu, že ženy se častěji setkají s diskriminačním jednáním na trhu práce, než muži. Což je dle průzkumu způsobeno z důvodu genderových stereotypů – plnění mateřské role, péče o děti.

Tabulka 43: Vyhodnocení otázky č. 14 - ženy

Ženy	Ano	Ne
Počet	20	2
Podíl (%)	90,91	9,09

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 40: Vyhodnocení otázky č. 14 - ženy



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

4.4 Zhodnocení výsledků průzkumu

Primárním cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, zda muži a ženy vnímají rozdíly mezi pohlavími v naší společnosti. K naplnění uvedeného cíle byly sestaveny dvě hypotézy. Sekundárním cílem bylo zjistit, jak se právě genderové rozdíly odrážejí do pracovně-právních vztahů. Zda dochází na trhu práce k diskriminaci na základě pohlaví. Pro zjištění sekundárního cíle byla sestavena jedna hypotéza.

Hypotéza č. 1 – Většina respondentů je názoru, že jsou ve společnosti vytvářeny rozdíly mezi mužem a ženou.

Tato hypotéza je potvrzena.

K potvrzení této hypotézy byly sestaveny otázky č. 1-4. Z dotazníkového šetření vyplývá, že existují rozdíly mezi mužem a ženou ve společnosti. 70 % respondentů je názoru, že muž a žena by si měli být rovnocenní ve společenském postavení. Avšak v praxi tomu tak není, což potvrdila otázka č. 3, ve které 95 % respondentů odpovědělo, že ve společnosti jsou vytvářeny rozdíly mezi mužem a ženou. Nerovné postavení mužů a žen ve společnosti vychází již z období dětství. Přes 70 % respondentů je názoru, že rodiče vychovávají své dítě rozdílně na základě jeho pohlaví.

Hypotéza č. 2 – Většina respondentů se řídí genderovými stereotypy.

Tato hypotéza je vyvrácena.

Předpoklad zavedených genderových stereotypů ve společnosti se nepotvrdil. K potvrzení této hypotézy byly sestaveny otázky č. 5-8. Téměř 70 % respondentů nevidí žádný problém, aby na rodičovskou dovolenou odešel muž a zastal roli pečovatele o dítě a domácnost. Otázka č. 6 jako jediná potvrdila hypotézu, že ve společnosti existují typicky mužské a ženské povolání – 86 % respondentů je názoru, že povolání se dělí na typicky mužská a ženská. Avšak otázky č. 7-8 hypotézu vyvrátily. 72,73 % respondentů si nemyslí, že muž je vhodnější kandidát na pozici, která vyžaduje vysoké

manažerské dovednosti. Více jak polovina respondentů si nemyslí, že muži mají vyšší plat na stejné pozici jen z podstaty, že je to muž. Tento předpoklad by vycházel ze silně zakořeněných stereotypů, kdy muž je ochránce a finančně zajišťuje rodinu. Proto jsou platy nastaveny vyšší pro muže než pro ženy. Tento předpoklad se ovšem nepotvrdil.

Hypotéza č. 3 – Ženy se častěji setkávají s diskriminací na trhu práce než muži.

Tato hypotéza je potvrzena

Klíčová, pro potvrzení či vyvrácení této hypotézy, byla otázka č. 14, ve které muži i ženy odpovídali, jestli se osobně setkali s diskriminací na trhu práce. Výsledek průzkumu je, že 36,36 % mužů se osobně setkali s diskriminací. Ženy odpovídaly ve velké převaze, jelikož 90,91 % žen se osobně setkaly s diskriminačním jednáním na trhu práce. Zajímavé zjištění je, že předchozí hypotéza o genderových stereotypech, které ovlivňují jednání společnosti, nebyla potvrzena. Avšak na otázku, zda jsou ženy znevýhodněny u výběrového pohovoru právě kvůli genderovým stereotypům, 77,27 % respondentů odpovědělo, že tomu tak je. Tudíž společnost vnímá nerovné zacházení s ženami na trhu práce z důvodu naplnění role matky, pečovatelky. Ale v běžném životě - společenském postavení tyto generové stereotypy již nepocitují.

4.4.1 Doporučení v praxi

Stanovené cíle bakalářské práce byly splněny, na základě dotazníkové průzkumu. Z průzkumu vyplývá, že postavení muže a ženy ve společnosti není rovnocenné. Jsou vytvářeny rozdíly v přístupu k muži a ženě již v období dětství. Právě v průběhu socializace, pomocí které se daný jedinec učí své genderové roli, poznává generové stereotypy, které jsou vytvářené danou kulturou. Pro odstranění vytváření generových rozdílů, by musela společnost přetvořit své myšlení. Nevnímat ženu jako bytost křehkou, poddajnou, emočně labilní – naopak k ženě přistupovat jako k rovnocennému protějšku muže. Muži by naopak potřebovali cítit, že od nich společnost nevyžaduje vždy „ostré lokty“ a jednání zcela bez emocí. Muž je lidská bytost plná emocí, stejně

jako žena. Muž by měl své emoce umět také vyjádřit a neschovávat své skutečné JÁ za obal tvrdého, racionálně uvažujícího jedince, který nikdy nepláče, nechybje atd.

Druhým cílem bylo zjistit, zda dochází na trhu práce k diskriminaci na základě pohlaví. Z dotazníkového průzkumu vyplývá, že na trhu práce mnohdy nejsou rovné příležitosti pro muže a ženy. Na jedné straně zaměstnavatel, který při výběru nejvhodnějšího kandidáta zohledňuje veškeré pozitiva a negativa uchazeče. Snaží se potencionálního zaměstnance poznat do nejmenšího detailu, aby si byl jistý, že se mu vyplatí do nového zaměstnance investovat čas, peníze a své know-how. Proto do svých úvah zahrnuje myšlenky na pohlaví, rodinný stav, věk. A na základě veškerých aspektů uchazeče se následně rozhodne, zda právě tohoto uchazeče přijme. Pokud je uchazečka žena, která má skvělé reference, znalosti, vzdělání, ale je ve věku, kdy bude zakládat rodinu, tak je pro zaměstnavatele rizikovým zaměstnancem, který z největší pravděpodobností odejde v nejbližších letech na mateřskou dovolenou. Pokud zaměstnavatel zohledňuje při výběru zaměstnanců tyto aspekty, jedná se o diskriminaci na základě pohlaví. Poškozený uchazeč o zaměstnání, či zaměstnanec se může bránit proti diskriminačnímu jednání zaměstnavatele. Má možnost se obrátit na příslušný kontrolní orgán. Poškozený má možnost podat stížnost na inspektorát práce, avšak není možné domáhat se přiměřeného zadostiučinění – omluvy. Pokud se poškozený rozhodne podat žalobu na soud, tak je možné domáhat se ukončení diskriminačního jednání a také poskytnutí přiměřeného zadostiučinění. Je důležité, aby stát zajišťoval pomocí příslušných zákonů, rovné příležitosti na trhu práce. Zákony ovšem nestačí, je nutná spolupráce i samotné společnosti. Pokud by společnost dokázala využít genderové diferenciaci, vnímat rozdíly mezi mužem a ženou jako důvod ke spolupráci, aby využili silných stránek obou pohlaví, tak by teoreticky k diskriminaci nemuselo docházet.

Závěr

Bakalářská práce se zabývá genderovými vztahy ve společnosti a na trhu práce. Problematika genderových vztahů je velmi aktuální téma publikované v mnoha médiích. Z těchto důvodů byla dostupnost potřebné literatury pro tvorbu práce velice příznivá. Autorka během psaní práce načerpala mnoho zajímavých informací, poznatků a rozšířila si znalosti v oblasti psychologie, sociologie, personalistiky a práva.

Cílem bakalářské práce bylo seznámit čtenáře s genderovou problematikou a zjistit, zda v naší společnosti panují rovné příležitosti mezi mužem a ženou ve společenském postavení, tak i na trhu práce. Uvedené cíle se podařilo splnit na základě dotazníkového průzkumu. Z výsledku průzkumu vyplývá, že postavení muže a ženy ve společnosti není rovnocenné. V naší společnosti jsou vytvářeny rozdíly v přístupu k muži a ženě již v období dětství. A to v průběhu socializace, pomocí které se daný jedinec učí své genderové roli, poznává genderové stereotypy. Pro odstranění vytváření genderových rozdílů, by musela společnost přetvořit své myšlení. Vnímat ženu jako rovnocenný protějšek muže. Nevytvářet diferenciaci myšlení, chování, vlastností na ty mužská a ženská.

Sekundárním cílem bakalářské práce bylo zjistit, jak se právě genderové rozdíly odrážejí do pracovně-právních vztahů. Zda dochází na trhu práce k diskriminaci na základě pohlaví. Tento cíl se podařilo splnit, z průzkumu vyplývá, že na trhu práce dochází k diskriminaci na základě pohlaví. Ženy jsou mnohdy u výběrového pohovoru, či v zaměstnání znevýhodněny. Velkou roli v diskriminačním jednání vůči ženám hrají právě genderové stereotypy. Ženy plní genderovou roli matky, pečovatelky, vychovatelky, tudíž v průběhu kariéry odcházejí na mateřskou dovolenou. Z těchto důvodů zaměstnavatel raději přijme do zaměstnání muže, jelikož muž je považován v naší společnosti za flexibilního, vždy připraveného zaměstnance, který v práci může trávit více času.

Autorka bakalářské práce vnímá přínos této práce v pochopení muže a ženy na základě jejich přirozenosti, která je určena biologickými a sociálními aspekty. Další přínos je v objasnění současných vztahů mezi mužem a ženou ve společnosti a na trhu práce.

Seznam použitých zdrojů

Seznam použitých českých zdrojů

VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ E. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]. Praha: Open Society Fund, 1999. ISBN 9788023847703.

KALNICKÁ, Z. *Úvod do gender studies, Otázky rodové identity*, Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2009. ISBN 978-80-7248-528-4.

OAKLEY, A. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.

KARSTEN, H. *Ženy-muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.

LIPPA, R. A. *Pohlaví: příroda a výchova*. 1. vyd. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1719-2.

KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. 1, vyd. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

EISEL, J. *Interní školicí materiály společnosti Centrum andragogiky*, 2014.

CHŘIBKOVÁ, M. *Nové čtení světa, feminismus devadesátých let českýma očima*. 1. vyd. Praha, 1999. ISBN 80-902443-6-X.

BAHENSKÁ, M. *Iluze spásy, České feministické myšlení 19. a 20. století*, 1. vyd. České Budějovice: Veduta, 2011. ISBN 978-80-86829-79-1.

HAVELKOVÁ, H. *První a druhá vlna feminismu: podobnosti a rozdíly*, ABC feminismu. Brno, Nesehnutí, 2004.

PLESKOVÁ, K. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit)*. 3. akt. vyd. Brno: Nesehnutí, 2008. ISBN 978-808-7217-016.

Historie feminizmu, Nezávislé Sociálně Ekologické HNUTÍ – NESEHNUTÍ Brno, 2005, leták.

RENZETTI, C. M. *Ženy muži a společnost*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

KŘÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. ISBN 978-80-7419-054-4.

SKŘÍTECKÝ, O. *Mzdové rozdíly mužů a žen v České republice*. Brno, 2011. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta.

Genderově citlivá výchova: kde začít?: příručka pro vyučující základních a středních škol, vydaná v rámci projektu Rovné příležitosti v pedagogické praxi. Praha: Žába na prameni, 2007. ISBN 9788023987980.

JARCOVSKÁ, L. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání*. Brno: Nesehnutí, 2003. ISBN 8090322824.

Seznam použitých internetových zdrojů

LUNGOVÁ, V. *Stavba a funkce lidského mozku*. [online]. © 23. 11. 2012 [cit 2015-02-10]. Dostupné z: <http://pfyziolffup.upol.cz/castwiki/?p=3265>

GENDER STUDIES. *Kdo jsme*. [online]. © 2008 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.html>

ČESKÝ SVAZ ŽEN. *O nás*. [online]. © 2008-2013. [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www.csz.cz/index.php>

NADACE ŽENA. *O nadaci*. [online]. [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www.nadacezena.cz/index.php?categoryid=2>

NADACE OPEN SOCIETY FUND PRAHA. *O nás*. [online]. © 2011. [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www.osf.cz/o-nas/o-nas>

NADACE OPEN SOCIETY FUND PRAHA., *Dejme (že)nám šanci*. [online]. © 2011. [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www.osf.cz/lidska-prava-a-diskriminace/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu>

ČESKÁ ŽENSKÁ LOBBY. O České ženské lobby. [online]. © 2007-2015 [cit. 2015-02-12]. Dostupné z: <http://www.czlobby.cz/o-ceske-zenske-lobby/>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Projekt Rovné příležitosti žen a mužů*. [online]. © 2013 [cit. 2015-02-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/15888>

Seznam použitých legislativních zdrojů

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČESKÉ REPUBLIKY. *Ústava České republiky* [online]. [cit. 2015-02-13]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>

ZÁKONÍK PRÁCE. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace*. [online]. [cit. 2015-02-16]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/cast-1-hlava-4>

Zákon č. 198 ze dne 23. dubna 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů*. 2009. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009o

Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů*. 2004. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004o

Seznam tabulek a grafů

Seznam tabulek

Tabulka 1: Stereotypy pohlavních rolí (vlastnosti).....	- 20 -
Tabulka 2: Stereotypy pohlavních rolí (povolání)	- 21 -
Tabulka 3: Diferenciace cílové skupiny	- 42 -
Tabulka 4: Celkové vyhodnocení otázky č. 1	- 43 -
Tabulka 5: Vyhodnocení otázky č. 1 - muži.....	- 44 -
Tabulka 6: Celkové vyhodnocení otázky č. 1 - ženy	- 45 -
Tabulka 7: Celkové vyhodnocení otázky č. 2.....	- 46 -
Tabulka 8: Vyhodnocení otázky č. 2 – muži	- 47 -
Tabulka 9: Vyhodnocení otázky č. 2 – ženy.....	- 48 -
Tabulka 10: Celkové vyhodnocení otázky č. 3.....	- 49 -
Tabulka 11 Vyhodnocení otázky č. 3 - muži	- 50 -
Tabulka 12 Vyhodnocení otázky č. 3 - ženy	- 51 -
Tabulka 13: Celkové vyhodnocení otázky č. 4.....	- 52 -
Tabulka 14: Celkové vyhodnocení otázky č. 5.....	- 54 -
Tabulka 15: Vyhodnocení otázky č. 5 - muži.....	- 55 -
Tabulka 16: Vyhodnocení otázky č. 5 - ženy	- 56 -
Tabulka 17: Celkové vyhodnocení otázky č. 6.....	- 58 -
Tabulka 18: Vyhodnocení otázky č. 6 - muži.....	- 59 -
Tabulka 19: Vyhodnocení otázky č. 6 - ženy	- 60 -
Tabulka 20: Celkové vyhodnocení otázky č. 7.....	- 61 -
Tabulka 21: Vyhodnocení otázky č. 7 - muži.....	- 62 -
Tabulka 22: Vyhodnocení otázky č. 7 - ženy	- 63 -
Tabulka 23: Celkové vyhodnocení otázky č. 8.....	- 65 -
Tabulka 24: Vyhodnocení otázky č. 8 - muži.....	- 66 -
Tabulka 25: Vyhodnocení otázky č. 8 - ženy	- 67 -
Tabulka 26: Celkové vyhodnocení otázky č. 9.....	- 68 -
Tabulka 27: Vyhodnocení otázky č. 9 - muži.....	- 69 -
Tabulka 28: Vyhodnocení otázky č. 9 - ženy	- 70 -

Tabulka 29: Celkové vyhodnocení otázky č. 10	- 72 -
Tabulka 30: Vyhodnocení otázky č. 10 - muži	- 73 -
Tabulka 31: Vyhodnocení otázky č. 10 - ženy	- 74 -
Tabulka 32: Celkové vyhodnocení otázky č. 11	- 76 -
Tabulka 33: Vyhodnocení otázky č. 11 - muži	- 77 -
Tabulka 34: Vyhodnocení otázky č. 11 - ženy	- 78 -
Tabulka 35: Celkové vyhodnocení otázky č. 12	- 79 -
Tabulka 36: Vyhodnocení otázky č. 12 - muži	- 80 -
Tabulka 37: Vyhodnocení otázky č. 12 - ženy	- 81 -
Tabulka 38: Celkové vyhodnocení otázky č. 13	- 82 -
Tabulka 39: Vyhodnocení otázky č. 13 - muži	- 83 -
Tabulka 40: Vyhodnocení otázky č. 13 - ženy	- 84 -
Tabulka 41: Celkové vyhodnocení otázky č. 14	- 85 -
Tabulka 42: Vyhodnocení otázky č. 14 - muži	- 86 -
Tabulka 43: Vyhodnocení otázky č. 14 - ženy	- 87 -

Seznam grafů

Graf 1: Celkové vyhodnocení otázky č. 1	- 43 -
Graf 2: Vyhodnocení otázky č. 1 – muži	- 44 -
Graf 3: Vyhodnocení otázky č. 1 - ženy	- 45 -
Graf 4: Celkové vyhodnocení otázky č. 2	- 46 -
Graf 5: Vyhodnocení otázky č. 2 – muži	- 47 -
Graf 6: Vyhodnocení otázky č. 2 - ženy	- 48 -
Graf 7: Celkové vyhodnocení otázky č. 3	- 49 -
Graf 8: Vyhodnocení otázky č. 3 - muži	- 50 -
Graf 9 Vyhodnocení otázky č. 3 - ženy	- 51 -
Graf 10: Celkové vyhodnocení otázky č. 4	- 52 -
Graf 11: Celkové vyhodnocení otázky č. 5	- 54 -
Graf 12: Vyhodnocení otázky č. 5 - muži	- 55 -
Graf 13: Vyhodnocení otázky č. 5 - ženy	- 56 -
Graf 14: Celkové výsledky otázky č. 6	- 58 -

Graf 15: Vyhodnocení otázky č. 6 - muži	- 59 -
Graf 16: Vyhodnocení otázky č. 6 - ženy	- 60 -
Graf 17: Celkové vyhodnocení otázky č. 7	- 61 -
Graf 18: Vyhodnocení otázky č. 7 - muži	- 62 -
Graf 19: Vyhodnocení otázky č. 7 - ženy	- 63 -
Graf 20: Celkové vyhodnocení otázky č. 8	- 65 -
Graf 21: Vyhodnocení otázky č. 8 - muži	- 66 -
Graf 22: Vyhodnocení otázky č. 8 - ženy	- 67 -
Graf 23: Celkové vyhodnocení otázky č. 9	- 68 -
Graf 24: Vyhodnocení otázky č. 9 - muži	- 69 -
Graf 25: Vyhodnocení otázky č. 9 - ženy	- 70 -
Graf 26: Celkové vyhodnocení otázky č. 10.....	- 72 -
Graf 27: Vyhodnocení otázky č. 10 – muži.....	- 73 -
Graf 28: Vyhodnocení otázky č. 10 - ženy	- 74 -
Graf 29: Celkové vyhodnocení otázky č. 11.....	- 76 -
Graf 30: Vyhodnocení otázky č. 11 - muži.....	- 77 -
Graf 31: Vyhodnocení otázky č. 11 - ženy	- 78 -
Graf 32: Celkové vyhodnocení otázky č. 12.....	- 79 -
Graf 33: Vyhodnocení otázky č. 12 - muži.....	- 80 -
Graf 34: Vyhodnocení otázky č. 12 - ženy	- 81 -
Graf 35: Celkové vyhodnocení otázky č. 13.....	- 82 -
Graf 36: Vyhodnocení otázky č. 13 - muži.....	- 83 -
Graf 37: Vyhodnocení otázky č. 13 - ženy	- 84 -
Graf 38: Celkové vyhodnocení otázky č. 14.....	- 85 -
Graf 39: Vyhodnocení otázky č. 14 - muži.....	- 86 -
Graf 40: Vyhodnocení otázky č. 14 - ženy	- 87 -

Seznam příloh

Příloha A – Dotazník.....	I
----------------------------------	----------

Přílohy

Příloha A – Dotazník

Dotazník

Vážená paní/pane,

jmenuji se Kateřina Sýkorová a jsem studentkou 3. ročníku Univerzity Jana Amose Komenského v Praze, obor Manažerská studia – řízení lidských zdrojů. V současné době píši závěrečnou bakalářskou práci na téma *Genderové vztahy ve společnosti a na trhu práce*. Součástí této práce je i dotazníkové šetření, které je realizováno formou dotazníkového průzkumu. Z těchto důvodů bych Vás chtěla požádat o vyplnění a následné navrácení dotazníku.

Ve své práci zkoumám rozdílné postavení mužů a žen ve společnosti a na trhu práce. Pojem gender znamená v překladu „rod“. Genderová problematika zahrnuje sociálně a společensky podmíněné kulturní rozdíly, očekávání, předsudky a specifika v postavení mužů a žen. S výsledky šetření je možné se seznámit po obhajobě bakalářské práce v knihovně UJAKU nebo na emailové adrese katesykorka@gmail.com.

Děkuji za Váš čas

I. Část – základní

Pohlaví: Muž Žena

Kolik Vám je let?

- 15-25 let
- 26-60 let
- 61 a více

Jaké je Vaše nejvyšší dosáhnuté vzdělání?

- základní
- střední odborné s výučním listem
- úplné střední
- vysokoškolské
-

II. Část – specifická

1) Setkali jste se s pojmem gender v této souvislosti?

- Ano
- Ne
-

2) Jste názoru, že od raného dětství jsou děvčata a chlapci vychováni odlišně?

- Ano
- Ne
- Nemohu posoudit

3) Myslíte si, že by muži a ženy měli být rovnocenní ve společenském postavení?

- Ano
- Ne
- Nevím

4) Myslíte si, že jsou ve společnosti vytvářeny rozdíly mezi mužem a ženou?

- Ano
- Ne
- Nevím

5) Myslíte si, že muž může odejít na rodičovskou dovolenou?

- Ano
- Ne
- Nevím

6) Myslíte si, že existují typicky mužské a ženské povolání?

- Ano
- Ne
- Nevím

7) Je dle Vašeho názoru muž vhodnější kandidát na pozici, která vyžaduje vysoké manažerské dovednosti?

- Ano
- Ne
- Nevím

8) Myslíte si, že muži mají na stejné pracovní pozici vyšší plat než žena?

- Ano
- Ne
- Nevím

- 9) **Myslíte si, že muži a ženy mají stejné pracovní příležitosti na trhu práce?**
- Ano
 - Ne
 - Nevím
- 10) **Myslíte si, že muži mají vyšší šanci získat místo ve vedoucí funkci?**
- Ano
 - Ne
 - Nevím
- 11) **Myslíte si, že ženy jsou znevýhodněny u výběrového pohovoru právě kvůli genderovým stereotypům? (péče o dítě, odchod na mateřskou dovolenou ad.)**
- Ano
 - Ne
 - Nevím
- 12) **Myslíte si, že muži mají lepší možnosti kariérního růstu?**
- Ano
 - Ne
 - Nevím
- 13) **Myslíte si, že pokud je ve vedoucí pozici žena, tak je její práce méně náročná a má menší hodnotu?**
- Ano
 - Ne
 - Nevím
- 14) **Setkal/a jste se osobně s diskriminací na trhu práce?**
- Ano
 - Ne

Bibliografické údaje

Jméno autora: Kateřina Sýkorová

Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů

Forma studia: prezenční studium

Název práce: Genderové vztahy ve společnosti a na trhu práce

Rok: 2015

Počet stran: 83

Celkový počet stran příloh: 4

Počet českých zdrojů: 17

Počet internetových zdrojů: 8

Počet legislativních zdrojů: 4

Vedoucí práce: Ing. Juraj Eisel, Ph.D.