

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2019–2021

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Bc. Lucie Valkounová**

**Gender a trh práce**

Praha 2021

Vedoucí diplomové práce: doc. PhDr. Dobromila Trpišovská, CSc.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES**

**2019–2021**

**DIPLOMA THESIS**

**Bc. Lucie Valkounová**

**Gender a trh práce**

Prague 2021

The Diploma Thesis Work Supervisor: doc. PhDr. Dobromila Trpišovská,  
CSc.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená diplomová 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

Bc. Lucie Valkounová.....

## **Poděkování**

Chtěla bych velmi poděkovat paní doc. PhDr. Dobromile Trpišovské, CSc., za její odbornou pomoc, cenné rady a připomínky při psaní diplomové práce.

## **Anotace**

Diplomová práce se bude zabývat genderem na trhu práce. Přiblíží a vysvětlí základní pojmy, popíše gender postavení na trhu práce a nastíní problematiku s ním spojenou. V závěru teoretické části se diplomová práce věnuje legislativním opatření, která zohledňují rovnost pohlaví. V praktické části diplomové práce byl proveden průzkum na základě dotazníkového šetření, jehož cílem bylo zmapovat názory žen a mužů, zaměstnaných na různých pracovních pozicích, kteří na základě vlastního úsudku vyhodnotí uplatnění na trhu práce z hlediska rovných příležitostí. Zjištěná data byla interpretována a uvedena do grafů a tabulek.

## **Klíčová slova**

Gender, trh práce, výběr pracovníků, diskriminace, vzdělávání, platová nerovnost, rovné příležitosti, právní úprava, žena a trh práce, muž a trh práce.

## **Annotation**

The diploma thesis deals with the topic of gender in the labor market. It introduces and explains the basic concepts, describes the gender position in the labor market and outlines the issues associated with it. At the end of the theoretical part, the diploma thesis deals with legislative measures which take gender equality into account. For the practical part of the thesis, a questionnaire survey was conducted. The survey aimed to map the views of women and men employed in various jobs. The evaluation of employment in terms of equal opportunities was based on these respondents' own judgment. Obtained data were interpreted and presented in graphs and tables.

## **Keywords**

Gender, labor market, selection of workers, discrimination, education, pay inequality, equal opportunities, legislation, woman and labor market, man and labor market.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 POHLAVÍ A GENDER</b> .....	<b>11</b>
1.1 Vymezení pojmů.....	11
1.2 Teoretický základ pro vznik genderových stereotypů .....	13
1.3 Socializace a utváření genderu .....	15
<b>2 TRH PRÁCE</b> .....	<b>18</b>
2.1 Vzdělávání a genderová segregace trhu práce .....	18
2.1.1 Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd dle vzdělání za rok 2019 .....	24
2.2 Žena a trh práce.....	26
2.2.1 Struktura zaměstnaných žen dle nejvyššího dosaženého vzdělání.....	29
2.3 Muž a trh práce .....	30
2.3.1 Struktura zaměstnaných mužů dle nejvyššího dosaženého vzdělání. ....	32
<b>3 PŘÍLEŽITOSTI NA TRHU PRÁCE</b> .....	<b>34</b>
3.1 Výběr pracovníků .....	34
3.2 Diskriminace v zaměstnání .....	37
3.3 Platová nerovnost.....	39
3.3.1 Genderové rozdíly v odměňování ve třech oblastech trhu práce .....	40
3.4 Právní úprava rovných příležitostí.....	43
3.4.1 Vybraná legislativní opatření .....	47
<b>PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>52</b>
<b>4 CÍLE, METODY, POSTUP VÝZKUMU</b> .....	<b>52</b>
4.1 Cíl dotazníkového šetření .....	52
4.2 Metody výzkumu .....	52
4.3 Postup výzkumu.....	52
4.4 Charakteristika výzkumného vzorku .....	53
<b>5 VÝSLEDKY VÝZKUMU</b> .....	<b>54</b>
<b>6 DISKUZE</b> .....	<b>69</b>

<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>71</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>73</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>79</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>81</b>



## ÚVOD

Tématem diplomové práce je Gender a trh práce. Toto téma je zvoleno z hlediska své důležitosti a aktuálnosti. Gender a s ním spojená problematika trhu práce v České republice představují oblast velmi diskutovanou a zajímavou. Velkou překážkou u této problematiky jsou dlouhodobě vžitá stereotypy z minulosti, a to tradiční pojetí muže jako živitele rodiny a ženy jako pečovatelky o rodinu a domácnost. Avšak tyto mýty již nejsou zcela platné. Ženy jsou více ambiciózní a touží po vzdělání a následné kariéře. Naopak muži si uvědomují, jak důležité je trávit čas s rodinou a zapojit se do výchovy dětí i za předpokladu nižšího kariéerního růstu. Životní cesty mužů i žen jsou zcela odlišné, avšak zůstávají navzájem propojené. Rozdělení jejich rolí na mužskou a ženskou část již není jednoznačné. Muži dokážou pečovat o děti a rodinu, naopak ženy jsou schopny budovat svou kariéru. Problematická část z hlediska genderu je v postavení na trhu práce, kde i v dnešní moderní době není jednoznačně uplatňována rovnost obou pohlaví. Trh práce nabízí řadu možností pro ženy a muže, avšak právě tam může nastat střet jak v platové nerovnosti, tak i v diskriminaci daného pohlaví, jež se většinou týká právě žen, které jsou vnímány zcela tradičním způsobem a pro trh práce nejsou atraktivní. Na základě získaných poznatků byla vytvořena tato diplomová práce.

Hlavním cílem diplomové práce je na základě odborné literatury a pomocí dotazníkového šetření objasnit a pochopit postavení genderu na trhu práce. Dotazníkové šetření pomůže získat postoje a zkušenosti žen i mužů různých věkových kategorií, různého stupně vzdělání a různého pracovního odvětví.

V České republice je otázka postavení a uplatnění žen a mužů na trhu práce velmi rozsáhlé téma, proto také diplomová práce sleduje několik dílčích cílů. Týkají se vnímání tradičního pojetí ženy a muže, rovnoměrného zastoupení obou pohlaví na vedoucích pozicích, výskyt diskriminace na základě biologického pohlaví a platového ohodnocení obou pohlaví.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 POHLAVÍ A GENDER

### 1.1 Vymezení pojmů

V odborné literatuře se vyskytují termíny zaměřené na výzkum genderu, které si jsou často významově velmi blízké, a proto se můžou nesprávně ztotožňovat nebo navzájem zaměňovat. Samotné slovo gender je původem z řečtiny a znamená „rod“. Do češtiny bylo převzato z angličtiny, avšak svůj význam si zachovalo a jako český ekvivalent se používá „rod“. Proto se také spojení slov gender studies překládá jako „rodová studie“. Gender studies rozdělují do protikladu pojmy pohlaví a gender. Rozdíl mezi nimi je dobře zřetelný na jejich odpovídající dvojici „biologický“ – „společenský“.<sup>1</sup>

Gender se vymezuje na místa a role určené mužům a ženám v sociálních a kulturních společnostech. V rámci různých kultur, sociálních skupin a historických období se může výrazně měnit a lišit.<sup>2</sup>

Genderové role nejčastěji provází otázka, zda jsou vrozené, či osvojené. Tato otázka je tématem mnoha diskuzí, ať už se jedná o původ zločinnosti přes legitimitu testů inteligence po samou definici genderu. Samotný původ této rozepře lze vysledovat až do pozdního romantismu, kdy Jean-Jacques Rousseau a jeho stoupenci formulují přírodu jako dobro a společnost jako zlo, které zatemňuje myšlení a znetvořuje chování.<sup>3</sup>

Na základě genderových rolí jsou lidem přisuzovány určité role. Z toho lze vyvodit, že u mužů a žen se očekává odlišné chování a různé jednání v různých situacích. Jisté typy chování mohou být přisuzovány pouze ženám a jiné pouze mužům.

---

<sup>1</sup>KEDRON, Katerina. *Genderové aspekty ve slovanské frazeologii: (na materiálu běloruštiny, polštiny a češtiny)*. Praha: Karolinum, 2014, s. 32. ISBN 978-80-246-2221-7.

<sup>2</sup>REMIŠOVÁ VĚŠÍNOVÁ, Kamila. *Gender a pravěká společnost*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2017, s. 8. ISBN 978-80-246-3177-6.

<sup>3</sup>PAGLIA, Camille. *Svobodné ženy, svobodní muži: eseje o pohlaví, genderu a feminismu*. Praha: Argo, 2019, s. 69. ISBN 9788025730713.

Příkladem může být žena, která zůstane na mateřské dovolené s dítětem, zatímco muž vydělává na živobytí. V některých rodinách tomu však může být naopak.<sup>4</sup>

Genderová analýza pomáhá vědcům proniknout do způsobu, jakým materiální kultura vytváří sociální vztahy mezi muži a ženami a jejich rolami. Na základě této analýzy a mnoha různých faktorů umožňuje určit role, postavení a objasnit vzájemné působení obou pohlaví ve společnosti.<sup>5</sup>

Genderové uvažování nerozděluje ženy a muže na opačné strany jedné barikády, jak by se mohlo zdát, ale naopak, je výsledkem způsobu soužití mezi mužem a ženou a jejich utváření světa kolem sebe.<sup>6</sup>

Pohlaví definuje soubor anatomických vlastností mužů a žen. Je kategorií univerzální pro celé lidstvo a nemění se podle času či místa. Utváření biologicky pohlavních rozdílů je dáno pevně stanovenými kroky. Pohlaví je geneticky určeno již při početí. Pokud se spárují chromozomy X, bude nový člověk pohlaví ženského, avšak spojením chromozomů X a Y vznikne pohlaví mužské. V dnešní době je již možné stát se z geneticky ženského individua individuem mužským a naopak. Jejich přeměna je možná psychologicky v jejich sociálním chování a v některých případech lze změnit zcela pohlavní role.<sup>7</sup>

K definici pohlaví se musí vzít v potaz také tyto fyziologické podmínky: chromozomy, vnější a vnitřní genitálie, gonády, hormonální stav a druhotné pohlavní znaky. Algebraickou sumou těchto vlastností je vymezeno pohlaví každého jedince. Větší část lidí spadá do jedné ze dvou kategorií, jejichž názvy jsou „muž“ a „žena“.<sup>8</sup>

Na tvorbu druhotných pohlavních znaků mají samozřejmě vliv především hormony, avšak spolu s nimi tyto znaky ovlivňuje také geografické, kulturní a sociální prostředí, v němž se jedinci pohybují, a také etnický původ. Kvalita stravy má velký vliv na výšku a fyzickou konstituci. V mnoha kulturách dostávají při nedostatku jídla

---

<sup>4</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Ženy a muži v datech – 2017* [online]. Praha: ČSÚ, 2017 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/cso/zeny-a-muzi-v-datech-2017>

<sup>5</sup>REMIŠOVÁ VĚŠÍNOVÁ, Kamila. *Gender a pravěká společnost*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2017, s. 9. ISBN 978-80-246-3177-6.

<sup>6</sup>SØRENSEN, Marie Louise Stig. *Gender archaeology*. Malden, MA: Blackwell, 2000, s. 40. ISBN 9780745620152.

<sup>7</sup>KASTEN, Hartmut. *Ženy – muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Praha: Portál, 2006, s. 10–11. ISBN 807367145x.

<sup>8</sup>STOLLER, Robert. *Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity*, New York: Science House, 1968, s. 104.

přednost chlapci před dívkami, protože jako nositelé rodu musí být zdraví, zatímco ženy trpí podvýživou způsobenou nedostatkem potravy.<sup>9</sup>

Muži i ženy mají své mužské a ženské pohlavní hormony, avšak je důležité uvést, že současně s nimi jsou v určité míře produkovány také hormony opačného pohlaví. Míra intenzity produkce mezi mužskými a ženskými hormony se u jednotlivých lidí liší, proto je možné najít muže s vysokou mírou ženských hormonů, naopak zase ženy s vysokou mírou mužských hormonů. Na základě množství hormonů však nelze pochybovat o tom, že by tito jedinci byli o to méně muži, či ženami.<sup>10</sup>

## 1.2 Teoretický základ pro vznik genderových stereotypů

Z historického hlediska je o původu a vývoji genderových stereotypů nejrozšířenější teorie pod názvem „teorie člověka–lovce“. Tuto teorii zastávají strukturální funkcionalisté a opírá se o evoluční proces, který se měl odehrát asi před 12–28 miliony let. Postupné mizení subtropické vegetace způsobené vysychajícím klimatem tvořilo přirozené životní prostředí tehdejších lidoopích předků. Ti byli nuceni sestoupit z korun stromů na zem a adaptovat se v novém prostředí. Přicházely různé změny přizpůsobující se k životu na zemi. Mezi ty nejdůležitější patřila schopnost vzpřímené chůze po dvou nohách, tzv. bipedie. Díky této schopnosti se uvolnily ruce k ohmatávání, uchopování, trhání předmětů, jejich přenášení a k následnému používání nástrojů. Vzpřímená chůze měla i další, neméně důležité důsledky, jako jsou rozvoj mozku, zúžení pánve, rozvoj řeči a zvětšení mozku. Rození dětí představovalo velké břímě pro matku, která měla omezený pohyb, tudíž se otcové stali výlučnými živiteli. Jejich seskupování do tlup vedlo k loveckým výpravám, kde se rozvíjela lidská řeč a vznikaly první nástroje k lovu a obraně. Ženy se vyvíjely směrem k silnější empatii, k pečující a nesamostatné povaze, naopak muži se stali odvážnými.<sup>11</sup>

Muži jako lovci a bojovníci na sebe brali nejdříve povinnost pomáhat ženám. Tento postoj zahrnoval péči o ně, zabezpečení potravy, ochranu rodu a rodinného ohně.

---

<sup>9</sup>OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000, s. 30–31. ISBN 8071784036.

<sup>10</sup>RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 80, 90, 91. ISBN 8024605252.

<sup>11</sup>RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 25–26. ISBN 80-246-0525-2.

Vývojem se tato péče o ženy rozšířila až k pozitivním ústupkům k dětem a starcům ve společenské komunikaci (dávání přednosti).<sup>12</sup>

Přirozená úcta k rodičům nebo v daném případě k matce mohla být dána i kořeny. Svou historickou roli sehrává i proces námluv, kdy muž projevuje svou schopnost zabezpečit svou družku. Tyto adaptační rysy byly upřednostňovány během evolučního procesu a lze je pozorovat dodnes.<sup>13</sup>

Pojetí muže a ženy a jejich sociálních rolí jsou do jisté míry formovány několika zásadními teoriemi. První významnou teorií je psychoanalytická teorie Sigmunda Freuda, který v teorii identifikace vnímá rozdíl mezi pohlavím především v tom, zda jedinec má, nebo nemá penis. Důraz na to, zda jedinec má, či nemá penis se jeví z hlediska mužství a ženství jako významný symbol. Freud vnímá penis jako předmět zájmu, protože takto viditelný orgán ženy nemají. Od toho se odvíjí pouto mezi otcem a synem, kde syn vnímá otce jako nadřazenou bytost a identifikuje si svou mužskou identitu, kdežto matka s dcerou jsou vnímány zcela odlišně. Matka je v očích dcery vnímána jako ta, jež nemá penis a nemůže jí ho poskytnout, dcera tento fakt chápe a ztotožňuje se se svou ženskou identitou.

Proti Freudovu názoru se objevila řada námitek především ze strany feministek, ale i jiných autorů, kteří nevnímají penis jako symbol nebo jeho pomyslnou nadřazenost a následné mužské a ženské učení.

Socioložka Nancy Chodorová vnímá proces identifikace jako obtížnější pro chlapce než pro dívky, především v popředí dvou důležitých faktorů v podobě matky jako té, která o děti pečuje, a otce, který je v rodině spíše nepřítomen než přítomen a citově není příliš angažovaný. Chlapci kvůli tomu mívají potíže stát se muži, dívky naopak přilnou k matce a jejich identifikace je plynulá. Chodorová obrací Freudovu teorii do jisté míry naruby. Z jejího pohledu chybí něco mužům, ne ženám. I tato teorie Nancy Chodorové se setkala s řadou kritických ohlasů, a to především v pojetí, proč se ženy v dnešní době snaží stát nezávislými a soběstačnými jedinci. Dále kritici upozorňují, že toto vymezení se hodí pouze na konkrétní typ bělošské středostavovské rodiny. Ale přes všechna tato omezení mají tyto teorie svůj význam. Vypovídají o

---

<sup>12</sup>RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 23. ISBN 80-246-0525-2.

<sup>13</sup>RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 23. ISBN 80-246-0525-2.

utváření ženské povahy a pomáhají pochopit, proč muži nejsou schopni dávat najevo své city.<sup>14</sup>

Dle současných výzkumů se genderové stereotypy utvářejí již v samotném dětství, kde jsou to především lidé (rodiče, učitelé, vrstevníci a blízké okolí), kteří děti učí. V adolescenci a dospělosti se genderové stereotypy propracovaly a ovlivňují chování třemi různými způsoby. Prvním způsobem je snaha se podle nich chovat. V druhém způsobu hraje roli ovlivňování ostatních, aby se daným stereotypům přizpůsobili, a to jak nenápadně, tak i přímo. Třetí způsob vnímá stereotypy v pohlavních rozdílech a jejich schopnostech. Příkladem může být, že ženy nejsou dobré v matematice a muži neumí správně chovat děti.<sup>15</sup>

Obecnou definicí genderových stereotypů jsou jisté předpoklady týkající se vlastností, rolí a názorů, které jsou typické pro dané pohlaví ve společnosti, v rodině a zaměstnání. Ženskému pohlaví se zpravidla přisuzuje citlivost, empatie, pořádkumilovnost. Naopak o pohlaví mužském se říká, že nikdy nepláče, je nepořádné, soutěživé. Toto přisuzování mužských a ženských vlastností však může vést k diskriminaci těch osob, které vybočují z těchto stereotypů.<sup>16</sup>

V dnešní společnosti se pojetí tzv. tradiční rodiny mění. Muž není jediným živitelem rodiny, v některých rodinách se stává živitelem žena, která je zaměstnána a v péči o děti se střídá s manželem. V jiných rodinách se může manžel starat o děti v rámci rodičovské dovolené. Na druhou stranu přibývá rodin neúplných, kde děti vychovává pouze jeden z rodičů, nejčastěji žena.

### 1.3 Socializace a utváření genderu

Z biologického hlediska se lidé rodí jako muži a ženy. Avšak socializaci nezajímá fyzický rozdíl mezi mužem a ženou, ale jejich odlišné sociální chování, které souvisí s jejich pohlavím.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup>GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999, s. 118–119. ISBN 8072031244.

<sup>15</sup>LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009, s. 251–253. ISBN 9788020017192.

<sup>16</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Ženy a muži v datech – 2017* [online]. Praha: ČSÚ, 2017 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2017>

<sup>17</sup>JANDOUREK, Jan. *Úvod do sociologie*. 2. vyd. Praha: Portál, 2009, s. 109. ISBN 9788073676445.

Učení a utváření genderu se předává z generace na generaci. Přestože je dítě tou nejkřehčí bytostí na světě, již od jeho narození jsou na něj kladeny vysoké nároky jak už ze strany společnosti, tak i dospělých. Tím největším a nejdůležitějším požadavkem společnosti je, aby se jednou stalo slušným člověkem, který bude žít podle pravidel společnosti a bude jí i prospěšný. Ovšem zda se dítěti podaří tyto úkoly splnit, záleží pouze na správné socializaci, za kterou nese odpovědnost jeho okolí.<sup>18</sup>

V genderové rovině to znamená, že chlapci se učí být chlapci a dívky se učí být dívkami. Dítě se učí v důsledku strategie „pokus-omyl“, kde se vytváří tlaky ať už z hlediska vhodných hraček, oblečení, aktivit, které jsou přiděleny danému pohlaví. Tlaky okolí jsou velice silné, což je vidět zejména u chlapců, kterým jsou striktně přidělovány chlapecké hračky, zatímco dívkám je dovoleno hrát si i s autíčky, tedy hračkami pro chlapce. Významným faktorem ovlivňujícím socializaci je, že si děti odvozují fakta z toho, co vidí kolem sebe. Příkladem může být vnímání dětí profese učitele ve spojení pouze s ženami a policisty pouze s muži. Vyvodí si z toho závěr, že učitelé na škole mohou být pouze ženy a policisté jen muži. Důležitou roli ovšem hrají sociální faktory ve vývoji jejich znalostí.<sup>19</sup>

Ovšem dosud nejsou zcela přesně objasněny počátky utváření mužského či ženského genderu. Nelze totiž určit přesný věk, ve kterém proces vytváření této identity začíná. Psychoanalytikové tento významný počátek vidí ihned po narození, jiné teorie definují začátek ve věku dvou let nebo kolem třetího roku věku. Kognitivně-vývojové teorie uvádí věk dítěte mezi třemi až pěti lety.<sup>20</sup>

Socializací se zabývá především obor sociologie, který zkoumá skupiny osob jako celku, a obor sociální psychologie se především více specializuje na jedince ve skupině.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup>SMETÁČKOVÁ, Irena. *Příručka pro genderově citlivé výchovné poradenství*. Praha: Otevřená společnost, 2007, s. 20. ISBN 978-80-87110-00-3.

<sup>19</sup>LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009, s. 251–253. ISBN 9788020017192.

<sup>20</sup>RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 105. ISBN 80-246-0525-2.

<sup>21</sup>LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006, s. 185. ISBN 9788024712840.

Odborníci popisují socializaci jako celoživotní proces, ve kterém dochází k utváření a vývoji jedince ve společenskou bytost. Tento proces se uskutečňuje ve vzájemné interakci se společností. Výsledkem vzájemného působení je vývoj lidských vlastností, ale i schopnost regulace v závislosti na základě současné společenské situace.<sup>22</sup>

Socializace je hlavně procesem poznávání a objevování lidské společnosti. Jedinec zaujme adekvátní pozici, která vyžaduje navazování, prohlubování a rozšiřování sociálních kontaktů. Výsledkem sociokulturního systému je předpoklad změny osobnosti a vztahu k okolí.<sup>23</sup>

Každý člověk se během svého života setká s rolí ať už krátkodobou, nebo tou, která trvá po celý život. Existují role dítěte, matky, otce, bratra, sestry, babičky, dědečka, kamaráda apod. Člověk je schopný hrát několik těchto rolí najednou. A právě ta role, kterou se učíme přijímat a žijeme jí celý život, je role ženy a muže.

---

<sup>22</sup>VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: dětství a dospívání*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Karolinum, 2012, s. 104. ISBN 9788024621531.

<sup>23</sup>ŘEZÁČ, Jaroslav. *Sociální psychologie*. Brno: Paido, 1998, s. 43. ISBN 8085931486.



## 2 TRH PRÁCE

### 2.1 Vzdělávání a genderová segregace trhu práce

Na pozitivní a celistvý rozvoj člověka má vliv proces vzdělávání, kde se podněcují, zkvalitňují myšlenkové činnosti a utváří se rozmanité dovednosti jedince. Cílem procesu vzdělávání je současně prohloubit a kultivovat city, hodnoty a postoje člověka, osobní vlastnosti a ovlivnit hodnotovou orientaci. Tento proces vzdělání se uskutečňuje prostřednictvím příslušných institucí.<sup>24</sup>

Výchova a vzdělávání každého jedince zasahuje do sociální oblasti. Dle úvah Jana Amose Komenského je význam rodiny ve výchově dítěte nejdůležitějším momentem v procesu jeho utváření postojů a hodnot v systému vzdělávání.<sup>25</sup>

Z historického hlediska se účast žen a mužů na vzdělávacím systému velice liší. Žena měla přístup k formálnímu vzdělání až od roku 1786. Možnost studia měly pouze ženy z vyšší bílé třídy, a i to bylo výrazně omezeno. Vzdělávání probíhalo pouze doma a studium se zaměřovalo na hudbu nebo cizí jazyk.

Privilegium ke vzdělání měl pouze bílý muž, ten byl zasvěcován do klasické literatury, morální filosofie, matematiky a rétoriky. Část tohoto vzdělání získal v učebně, samostatným studiem a soukromými kondicemi na cestách. Ti, kteří pokračovali v dalším stupni studia, byli vedle znalostí akademických předmětů také vedeni k sebekázi, mravnosti a zbožnosti. Cílem bylo zaujmout po absolutoriu místo v tzv. „bílé vládoucí třídě“ jako duchovní, právník nebo člen jiné profese.<sup>26</sup>

Prvotní význam socializace dítěte nastává v rodině a dále pokračuje přechodem na školu, která je považována za velice důležitý krok dítěte do světa dospělých.

---

<sup>24</sup>DOLEŽALOVÁ, Jana. *Vzdělávání, výuka, cíle, obsah výuky: (interaktivní text z obecné didaktiky)*. 3. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009, s. 5. ISBN 9788074350030.

<sup>25</sup>ŠAFRÁNKOVÁ, Dagmar. *Pedagogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing, 2019, s. 35. ISBN 978-80-247-5511-3.

<sup>26</sup>RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 125. ISBN 80-246-0525-2.

Rodiče tak oficiálně svěřují své děti této vzdělávací instituci, kde se z nich stanou žáci. Do školy pravidelně docházejí, aby nabývali nových znalostí a dovedností potřebných k plnění nejrůznějších společenských rolí. Školy tyto úkoly plní tím, že žáky nutí absolvovat určité studijní předměty (čtení a psaní, matematika, zeměpis, dějepis a jiné). Zároveň žákům vštěpují i některé společenské, politické a ekonomické hodnoty.<sup>27</sup>

Za hlavní funkci školy je dle vyučujících a rodičů považováno vzdělávání, tedy předávání znalostí a dovedností, které budou využitelné k dalšímu vzdělání a následné profesi.<sup>28</sup>

Výchovné aktivity a počátky vzdělávání začínají již v mateřských školách. Společnost zhodnotila pobyt dítěte v předškolním zařízení, a to zejména rok před nástupem do školy, jako formu nezbytnou pro socializační aspekty a individuální rozvoj intelektových schopností. Z toho lze vyvodit, že výchova v mateřské škole není neutrální dle genderu, ale pouze kopíruje zakotvené vzorce z rodiny, což vede k zacházení s dětmi rozdílně na základě pohlaví, kdy se u nich zdůrazňují mužské a ženské vlastnosti.<sup>29</sup> Statistický úřad evidoval za rok 2018/2019 celkem 363 776 dětí, z toho bylo 174 772 dívek a 189 004 chlapců.<sup>30</sup>

Zastoupení dívek a chlapců na základních školách odpovídá poměru v populaci. Za rok 2018/2019 evidoval Český statistický úřad 940 928 žáků, z toho bylo 456 757 dívek a 484 171 chlapců.<sup>31</sup> Školní docházka je pro všechny povinná. Socializace zde není rozpracována dle genderu, výuka probíhá většinou intuitivně podle vyučujícího. To ve své podstatě znamená další reprodukci stereotypů, které jsou jak v rodině, tak i ve společnosti uplatňovány. V konečné fázi pobytu na základní škole dochází k rozdělení chlapců a dívek do různých vzdělávacích směrů, které však mohou mít pro některé děti negativní a již nezvratný moment, který se nedá nijak upravit. Důležité je zmínit, že vliv

---

<sup>27</sup>RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 125. ISBN 80-246-0525-2.

<sup>28</sup>JARKOVSKÁ, Lucie. *Gender před tabulí: etnografický výzkum genderové reprodukce v každodennosti školní třídy*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2013, s. 36. ISBN 978-80-7419-119-0.

<sup>29</sup>*Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2000, s. 14–15. ISBN 8085950839.

<sup>30</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2019: 3. Vzdělávání* [online]. Praha: CSU, 2019 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelavani>

<sup>31</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2019: 3. Vzdělávání* [online]. Praha: CSU, 2019 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelavani>

školy by nemohl být tak dominantní bez podpory rodiny a společnosti. Středoškolské vzdělání z hlediska zlepšení mechanismů a také instrumentů vzdělávací politiky je vnímáno po roce 1989. Po tomto roce také vznikají soukromé školy a možnost studia v zahraničí.

Na středních školách je teprve patrný výběrový mechanismus, který vede k rozdělení dívek a chlapců do různých vzdělávacích drah. Školy se otevřely všem dětem bez rozdílu sociálního původu nebo státně vymezených kvót. K přijetí je však nutné úspěšné složení přijímací zkoušky.<sup>32</sup>

Dle dat získaných z Českého statistického úřadu lze vyvodit, že největší zájem v roce 2018/2019 byl o studium na odborných středních školách s maturitní zkouškou, hlásilo se 201 368 studentů, z toho převažovaly dívky s počtem 102 918 dívek, chlapců bylo trochu méně, 98 450. Jako druhé se umístilo gymnázium s celkovým počtem 130 133 studentů, z toho opět byly v převaze dívky s počtem 74 511, chlapců se hlásilo 55 622. Pomyslné třetí místo získaly odborné střední školy bez maturitní zkoušky s celkovým počtem 89 313 studentů, z toho 30 879 dívek a 58 434 chlapců. Zde je vidět zájem chlapců o řemeslo. Poslední místo obsadily konzervatoře s celkovým počtem 3 813 studentů, z toho 2 444 dívek a 1 369 chlapců.<sup>33</sup>

Terciární vzdělávání poskytuje vysoká škola, kde se rozlišují 4 typy studijních programů: bakalářský, magisterský, navazující magisterský a doktorský. Do bakalářského a magisterského programu nastupují studenti s ukončeným středoškolským vzděláním a po ukončení studia získají příslušný titul. Navazující magisterské studium si mohou zvolit studenti s ukončeným bakalářským vzděláním a do doktorského studia s ukončeným magisterským vzděláním. Na vysokých školách se uskutečňuje studium ve formě prezenční, distanční a kombinované. Soustavu vysokých škol tvoří veřejné, soukromé a státní vysoké školy. Vyšší odborné školy rozvíjí a prohlubují znalosti a dovednosti studenta získané ve středním vzdělávání a poskytují všeobecné a odborné terciární vzdělání a praktickou přípravu pro výkon náročných činností. Vzdělávání je ukončeno absolutoriem a absolventům je přiznáván titul

---

<sup>32</sup>*Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2000, s. 15–16. ISBN 8085950839.

<sup>33</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2019: 3. Vzdělávání* [online]. Praha: CSU, 2019 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelavani>

diplovaný specialista.<sup>34</sup> Český statistický úřad vykazoval za rok 2018/2019 na vyšších odborných školách dominantní zastoupení žen s počtem 13 443, počet mužů byl jen 4 973. Na vysokých školách s počtem 162 135 opět dominovaly ženy, počet mužů byl 127 964.<sup>35</sup>

Rovnost mužů a žen ve vzdělávání má v kompetenci Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR. To by mělo změny týkající se této problematiky připravovat komplexně ve vztahu k celému školskému systému.<sup>36</sup>

Samotné vzdělávání však nekončí získáním určitého typu a stupně vzdělání v rámci školské soustavy. Vzdělávání se stává neoddelitelnou součástí lidského života. Ekvivalentem je celoživotní vzdělávání, které je základní podmínkou pro prosperitu jak společnosti, tak i ekonomiky.<sup>37</sup>

Pracovní segregace podle pohlaví ukazuje, v jaké míře je koncentrace mužů a žen zastoupená v jednotlivých zaměstnáních. Míra, kterou se pracovní segregace měří podle pohlaví, je index difference, bývá označován i jako index segregace či jednoduše D. Tato míra je udávána procentuálně a počítá poměr pracovníků jednoho pohlaví, které musí být zastoupeno v zaměstnání, v němž dané pohlaví chybí, tak aby byla distribuce pohlaví rovnocenná.<sup>38</sup>

Genderová segregace trhu práce je jevem globálním a dlouhodobým. Segregaci definuje genderovou dělbu placené práce. Důsledkem toho je rozdělení sektorů zaměstnání a pracovních pozic. Ty jsou rozděleny na ty, kde dominují muži, a na ty, kde dominují ženy, nebo na integrované oblasti, kde je podíl obou pohlaví téměř vyrovnan. Hlavní součástí a zároveň základní formou genderové nerovnosti práce je segregace pevně spjatá s genderovou strukturou společnosti.

---

<sup>34</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Ženy a muži v Moravskoslezském kraji: 2. Vzdělávání a vzdělávání* [online]. Praha: CSU, 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91397721/33023219a02.pdf/bb3c7cee-395f-4069-93c4-18832c5f4a27?version=1.7>

<sup>35</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2019: 3. Vzdělávání* [online]. Praha: CSU, 2019 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelavani>

<sup>36</sup>MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Rovnost žen a mužů. In: *Msm.cz* [online]. 24. 8. 2005 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.msm.cz/dokumenty/rovnost-zen-a-muzu>

<sup>37</sup>PALÁN, Zdeněk. *Profesní vzdělávání 2002*. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení, Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta v nakl. MJF, 2003, s. 9. ISBN 80-86284-29-8.

<sup>38</sup>RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 272. ISBN 80-246-0525-2.

Genderová struktura trhu práce není definována na základě biologického pohlaví, nýbrž na základě genderových režimů, které jsou jednotlivým složkám ve struktuře přisuzovány. Na jejich základě společnost vytváří potenciál ženských a mužských genderových významů, které reprodukuje a přeměňuje.

Genderovou segregaci trhu práce lze rozlišit na segregaci sektorů, segregaci zaměstnání a horizontální versus vertikální. U rozlišení segregace sektorů a segregace zaměstnání je zcela jasné, že se jedná o zastoupení žen a mužů v jednotlivých sektorech trhu práce (průmysl, zemědělství, služby), či jednotlivých zaměstnání (v závislosti na specifikaci klasifikace zaměstnání). Rozsah určení segregace horizontální versus vertikální je definován následovně.<sup>39</sup>

- Horizontální segregaci trhu práce lze definovat jako rozdělení pracovního trhu na sektory/typy zaměstnání, kde vzniká koncentrace žen a mužů. V této segregaci se často vyskytuje rozdílnost ve finančním hodnocení sektorů/zaměstnání.
- Vertikální segregace trhu práce je vymezena různou koncentrací žen a mužů z hlediska odpovědnosti a úrovně pracovní pozice. V tomto typu segregace dochází k nerovnému přístupu k funkčním postupům, v rozhodování, a to jak v zaměstnání, tak i ve veřejném životě.<sup>40</sup>

V roce 1984 se poprvé vyskytl pojem „skleněný strop“ nebo též pojem „neviditelná bariéra“. Tento pojem navazuje na vertikální segregaci a používá se k označení tradičních postojů, předpokladů a hodnot, které jsou na překážku posílení pozic žen v celkové účasti na životě společnosti.<sup>41</sup>

Skleněný strop lze tedy vyložit jako jakousi neviditelnou bariéru, která ženám brání v jejich kariérním postupu. Tento výraz jakoby metaforicky vyjadřuje fakt, že žena má sice vzhledem ke svým profesním schopnostem možnost působit ve vysokém managementu, ale přes tuto pomyslnou neviditelnou překážku se jí málokdy podaří vyšší pozici získat. Podaří-li se ženě nějakým způsobem skleněný strop překonat, může se ocitnout na tzv. skleněném útesu. Tento pojem definuje poměrně častou tendenci

---

<sup>39</sup>KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, s. 13. ISBN 9788073301651.

<sup>40</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Gender: Základní pojmy. In: *Czso.cz* [online]. 29. 2. 2016 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy)

<sup>41</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Gender: Základní pojmy. In: *Czso.cz* [online]. 29. 2. 2016 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy)

k větší kritice žen na stejném místě. Firmou jim může být kladeno za vinu, že jsou pro výkon firmy hrozbou.<sup>42</sup>

Typologie překážek, které mohou buď dohromady, nebo v různých kombinacích vést ke vzniku „skleněného stropu“. Tato typologie překážek byla sestavena v roce 2004.

- Společenské bariéry zahrnují přístup ke vzdělání a zaměstnání, genderovou strukturu a genderové stereotypy jako celek.
- Informační bariéry se zaměřují především na skutečnost, že v podnicích ani ve společnosti není dostatečná informovanost o zastoupení žen na řídicích pozicích. Tento dojem vytváří bezproblémový stav a může ženy předem odrazovat od manažerské kariéry.
- Bariéra odlišnosti se vztahuje na pracovníky, kteří přijímají nové zaměstnance stereotypně a vybírají si spíše uchazeče, kteří jsou jim významně podobní.
- Genderové rozdělení pracovního trhu se vymezuje tím, že ženy dosahující řídicích pozic se uplatňují spíše ve feminizovaných, méně lákavých nebo finančně výhodných oborech.
- Existence tzv. old-boysnetworks čili sítí neformálních vztahů, jež mezi sebou vytvářejí muži ať už pracovními, tak i mimo pracovními aktivitami. Díky genderové homogenitě i zájmové orientaci těchto skupin (mužské sporty) bývá pro ženy těžké se do těchto skupin dostat. Avšak zapojení do těchto sítí je rozhodujícím předpokladem úspěšné kariéry v podniku.
- Sexuální obtěžování je nežádoucí chování sexuální povahy nebo jiné chování, které se zakládá na sexu a které má vliv na důstojnost a pozici člověka.
- Nedostatky v antidiskriminačních zákonech se vymezují legislativními opatřeními, která jsou často vágní, nesystematická a nedisponují dostatečně různými sankcemi.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup>*Rovné příležitosti do firem: speciální vydání.* Praha: Gender Studies, 2005, s. 17. ISBN 8086520153.

<sup>43</sup>KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci.* Praha: Management Press, 2004, s. 92–93. ISBN 8072611178.

Současné postavení žen a mužů na trhu práce je dáno strukturou, která ukazuje dělení na mužské a ženské profese. Z hlediska genderu mají zvláštní postavení smíšené profese. Muži převážně dominují v kategoriích, jako jsou „řízení“ nebo „řemeslo“. Převažují v odvětvích stavebnictví, zemědělství, doprava a komunikace. Jedná-li se o dělnické profese, pak mezi typicky mužské patří svářeč, frézař, nástrojář. Za pozice, které se vážou na řízení a vedení lidí, jsou pozice ředitele a vedoucího. Ženy převažují v „odborných pracovnících“, ale i „technický pracovník“.<sup>44</sup>

Životy žen a mužů jsou zcela odlišné. Obě pohlaví v průběhu života procházejí různými vzdělávacími zařízeními, na jejichž základě získávají odlišné zkušenosti a dovednosti. Tyto procesy mají podstatný vliv na jejich schopnosti a znalosti, které jsou hlavním faktorem pro vykonávání příslušné profese.

### **2.1.1 Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd dle vzdělání za rok 2019**

Průměrnou hrubou měsíční mzdou se rozumí podíl mzdových prostředků (vč. příplatků za přesčas, odměn, náhrad mzdy atd.) připadající na jednoho zaměstnance za měsíc. Medián představuje hodnotu mzdy zaměstnance uprostřed mzdového rozdělení; to znamená, že polovina hodnot mezd je nižší a druhá polovina je vyšší než medián.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup>*Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech.* Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2000, s. 16. ISBN 8085950839.

<sup>45</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Průměrné mzdy - 2. čtvrtletí 2020. In: *Czso.cz* [online]. 3. 9. 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2020>

Tabulka 1 Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd dle pohlaví a vzdělání za rok 2019

Nejvyšší dosažené vzdělání	Průměrná hrubá měsíční mzda (ženy)	Průměrná hrubá měsíční mzda (muži)	Mediány mzdy (ženy)	Mediány mzdy (muži)
Základní a bez vzdělání nedokončené	22 556 Kč	26 629 Kč	21 446 Kč	25 653 Kč
Střední bez maturity	23 850 Kč	30 648 Kč	22 661 Kč	29 586 Kč
Střední s maturitou	31 623 Kč	39 209 Kč	29 591 Kč	35 653 Kč
Vyšší odborné a bakalářské	36 560 Kč	49 173 Kč	33 833 Kč	42 731 Kč
Vysokoškolské	46 867 Kč	63 527 Kč	41 134 Kč	51 123 Kč

Zdroj:<sup>46</sup>

Tabulka č. 1 je rozdělena dle nejvyššího ukončeného vzdělání žen a mužů a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd za rok 2019.

Dle hodnot získaných z Českého statistického úřadu a rozdělených podle vzdělání a pohlaví lze vyčíst následující informace. Průměrné hrubé měsíční mzdy žen a mužů jsou zcela odlišné bez ohledu na typ vzdělání.

V roce 2019 činil rozdíl průměrné mzdy žen a mužů 18,8% v neprospěch žen. Rozdíl v mediánu mezd pak byl 14,71%. Průměrná mzda mužů činila 39 699 Kč, ženy průměrně vydělávaly 32 237 Kč.<sup>47</sup>

<sup>46</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Struktura mezd zaměstnanců – 2019. In: *Czso.cz* [online]. 25. 5. 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2019>

<sup>47</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Průměrné mzdy - 2. čtvrtletí 2020. In: *Czso.cz* [online]. 3. 9. 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2020>



## 2.2 Žena a trh práce

„Žena mužovi je úplně rovná, jen rozdíl fyzický budiž uznáván: ona je slabší.“

Tomáš Garigge Masaryk

Feminita je označení pro ženy, kterým společnost/kultura připisuje genderové vlastnosti v určitém čase. Avšak tyto vlastnosti bývají vymezeny komplementárně k maskulinním charakteristikám a vesměs jsou definovány z interpretace ženského sexuálního chování a z přirozené schopnosti rodit a následně pečovat o potomky.<sup>48</sup>

Postavení žen na trhu práce je opřeno o řadu mýtů. Jedním z nich je rozdělení ženských rolí ve společnosti a v rodině. Žena je vnímána jako emotivní, laskavá, pasivní osoba, která pečuje o děti a vytváří rodinné zázemí.

Jiné mýty vyskytující se ve společnosti říkají, že postavení žen je jejich vlastní volbou a záleží pouze na nich, jak si svou pozici získají. Se ženami jsou spojována témata, jako jsou například mateřství, starost o domácnost.<sup>49</sup>

Přesvědčení o ženě, věnující se spíše aktivitám, které souvisí s vytvářením sociálního zázemí a s výchovou dětí, je zcela přirozený a v souladu s přírodou představuje jeden z nejrozšířenějších mýtů. Ženám bývají v této souvislosti automaticky připisovány i tyto rysy, které jsou spojeny s mateřstvím a laskavou péčí.<sup>50</sup>

Vnímání ženy na trhu práce se definuje do tzv. sekundárního trhu práce. Tento trh práce se vyznačuje především:

- špatnými nebo i méně vhodnými pracovními příležitostmi,
- menšími možnostmi odborného a kariérového růstu,
- nižší prestiží povolání, profesí,
- v poslední řadě také nižším platovým ohodnocením jejich práce.<sup>51</sup>

---

<sup>48</sup>KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004, s. 143. ISBN 8072611178.

<sup>49</sup>KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004, s. 144. ISBN 8072611178.

<sup>50</sup>KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004, s. 12. ISBN 8072611178.

<sup>51</sup>*Ženy na trhu práce: jak na nezaměstnanost a diskriminaci: prakticky a takticky!: příklady dobré praxe z Evropy (převážně střední a východní)*. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2005, s. 9. ISBN 80-254-3866-X.

Tento výčet několika bodů popisuje stav, ve kterém se ženy na trhu práce nacházejí. Problém nerovnosti na trhu práce je úzce spjat s genderovou nerovností mimo tuto sféru, tzn. v rodině a domácnosti. Přetrvávající nerovnosti na trhu práce tudíž bezprostředně souvisí s rozdělením genderových rolí v soukromé sféře, tj. s dělbou práce v domácnosti a péčí o dítě/děti.

Vnímání ženy společností je rovněž v ulpívání na genderových nerovnostech, kde žena není viděna jako individuum. Její schopnosti a dovednosti nejsou dostatečně oceňovány, nýbrž kategorizovány do genderových schémat.<sup>52</sup>

Z historického hlediska byly tyto kategorie v roce 2008 obsazovány ženami:

- odborné administrativní pracovnice (každá 6.zaměstnaná žena),
- odborné ošetrovatelky a zdravotní sestry,
- učitelky základních škol a předškolní výchovy,
- pomocnice, uklízečky a pradleny,
- prodavačky a předváděčky zboží,
- montážní dělnice,
- pokladní,
- odborné pracovnice v účetnictví, bankovníctví a podnikání,
- služby v pohostinství (servírky a kuchařky),
- odborné administrativní pracovnice jinde neuvedené.<sup>53</sup>

Sladění rodiny a práce se týká především žen, avšak současné trendy podporují i muže jako otce a pečovatele o děti. V dnešní době leckterá žena touží budovat kariéru a realizovat se. Podporu získává především v rodině, ale i u zaměstnavatele a společnosti.<sup>54</sup>

Ženy do vedoucích pozic bývají obsazeny minimálně – platí, že čím vyšší stupeň řízení, tím méně žen. V komplexu jednotlivých odvětví obsazují ženy pouze na nižší úrovni managementu. V rámci podnikatelské sféry je ve všech odvětvích velmi málo žen na nejvyšší úrovni řízení velkých organizací. Nejvyšší podíl žen na této úrovni je

---

<sup>52</sup>Ženy na trhu práce: jak na nezaměstnanost a diskriminaci: prakticky a takticky!: příklady dobré praxe z Evropy (převážně střední a východní). Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2005, s. 9. ISBN 80-254-3866-X.

<sup>53</sup>KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, s. 22,23,24. ISBN 9788073301651.

<sup>54</sup>RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu: -a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada, 2011, s. 15. ISBN 978-80-247-3578-8.

v obchodu, pohostinství a zdravotnictví, dále nejnižší ve zpracovatelském průmyslu a výrobě. Relativně vyšší zastoupení žen je na střední a nižší úrovni řízení velkých organizací, kde jejich podíl tvoří 40%.

Postavení českých žen na trhu práce má i přes odlišnost ve vývoji politickém, sociálním a ekonomickém, svá specifika. Imperativ zaměstnanosti v minulém režimu platil pro všechny občany v produktivním věku a stal se tak nezbytností v ekonomice. Téměř po tři generace jsou české ženy spoluživitelkami a živitelkami rodin. Vysoká participace žen na trhu práce je také motivována rostoucí nutností potřeby druhého příjmu do domácnosti. Vzrůstající aspirace žen ve vztahu k trhu práce a vlastní kariéry souvisí s jejich snahou o vyšší vzdělání. Od této skutečnosti se dále odvíjí úroveň zaměstnanosti českých žen. Vzdělanější ženy mají bez ohledu na přítomnost dítěte větší možnosti uplatnění na trhu práce, a to jak v částečném, tak plném úvazku.<sup>55</sup>

Tabulka 2 Zaměstnaní v národním hospodářství podle hlavních skupin klasifikace zaměstnání CZ-ISCO – ženy

Hlavní skupiny klasifikace zaměstnání CZ-ISCO	2010 (v tis.osob)	2019 (v tis.osob)
Zákonodárci a řídící pracovníci	72,4	63,7
<b>Specialisté</b>	<b>244</b>	<b>448,6</b>
Techničtí a odborní pracovníci	636,5	390,7
<b>Úředníci</b>	<b>289,6</b>	<b>395,9</b>
<b>Pracovníci ve službách a prodeji</b>	<b>399,3</b>	<b>538,4</b>
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	21,3	23,7
Řemeslníci a opraváři	79,7	100,7
Obsluha strojů a zařízení, montéři	157,9	189,4
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	185,2	199,9
Zaměstnanci v ozbrojených silách	0,9	1,3

Zdroj:<sup>56</sup>

<sup>55</sup>SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA, eds. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008, s. 178–179. ISBN 9878073261405.

<sup>56</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Práce a mzdy: Zaměstnaní v národním hospodářství podle hlavních skupin klasifikace zaměstnání CZ-ISCO* [online]. Praha: ČSÚ, 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z:

Z tabulky vyplývá dominance žen v těchto třech zaměstnáních – dle klasifikace CZ-ISCO jde o pracovníky ve službách a prodeji, specialisty a úředníky. Od roku 2010 až do roku 2019 nastala jen výraznější změna u profese techničtí a odborní pracovníci, kde počet žen z této oblasti výrazně klesl.

### 2.2.1 Struktura zaměstnaných žen dle nejvyššího dosaženého vzdělání.

Následující tabulka zobrazuje procentuální účast zaměstnaných žen dle nejvyššího dosaženého vzdělání. Tabulka ukazuje výsledky z roku 2010 a 2019. Z těchto dat lze vyčíst stoupající zájem žen o vzdělání.

Tabulka 3 Struktura zaměstnaných žen dle nejvyššího dosaženého vzdělání z roku 2010 a 2019

Nejvyšší dosažené vzdělání	2010 (ukazatel v %)	2019 (ukazatel v %)
Základní a bez vzdělání nedokončené	14,1	14,7
Střední bez maturity	46,7	51,3
Střední s maturitou	54,1	56,9
Vysokoškolské	66,6	71,4

Zdroj: <sup>57</sup>

---

<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200409.pdf/ce455795-8bb4-483d-8c90-196ec485a520?version=1.1>

<sup>57</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Práce a mzdy: Gender pay gap, mezinárodní srovnání*[online]. Praha: ČSÚ, 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z:<https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200437.pdf/b9713bf4-d3f4-4968-a57a-bfbc7cb14091?version=1.1>

## 2.3 Muž a trh práce

Maskulinita je vymezena jako něco, co je tradičně považováno za charakteristické pro muže. Jsou to síla, tvrdost, mužnost, robustnost, drsnost.<sup>58</sup>

Tyto vlastnosti a charakteristiky, jsou-li dodržovány, i když v symbolickém významu (pevnost v postojích, vůdčí a rozhodovací role ve složitých situacích) určují obraz „ideálního“ muže. Naopak radikální rozdíly těchto kritérií vystavují muže společenskému tlaku.

Tradiční pojetí maskulinity však škodí v mnoha ohledech i jim. Souvisí s tím například častější výskyt srdečních chorob a nižší průměrná délka života. Za společenskou kategorií „muž“ se skrývá stejná různorodost jako za kategorií „žena“. Mužská privilegia, kde se více či méně podílejí všichni muži, se různí z pohledu bohatství, prestiže či moci. Dále se různí v závislosti na rasové, etnické a třídní příslušnosti muže, jeho věku, tělesné zdatnosti a pohlavní orientaci.

Na začátku 70. let se hrstka většinou bílých vzdělaných mužů, kteří pracovali na univerzitách a vysokých školách, začala scházet v malých neformálních skupinkách. Během těchto setkání diskutovali o svém prožívání mužské identity, o svých mezilidských vztazích, o svém celkovém chápání maskulinity. Zakládaly se organizované skupiny na podporu kolektivního vědomí. Jejich podstatou bylo reflektovat omezení ukládaná genderovými normami a stereotypy.

Koncem 70.let se však hnutí za mužskou emancipaci rozštěpilo do dvou proudů, které se lišily ve všech směrech. Uznávaný odborník Harry Brod nazývá toto rozdělení na „mužsky uvědomělé“ a „žensky uvědomělé“. „Mužsky“ zaměřený proud se nadále zaměřoval na nevýhodné a omezující tradiční postavení mužské role. „Žensky“ zaměřený proud byl přesvědčen, že tradiční pojetí maskulinity mužům škodí, zejména pak mužům jiné barvy pleti. Ústředním tématem toho proudu bylo násilí mužů a zejména násilí mužů vůči ženám.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup>THE FREE DICTIONARY. Masculinity. In: *Thefreedictionary.com* [online]. © 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.thefreedictionary.com/masculinity>

<sup>59</sup>RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003, s. 50–52. ISBN 80-246-0525-2.

Postavení mužů je rovněž ovlivněno řadou mýtů o mužské roli ve společnosti a rodině. Na muže je i v dnešní době nahlíženo jako na živitele rodin, na ekonomicky i politicky aktivní, rozhodné, racionální a dominantní. V mediální sféře jsou muži spojovány s financemi, politikou, sportem.<sup>60</sup>

Dále jsou mužům přisuzovány i tyto ideální vlastnosti aneb co muž dělá mužem (muž neukazuje své city, jde si za svým cílem, je věrný přítel, záleží mu na úspěchu v povolání).

Z historického hlediska není zacházeno stejným způsobem s mužskou a ženskou pracovní silou. V roce 2008 bylo těchto 10 kategorií, kde převládali muži:

- technici,
- kováři, zámečníci, nástrojáři,
- řidiči motorových vozidel,
- montéři, mechanici, opraváři elektrických zařízení,
- mechanici a opraváři strojů,
- kriminalisté,
- pracovníci bezpečnosti a ochrany (policie, hasiči, ostražka),
- vedoucí pracovníci velkých podniků,
- obsluha motorových strojů a zařízení,
- architekti, projektanti, techničtí inženýři.<sup>61</sup>

I v dnešní moderní době je možné se setkat pouze s mužským tvarem slov, která označují danou pracovní pozici, a to samozřejmě nejen v médiích, ale i v inzerátech. Lidé si velmi často spojují tato slova pouze s mužským pohlavím (ředitel, řidič). Čím vyšší je daná pozice, tím více si společnost určuje asociace spojené s muži.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup>KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004, s. 144. ISBN 8072611178.

<sup>61</sup>KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, s. 27–29. ISBN 9788073301651.

<sup>62</sup>VALDROVÁ, Jana. *Abc feminizmu*. Brno: Nesehnutí, 2004, s. 14. ISBN 8090322832.

Tabulka 4 Zaměstnání v národním hospodářství podle hlavních skupin klasifikace  
zaměstnání CZ-ISCO – muži

Hlavní skupiny klasifikace zaměstnání CZ-ISCO	2010 (v tis.osob)	2019 (v tis.osob)
Zákonodárci a řídící pracovníci	188,8	173,9
Specialisté	274,5	406,1
<b>Techničtí a odborní pracovníci</b>	<b>571,6</b>	<b>518,3</b>
Úředníci	95,1	105,2
Pracovníci ve službách a prodeji	206,2	277,9
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	45,5	42,6
<b>Řemeslníci a opraváři</b>	<b>769,5</b>	<b>748,6</b>
<b>Obsluha strojů a zařízení, montéři</b>	<b>511,2</b>	<b>539</b>
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	121,5	123,4
Zaměstnanci v ozbrojených silách	13,9	15,5

Zdroj:<sup>63</sup>

Z tabulky vyplývá dominance mužů v těchto třech zaměstnáních dle klasifikace CZ-ISCO. Řemeslníci a opraváři, obsluha strojů a zařízení, montéři a techničtí a odborní pracovníci. Od roku 2010 až do roku 2019 nastala jen výraznější změna u profese specialisté, jinak se samotný vývoj u ostatních profesí výrazně nezměnil.

### 2.3.1 Struktura zaměstnaných mužů dle nejvyššího dosaženého vzdělání.

Následující tabulka zobrazuje procentuální účast zaměstnaných mužů dle nejvyššího dosaženého vzdělání. Tabulka ukazuje výsledky z roku 2010 a 2019. Z těchto dat lze vyčíst stejně jako u žen stoupající zájem o vzdělání.

<sup>63</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Práce a mzdy: Zaměstnaní v národním hospodářství podle hlavních skupin klasifikace zaměstnání CZ-ISCO* [online]. Praha: ČSÚ, 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200409.pdf/ce455795-8bb4-483d-8c90-196ec485a520?version=1.1>

Tabulka 5 Struktura zaměstnaných mužů. Porovnání roku 2010 a 2019.

Nejvyšší dosažené vzdělání	2010 (ukazatel v %)	2019 (ukazatel v %)
Základní a bez vzdělání nedokončené	19,2	25,1
Střední bez maturity	67,8	67,7
Střední s maturitou	68,3	73,2
Vysokoškolské	78,4	81,1

Zdroj:<sup>64</sup>

<sup>64</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Práce a mzdy: Míra zaměstnanosti podle věkových skupin a nejvyššího dosaženého vzdělání* [online]. Praha: ČSÚ, 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190418.pdf/bc33cda8-a14d-4ab7-8e8a-710cbecc150b?version=1.1>



## 3 PŘÍLEŽITOSTI NA TRHU PRÁCE

### 3.1 Výběr pracovníků

Získávání nových zaměstnanců je nejčastějším a nejdůležitějším úkolem personalistů, jež je nezbytné pro fungování organizace, a to v podobě obsazování odborných a pracovních pozic.

Formy, jak lze získat nové zaměstnance, jsou následující:

- uchazeči z úřadu práce,
- osobní známosti,
- inzeráty, reklamy publikované v novinách, časopisech nebo v rádiu a v televizi,
- spolupráce se školami,
- stáže, zkušenosti období mladých lidí,
- partnerské a známé firmy,
- personální agentury,
- zajištění prostřednictvím outsourcingu.

Při výběru nových zaměstnanců zaměstnavatelé předpokládají odchod ženy na rodičovskou dovolenou nebo pracovní absence z důvodu péče o nemocné děti. Velký vliv při samotném výběru nových zaměstnanců má také stereotypní vnímání pracovních schopností žen (ženy v technických oblastech jsou vnímány jako ty méně schopné), kvůli kterým jsou diskriminovány již při žádání o zaměstnání.<sup>65</sup>

Proces náboru a výběru zaměstnanců jsou nejvíce zasaženy diskriminačními praktikami ze všech personálních procesů. Návodem k vyhnutí se této diskriminaci mohou být kompetenční modely v podobě popisu a bližší specifikaci ideálního kandidáta, jež vytvoří manažer.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup>PLESKOVÁ, Kateřina. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit)*. 2., aktualiz. vyd. Brno: Nesehnutí, 2005, s. 20. ISBN 8090322875.

<sup>66</sup>MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce]*. Praha: Gender Studies, 2007, s. 60. ISBN 9788086520230.

Dalšími podpůrnými prostředky může být používání hodnotících formulářů nebo využití assessment center, kde se prověří dovednosti i psychologické předpoklady zaměstnance. Další doporučení spočívá v přesném stanovení kritérií a v podílení se více osob na výběru zaměstnance, což může také zlepšit hodnocení kandidáta a jeho kvalit a také zaměření se na hodnocení kvalifikace a motivace, nikoliv na představy o vlastnostech daného pohlaví kandidáta.<sup>67</sup>

Nejdůležitější formální částí při přijímání pracovníků je příprava a podepsání pracovní smlouvy. Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) používá velmi obecné pojetí pracovní smlouvy. Pracovní smlouvy jsou příliš stručné a nejednoznačné oproti těm v zahraničí, tam trvá zvyk vypracovat pracovní smlouvu individuálně, podrobně a rozsáhle. Nedílnou formální náležitostí při přijímání pracovníků je ústní seznámení s právy a povinnostmi každého pracovníka, jež vyplývají z pracovního poměru a povahy práce na daném pracovním místě. Vlastní výběrové a přijímací řízení zpravidla zahrnuje orientační rozhovor s uchazečem, analýzu potřebných údajů o uchazeči (životopis, hodnocení z předcházejících zaměstnání, motivační dopis atd.), ověření profesních, kvalifikačních a také osobnostních předpokladů pracovníka, provedení přijímacího pohovoru, celkové vyhodnocení a rozhodnutí o přijetí, uzavření pracovní smlouvy a stanovení zkušební lhůty.<sup>68</sup>

Důležitým faktorem při rozhodování o přijetí je zejména výběrový rozhovor. Výběrový rozhovor by měl být v rukou řídicího pracovníka, který by měl být hlavním tazatelem. Základem výběrového rozhovoru je především vyjasnění si určitých očekávání a požadavků na obou stranách a následné zvážení, zda je jejich naplnění reálné. Velmi často však nastává situace, kdy organizace usiluje o konkrétního jednotlivce a nabízí takové podmínky a okolnosti práce, které se jeví jako nesplnitelné. Organizace vlastně již v době výběrového rozhovoru ví, že jsou tyto podmínky a okolnosti práce nesplnitelné. Tato situace se např. může týkat také diskriminace jednoho z pohlaví.<sup>69</sup>

---

<sup>67</sup>MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce]*. Praha: Gender Studies, 2007, s. 60. ISBN 9788086520230.

<sup>68</sup>KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých podnicích*. 2., přeprac. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2003, s. 114. ISBN 8024706024.

<sup>69</sup>BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. *Psychologie a sociologie v řízení firmy: cesty efektivního využití lidského potenciálu podniku: vysokoškolská učebnice pro studující Vysoké školy ekonomické v Praze*

Tabulka 6 Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE

Odvětví činnosti	Ženy (v tis.osob)	Muži (v tis.osob)
Zemědělství, lesnictví a rybářství	40,9	100,4
Těžba a dobývání	3,5	26,4
Zpracovatelský průmysl	493,3	962,1
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	12,0	38,4
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	16,6	46,3
Stavebnictví	29,6	347,2
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	323,0	272,8
Doprava a skladování	90,0	262,5
Ubytování, stravování a pohostinství	117,0	77,7
Informační a komunikační činnosti	40,5	129,4
Peněžnictví a pojišťovnictví	64,0	55,2
Činnosti v oblasti nemovitostí	17,7	25,0
Profesní, vědecké a technické činnosti	131,4	127,7
Administrativní a podpůrné činnosti	69,7	66,8
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	167,3	166,1
Vzdělávání	273,8	76,5
Zdravotní a sociální péče	313,4	81,4
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	49,9	50,5
Ostatní činnosti	67,4	29,4

Zdroj: <sup>70</sup>

*i studující ekonomických fakult jiných vysokých škol.* Praha: Prospektrum, 1994, s. 89–90. ISBN 8071750107.

<sup>70</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Práce a mzdy: Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE* [online]. Praha: ČSÚ, 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200407.pdf/fab4e4a4-66c6-45ad-b903-a9c9034a5053?version=1.1>

### 3.2 Diskriminace v zaměstnání

V jisté míře se na pracovním trhu vyskytuje diskriminace, kterou lze na pracovním trhu definovat jako jednání v neprospěch někoho založené na předsudku, především co se týče rasy, barvy pleti a v neposlední řadě pohlaví. Pokud jde o diskriminaci dle pohlaví, dá se dělit na přímou a nepřímou.<sup>71</sup>

Dle zákona je nutno rozeznávat přímou a nepřímou diskriminaci i pozitivní diskriminaci. Přímou diskriminací se rozumí ty případy, kdy s jednou osobou je zacházeno méně příznivým způsobem, než by bylo zacházeno s jinou osobou ve stejné situaci, a to hlavně z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, víry nebo světového názoru, pohlaví, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Nepřímou diskriminací se rozumí ty případy, kdy by zjevně neutrální ustanovení, kritérium nebo praxe uvedly osoby na základě jejich víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace do určité nevýhody v porovnání s jinými osobami. Toto jednání může nastat, když subjekt jedná v mezích práva, ale ve svých důsledcích je zaměstnanec diskriminován. Příkladem může být uvedena tato situace, kdy zaměstnavatel vyšle zaměstnance na dlouhodobé školení k prohloubení kvalifikace zaměstnance s odůvodněním, že u něj pracuje delší dobu, přestože na stejné prohloubení kvalifikace mohla být vyslána zaměstnankyně, která sice v podniku pracuje kratší dobu, avšak k výkonu práce je prohloubení kvalifikace více žádoucí. Dále lze jako nepřímou diskriminaci uvést, že z důvodu zdravotního stavu je nezbytné považovat i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření pro zajištění přístupu zdravotně postižených osob.

Mezi další formy diskriminace patří obtěžování a pronásledování. Tyto formy diskriminace jsou zaměřené proti lidské důstojnosti, cti, sebevědomí a sebeúctě dotčené osoby. Obtěžování může mít mnoho různých podob, a to od verbálního po psaný projev, gesta nebo chování, ale musí být dostatečně závažné a vytvářet atmosféru ponižující a urážlivou.

---

<sup>71</sup>ŠTAMBERKOVÁ, Jaroslava, ed. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, 2002, s. 7. ISBN 808643611x.

V pracovně právních vztazích se za tento druh diskriminace považuje nežádoucí jednání související s příslušností k danému pohlaví, a to při přístupu k zaměstnání, výkonu povolání nebo odborné přípravě, kde je práce konána. Záměrem této diskriminace je danou osobu zastrašit, ponížit, zahanbit, urážet nebo jí vytvořit zneklidňující prostředí.

Za jistý druh diskriminace se považuje i sexuální obtěžování. Kdy zaměstnanec nebo i vedoucí zaměstnance jakoukoliv formou (verbální, neverbální nebo fyzicky) obtěžuje zaměstnance. Avšak toto nežádoucí jednání musí mít sexuální povahu. Zpravidla to je jednání nevídané, nežádoucí a nevhodné. Zaměstnanec toto jednání diskriminuje při přístupu k zaměstnání, výkonu povolání nebo odborné přípravě, kde je práce konána.

Vítaná diskriminace však nabízí formy, které zákon připouští. Příklady je možné uvést ze zákona 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků.

- *„Samosprávný celek (např. obec, město, kraj) musí zajistit, aby při přijímání do pracovního poměru úředníků nebo jmenování vedoucích úředníků byla uplatňována opatření v zájmu rovnoměrného zastoupení pohlaví mezi úředníky nebo na některém stupni řízení. Opatření se uplatňují při přijímání nových úředníků a nedotýkají se postavení stávajících úředníků nebo vedoucích úředníků.“*
- *„Na místo úředníka se ucházejí ve výběrovém řízení muž a žena. Oba mají stejné předpoklady k výkonu práce, včetně kvalifikace a praxe. Vedoucí úřadu dá po zhodnocení výběrového řízení výběrovou komisí přednost ženě (muži) z toho důvodu, že v územním samosprávném celku je zaměstnáno mnohem více mužů (žen). Nejedná se o nerovnost, ale tzv. pozitivní diskriminaci, kterou zákon č. 312/2002 Sb., a antidiskriminační zákon připouští.“*

Tato forma diskriminace je zcela přípustná. Nejčastěji jsou to opatření zaměstnavatele k vyrovnání kvalifikace mezi zaměstnanci nebo k rovnoměrnému zastoupení mužů a žen v zaměstnání.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup>JOUZA, Ladislav. Dodržování rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. In: *Epravo.cz* [online]. 3. 3.2017 [cit.2020-09-05]. Dostupné z:

### 3.3 Platová nerovnost

Platovou nerovnost lze vymezit jako nerovné platové ohodnocení mezi muži a ženami nejen kvůli pohlaví jako biologickém znaku, ale hlavně z důvodu genderového chování a očekávání od žen jako takových.<sup>73</sup> Anglický termín pro genderové platové či mzdové skupiny je Gender Pay Gap nebo také Gender Wage Gap. Někdy se překládá i jako genderová mzdová mezera. Toto označení představuje nerovnosti v platových a mzdových skupinách za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Tato nerovnost je považována za hlavní symbol v nerovném postavení žen na trhu práce. Mzdové nerovnosti lze definovat jako diskriminační, pokud tedy dojde k situaci, že jsou muž a žena bez zásadních příčin rozdílně hodnoceni.<sup>74</sup>

Platová nerovnost je nejčastějším případem porušování v pracovněprávních vztazích mezi muži a ženami. Dle statistik České republiky není tajemstvím velká rozdílnost mezd mužů a žen za stejnou práci. Avšak nelze to ve všech případech považovat za jejich diskriminaci. Rozdíl ve výši mzdy mezi pohlavími může být ovlivněn několika hledisky. Pokud jsou ve svých výsledcích stejná, dá se mluvit o diskriminaci a o oprávněnosti žen domáhat se mzdového rozdílu soudní cestou.

Jedním z ukazatelů, který může mít vliv na rozdílnost mezd, je kvalifikační náročnost práce daná požadovaným stupněm vzdělání, rozsahem dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon práce podle složitosti předmětu práce (složitost v technologickém zařízení, výroby nebo provozu) a pracovních činností (manipulační a obslužné práce). Zákoník práce tato hlediska definuje velmi jasně a pragmaticky: složitost, obtížnost, namáhavost práce, kvalifikace zaměstnance, rovnocenné pracovní podmínky, prostředí, ale hlavně stejné výsledky.

---

<https://www.epravo.cz/top/clanky/dodrzovani-rovnosti-a-zakaz-diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-105394.html>

<sup>73</sup>ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, 2014 [cit. 2020-12-08]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/Prirucka-na-cestu-k-rovnosti.pdf>

<sup>74</sup>HEDIJA, Veronika a Petr MUSIL. Genderová mzdová mezera. *WorkingPaper* [online]. 2010, č. 12 [cit. 2021-01-01]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/do/econ/soubory/oddeleni/centrum/papers/12Hedija\\_Musil.pdf](https://is.muni.cz/do/econ/soubory/oddeleni/centrum/papers/12Hedija_Musil.pdf)

Jsou-li ty zákonem předepsané předpoklady splněny u muže a ženy, kteří vykonávají stejnou práci, nemělo by ke mzdové diskriminaci docházet.<sup>75</sup>

### 3.3.1 Genderové rozdíly v odměňování ve třech oblastech trhu práce

#### Veřejná správa

Do veřejné správy se zahrnují ministerstva a jejich příspěvkové instituce, územní samospráva, jako jsou orgány správy obcí a krajů, a státní správa. Tato oblast je z hlediska zaměstnanosti a pracovních podmínek nejvíce sledovaná a centrálně řízená státem. Veřejná správa je součástí veřejného sektoru, resp. veřejné sféry, zde jsou průměrné měsíční platy vyšší než v sektoru soukromém, a to z pohledu obou pohlaví. Ve veřejném sektoru je ve srovnání se sektorem soukromým variabilita platů nižší. Základem v odměňování ve veřejné sféře jsou platové tabulky, které obsahují platové tarify nastavené podle náplně práce pro zaměstnankyně a zaměstnance zařazené v dané třídě, resp. na dané pracovní pozici. K jednotlivým třídám platové tabulky je nastaveno rozmezí platu od – do, které je dále strukturované do stupňů podle dosažené délky praxe. Pokud je tedy známa délka praxe pracovnice či pracovníka a třída, do níž jsou zařazeni, je základní plat pevně daný. Takových tabulek funguje ve veřejné správě hned několik: platová tabulka pro zaměstnankyně a zaměstnance pod zákonem o státní službě, zvláštní tabulky pro zaměstnankyně a zaměstnance pod zákoníkem práce a zvláštní tabulka sazeb je i pro pracovnice a pracovníky zaměstnané na dohodu o provedení práce a dohodu pracovní činnosti. Tyto tabulky jsou jednotné pro všechny, přihlíží k době praxe, takže nejsou neutrální z hlediska věku. Tabulky tedy zvýhodňují pouze ty pracovnice a pracovníky, kteří mají delší dobu praxe, i když práce je stejná.<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup>JOUZA, Ladislav. *Dodržování rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. In: *Epravo.cz* [online]. 3. 3. 2017 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dodrzovani-rovnosti-a-zakaz-diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-105394.html>

<sup>76</sup>KŘÍŽKOVÁ, Alena, Romana MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018, s. 80. ISBN 9788073303297.

## **Střední a vysoké školství**

Z dlouhodobého hlediska je školství podfinancováno a souvisí s tím i nízký zájem ze strany lidí, kteří mají zájem o výkon učitelské profese. Střední a částečně i základní školství se vyznačují vysokým podílem žen, nízkými náklady a relativně přesně danými složkami odměňování. Vysoké školství je silně hierarchizované, výkonové a existuje v něm celá řada rozdílů v odměňování, a to jednak z hlediska jednotlivých pozic, tak z hlediska oborů. V případě středních škol je mzdový rozdíl velice nízký, avšak v případě vysokých škol dosahuje jednoznačně vyšších hodnot.<sup>77</sup>

## **Soukromá sféra**

Soukromá sféra trhu práce zaměstnává dle Českého statistického úřadu za rok 2018 celkem 75% všech zaměstnankyň a zaměstnanců. Na nerovné odměňování žen a mužů vykazuje tento sektor, ve srovnání se sektorem veřejným, větší genderový rozdíl v odměňování, ale také nižší průměrné mzdy u obou pohlaví. Řada výzkumů ukázala, že příčin nerovného odměňování je hned několik (kulturní a společenská očekávání, koncentrace žen nebo mužů v určitých povoláních a profesích, nízké zastoupení žen ve vedoucích pozicích, ale i nastavení mzdových systémů, systémů přidělování odměn a osobních hodnocení).<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup>KŘÍŽKOVÁ, Alena, Romana MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018, s. 103. ISBN 9788073303297.

<sup>78</sup>KŘÍŽKOVÁ, Alena, Romana MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018, s. 131. ISBN 9788073303297.



Tabulka 7 Gender pay gap, mezinárodní srovnání

Území, země	2010 (ukazatel v %)	2019 (ukazatel v %)
Belgie	10,2	6,0
Bulharsko	13,0	13,5
<b>Česko</b>	<b>21,6</b>	<b>20,1</b>
Dánsko	17,1	14,5
Estonsko	27,7	22,7
Finsko	20,3	16,3
Francie	15,6	15,5
Chorvatsko	5,7	10,5
Irsko	13,9	-
Itálie	5,3	-
Kypr	16,8	13,7
Litva	11,9	14,0
Lotyšsko	15,5	14,1
Lucembursko	8,7	4,6
Maďarsko	17,6	11,2
Malta	7,2	11,7
Německo	22,3	20,9
Nizozemsko	17,8	14,8
Polsko	4,5	8,8
Portugalsko	12,8	16,2
Rakousko	24,0	19,6
Rumunsko	8,8	3,0
Řecko	15,0	-
Slovensko	19,6	19,4
Slovinsko	0,9	8,7
Spojené království	23,3	19,9
Španělsko	16,2	14,0
Švédsko	15,4	12,2

Zdroj: <sup>79</sup>

<sup>79</sup>ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Práce a mzdy: Gender pay gap, mezinárodní srovnání*[online]. Praha: ČSÚ, 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200437.pdf/b9713bf4-d3f4-4968-a57a-bfbc7cb14091?version=1.1>

Tabulka zahrnuje ekonomické činnosti sekce CZ-NACE B až S, bez sekce O. Zahrnuje jen podniky s více než 10 zaměstnanci.

Rozdíl ve výdělcích žen a mužů (tzv. Gender Pay Gap – GPG) činí v České republice závratných 20,1 %. Průměr EU je přitom o více jak 5 % nižší. Mezi členskými státy je na tom Česká republika – hned po Estonsku a Německu – nejhůře.

Nerovné odměňování má celou řadu příčin. Jeho výši ovlivňuje například vyšší koncentrace žen v hůře placených zaměstnáních (školství, zdravotní a sociální péče), nižší zastoupení žen ve vedoucích pozicích, genderové stereotypy ve vnímání společenské role žen a mužů (žena – pečovatelka, muž – živitel rodiny), nerovnoměrné dělení péče o děti a práce v domácnosti nebo také přímá diskriminace v zaměstnání.<sup>80</sup>

### 3.4 Právní úprava rovných příležitostí

V české legislativě je zakotvena koncepce rovných příležitostí žen a mužů v Listině základních práv a svobod, dále také v zákoníku práce a zákoně o zaměstnanosti. V návaznosti na zákoník práce působí rovněž zákon o mzdě a zákon o platech. Dle těchto stanovených zákonů tak náleží mužské i ženské populaci totožný plat za stejnou práci. Koncept rovných příležitostí je rovněž zakotven v primárních pramenech práva Evropské unie, tedy Římské a Amsterodamské smlouvě. Požadavek na stejné hodnocení pro muže a ženy byl začleněn již roku 1957 do Římské smlouvy. Smlouva Amsterodamská naopak požadovala, aby Unie zapracovala na zlepšení rovných příležitostí a odstranění diskriminace. Řada směrnic upravujících rovné zacházení byla přenesena po vstupu České republiky do Evropské unie. Neméně důležitá je Charta základních práv Evropské unie. V rámci Evropské unie existuje celá řada dalších norem, které mohou sloužit jen jako doporučení nebo případně stanovují kroky k prosazení rovnosti.<sup>81</sup>

Stěžejním orgánem v České republice, který se zabývá problematikou rovných příležitostí, je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které některé pravomoci převedlo na nově vytvořenou sekci pro rovné příležitosti žen a mužů. Hlavním úkolem Ministerstva

---

<sup>80</sup> *Rovná odměna* [online]. Praha: Rovná odměna, 2020 [cit. 2020-12-12]. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/>

<sup>81</sup> TURKOVÁ, Jana. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem* [online]. Praha: Business LeadersForum, 2006 [cit. 2020-12-12]. Dostupné z: [http://www.feminismus.cz/download/rovne\\_prilezitosti\\_spolecenska\\_odpovednost\\_firem.pdf](http://www.feminismus.cz/download/rovne_prilezitosti_spolecenska_odpovednost_firem.pdf)

práce a sociálních věcí v této problematice je sestavení dokumentu, který se zabývá prioritami a postupy vlády v prosazení rovných příležitostí. Tento dokument obsahuje mnoho cílů a kroků. Dalším důležitým dokumentem, tentokrát vytvořeným vládou České republiky, je vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice. Mezi další orgány působící v prosazování genderové rovnosti je Rada pro rovné příležitosti žen a mužů. Tento orgán je nevládní institucí a slouží jako poradní orgán vlády. Jeho zástupci jsou z řad ministerstev a jiných nevládních institucí. Této organizaci slouží i webová stránka. [www.tojеровnost.cz](http://www.tojеровnost.cz). Další institucí je Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen, který působí v rámci Rady vlády České republiky.<sup>82</sup>

Stručně lze shrnout základní právní předpisy, které upravují oblast rovných příležitostí do těchto úrovní:

**Na úrovni České republiky:**

- Zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod.
- Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

**Na úrovni Evropské unie to pak jsou tyto:**

- Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství.
- Amsterodamská smlouva.
- Listina základních práv Evropské unie.
- Rámcová strategie Společnosti o rovnosti pohlaví.
- Strategie pro dosažení rovnosti žen a mužů.
- Evropský pakt pro rovnost žen a mužů.

---

<sup>82</sup> SMETÁČKOVÁ, Irena a Lucie JARKOVSKÁ. *Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*. Praha: Otevřená společnost, 2006, s. 67. ISBN 809033315x.

### **Směrnice Evropské unie**

- Směrnice 75/117/EHS – o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.
- Směrnice 76/207 EHS – o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
- Směrnice 2006/54/EHS – o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.<sup>83</sup>

V České republice existují různé nevládní a neziskové organizace, které se zabývají problematikou rovnosti pohlaví. Příkladem je uvedeno těchto sedm institucí:

- Asociace pro rovné příležitosti žen a mužů,
- Český helsinský výbor,
- Český svaz žen,
- Evropská kontaktní skupina,
- Forum 50%,
- Gender studies,
- Otevřená společnost.

### **Gender mainstreaming**

Metoda gender mainstreamingu představuje jeden z nejúčinnějších nástrojů k odstraňování genderové nerovnosti.

Gender mainstreaming znamená „prostoupení“ hlediska genderové rovnosti všemi koncepčními a rozhodovacími procesy ve všech jejich fázích, včetně plánování, provádění a vyhodnocování. Jedná se o uplatňování perspektivy rovných příležitostí při rozhodovacích procesech ve všech oblastech politiky a organizace práce, při reorganizaci, tvoření a hodnocení těchto procesů.

---

<sup>83</sup>JOUZA, Ladislav. *Dodržování rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. In: *Epravo.cz* [online]. 3. 3. 2017 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dodrzovani-rovnosti-a-zakaz-diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-105394.html>

Genderová perspektiva by měla být integrována do všech existujících politik, a to i do těch, které se na první pohled jeví jako genderově neutrální (doprava, finance, životní prostředí...atd.). Před přijetím jakéhokoli rozhodnutí je nutné vyhodnotit dopad tohoto rozhodnutí na ženy a muže (tzv. genderová analýza) a případně odstranit jejich škodlivé účinky.

Tato politika musí být aplikována na všech úrovních (evropská, národní, regionální, lokální). Každý úřad musí mít vlastní soubor opatření k vyrovnávání příležitostí žen a mužů v oblasti veřejné politiky, za kterou nese odpovědnost. Genderový mainstreaming musí být prováděn i v personální politice.

K úspěšnému provádění této metody je nutné disponovat genderově senzitivními statistikami. Na základě příslušných dat je možné vytvořit analýzu, na niž navazuje konkrétní specificky zaměřené řešení.

Tato strategie je velmi přínosná a účinná. Gender mainstreaming je zaměřen na politické procesy jako takové a na implementaci genderové perspektivy, a proto nevyžaduje definici speciálních kategorií či cílových skupin. Hlavní výhodou je, že se tato metoda pohybuje v rámci širších dimenzí s předpokladem, že prakticky žádný zákon, politické opatření či instituce není genderově neutrální, ačkoliv se to obecně předpokládá.

Prvně byla myšlenka mainstreamingu vyslovena na ženském kongresu OSN v Nairobi v roce 1985. Požadavek na zavedení gender mainstreamingu do praxe znovu zazněl v roce 1995 na pekingské konferenci o ženách, kde byla založena akční platforma, která vyhlásila potřebu šíření této strategie. V následujícím roce stejný požadavek formulovala Evropská unie. V roce 1997 Evropský parlament přímo vyzval členské státy Evropské unie, aby prosazovaly politiku gender mainstreamingu na lokální, regionální a národní úrovni. K tomuto prosazování jsou státy Evropské unie vázány Amsterodamskou smlouvou z roku 1999.

Gender mainstreaming se stal oficiální strategií Evropské unie a projekty jsou financovány z evropských zdrojů, které musí zahrnout prvek gender mainstreaming nějakým způsobem do svých aktivit.

Česká vláda metodu gender mainstreamingu uznala za legitimní nástroj pro výkon politiky rovných příležitostí mužů a žen v ČR a zařadila její aplikaci mezi prioritní úkoly v této oblasti (viz vládní usnesení č. 456 z 9. května 2001). Česká vláda však zůstala pouze u toho a metoda gender mainstreamingu není zatím při tvorbě a hodnocení politik prakticky využívána.<sup>84</sup>

### 3.4.1 Vybraná legislativní opatření

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod. Ústava a ústavní zákony jsou nejvyšší právní síly v České republice. S jejich ustanoveními nikdy nesmí být v rozporu právní předpisy a nižší právní síly, což jsou zákony a podzákonné předpisy. Na ústavně-právní úrovni zaručuje rovnost k právům Listina základních práv a svobod. Konkrétně jde o tato ustanovení Listiny základních práv a svobod: „*Čl. 1 stanoví, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech, a že základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“ Dále je uvedeno v Listině základních práv a svobod v článku 3 v odst. 1, že 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 základní práva a svobody. Odstavec 2 odkazuje, že každý má právo se svobodně rozhodovat o své národnosti. Upozornění na to, že nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod odkazuje odstavec 3. Dále lze vzpomenout i na neméně důležitý Čl. 10, který má ustanovení o ochraně osobnosti. V zásadě je zde zdůrazněno, že každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst, ale také aby byla zajištěna ochrana jeho jména. Ochranu základních práv a svobod garantuje Ústava České republiky v čl. 6, a to soudní mocí bez ohledu na to, kdo je viníkem diskriminace. Dle čl. 2 odst. 3 spočívá zvláštní ústavní ochrana hlavně v tom, že státní moc lze uplatnit jen v případech, v mezích a způsoby, které stanoví zákon. V návaznosti na čl. 6 Ústavy České republiky obsahuje podrobnější ustanovení o ochraně základních práv a svobod hlava čtvrtá, která pojednává o moci soudní. V zásadě platí, že ochrana práv a svobod

---

<sup>84</sup>FORUM 50. Gender mainstreaming. *Padesatprocent.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-01-01]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/dokumenty-odkazy/strategicke-dokumenty/gender-mainstreaming>

zajišťují všechny soudy. Z hlediska základních práv a svobod jako specifické kategorie je však významná jejich ochrana „*Ústavním soudem, který je povolán k ochraně ústavnosti. Čl. 87 odst.1 písm. d) výslovně stanoví, že Ústavní soud rozhoduje o ústavní stížnosti proti pravomocnému rozhodnutí a jinému zásahu orgánů veřejné moci do ústavně zaručených základních práv a svobod.*“ Ústava České republiky odkazuje také na mezinárodní právní úpravu (International Human Rights Law) lidských práv v čl. 10. Tento článek stanovuje, že vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách jsou pro Českou republiku zcela závazné a je jim dána přednost před zákonem. Jejich transformace je nezbytná pro přímé uplatnění mezinárodních smluv do českého právního řádu formou publikace ve Sbírce zákonů České republiky, souhlas Parlamentu a podpis prezidenta republiky jako akt ratifikace. Tendence k dosažení rovného zacházení a zákazu diskriminace jsou charakteristické především svým cílem např. stejné mzdy pro obě pohlaví za stejnou práci, stejné příležitosti a stejný přístup ke vzdělání. Avšak dané směrnice Evropských společenství k zákazu diskriminace, byly v českém právním řádu po 1. lednu 2007 nejméně zastoupeny v pracovním právu. Zákaz diskriminace, rovné zacházení a s tím spojeny důsledky vyplývající z porušení práv a povinností v pracovněprávních vztazích jsou upraveny v zákoníku práce v části první hlavě čtvrté. „*Zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci znamená, že nebude existovat jakákoli diskriminace zaměstnanců, ať přímá nebo nepřímá, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování za práci a jiná peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání*“. Řada zaměstnavatelů však tyto právní předpisy opomíjí a řídí se vlastními pravidly, což je absolutně nepřijatelné nejen z morálního hlediska, ale hlavně je to v rozporu s právní legislativou. Dojde-li k diskriminačnímu konfliktu zaměstnavatelé často volí cestu tzv. neutrálního přístupu, podle kterého nediskriminovat znamená nezabývat se otázkou rovnosti. Podle § 25 c odst. 7 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Problematika ohledně práva na práci, zaměstnanosti a rovného zacházení s uchazeči o zaměstnání stanoví Listina základních práv a svobod v čl. 26 odst.3. Podle tohoto článku má „*každý právo získat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří právo nemohou vykonávat bez své viny, stát*

*v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje.*“ Konkrétní úpravu práva na práci a rovnost zacházení s uchazeči o zaměstnání upravuje Zákon o zaměstnanosti.<sup>85</sup>

Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací.

Tento zákon byl přijat v roce 2009, a ačkoliv mu předcházely dlouhé legislativní boje, nakonec byl prosazen až po přehlasování veta prezidenta republiky. Hlavním důvodem pro přijetí tohoto předpisu bylo splnění povinnosti implementovat antidiskriminační směrnice Evropské unie, které vyžadují zajištění rovného zacházení v široké škále právních vztahů. Kromě pracovněprávních vztahů se antidiskriminační zákon vztahuje rovněž na oblast sociálního zabezpečení (zvláště podrobně se zabývá zásadou rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků), oblast přístupu ke zdravotní péči, vzdělávání a další oblasti, uvedené v § 1. Tento zákon se stal první komplexní právní úpravou svého druhu v právním řádu České republiky, nedá se však říct, že by do antidiskriminačního práva vnesl „revoluční“ změny, neboť v mnoha ohledech je „nová“ úprava podobná přecházející úpravě v zákoně o zaměstnanosti, zákoníku práce a dalších předpisech.

Antidiskriminační zákon mimo jiné zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a v návaznosti na přímo použitelný předpis Evropské unie, na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje (viz § 1 antidiskriminačního zákona) právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, členství a činnosti v profesních komorách, sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování (včetně odborné přípravy), přístupu ke zboží a službám včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti, nebo při jejich poskytování.

---

<sup>85</sup> ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Vládní dokumenty Listina základních práv a svobod* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, 2014 [cit. 2020-12-08]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnm/dokumenty/vladni-dokumenty/lzps\\_1.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnm/dokumenty/vladni-dokumenty/lzps_1.pdf)



- Na stranu druhou se tento zákon výslovně nevztahuje zejména (srov. § 1 odst. 2 antidiskriminačního zákona) na právní vztahy související s úpravou podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí nebo osob bez státní příslušnosti na území České republiky (tím však není dotčena úprava stanovená přímo použitelným předpisem Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků).<sup>86</sup>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Tento zákon upravuje právní vztahy, které vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Jedná se o vztahy pracovněprávní. Upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Na rovné zacházení a zákaz diskriminace odkazuje hlava čtvrtá § 16 a 17.

#### **§ 16:**

- *„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“*
- *„V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.“*
- *„Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke*

---

<sup>86</sup>ČERNÝ, Jiří a Nicole FRYČOVÁ. Antidiskriminační zákon. In: *Epravo.cz* [online]. 3. 9. 2019 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/deset-let-antidiskriminacniho-zakona-historie-zhodnoceni-a-vyhled-do-budoucna-109902.html>

*skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“*

§ 17 se týká právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích s odkazem na podrobnější znění v antidiskriminačním zákonu.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup>ZAKONY PRO LIDI. *Zákoník práce*. Economia a.s. [online]. © 2021 [cit. 2021-01-01]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/>

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 4 CÍLE, METODY, POSTUP VÝZKUMU

### 4.1 Cíl dotazníkového šetření

Cílem dotazníkového šetření je zmapování názorů žen a mužů, kteří na základě vlastních zkušeností a svého úsudku zhodnotí postavení daného pohlaví na trhu práce z hlediska rovnosti.

Výzkum má dále za úkol zjistit tyto dílčí cíle:

- Jsou-li ve společnosti nadále vnímány tradiční role ženy (péče o rodinu) a muže (pouze jako živitel rodiny).
- Zda jsou ve vedoucích pozicích rovnoměrně zastoupeni ženy a muži.
- V jaké míře existuje na pracovním trhu diskriminace v zaměstnání.
- Jsou-li ve společnosti vnímány platové nerovnosti mezi ženami a muži.

### 4.2 Metody výzkumu

Názory respondentů v praktické části diplomové práce jsou získány pomocí dotazníku, jenž byl vytvořen přes webové stránky [www.surveio.com](http://www.surveio.com). Následné šetření probíhalo v období od 1.8.2020–1.9.2020, skládalo se z 15 otázek a odpovědělo na něj 117 respondentů. Dotazník byl umístěn na sociální síti školy, autorky a odkaz na vyplnění dotazníku byl rozeslán studentům dálkového studia UJAK. Návratnost dotazníku byla nad očekávání úspěšná, a to v podobě 78%. Cílem autorky bylo získat 150 respondentů.

### 4.3 Postup výzkumu

Jako základní metoda výzkumu praktické části bylo zvoleno dotazníkové šetření. Tento postup výzkumu je zaměřen na muže i ženy různých věkových kategorií, různého stupně vzdělání, pracujících v různých odvětvích. Respondenti budou odpovídat na otázky ohledně platové rovnosti, genderové diskriminace a vnímání role muže a ženy nejen na trhu práce.

V úvodní části dotazníku jsou respondenti a respondentky seznámeni se záměrem výzkumu a také časovou osou pro vyplnění. Dále jsou ujištěni o naprosté anonymitě a použití výsledků pouze k praktické části diplomové práce.

Jak již bylo zmíněno, dotazníkového šetření se zúčastnilo 117 respondentů, z toho bylo 73 žen a 44 mužů.

#### 4.4 Charakteristika výzkumného vzorku

Výzkumný vzorek tvořili ženy a muži ve věku od 18 let, přičemž horní věková hranice nebyla stanovena. Dosažené vzdělání bylo rozděleno do primárního, sekundárního a terciálního.

Tabulka 8 Charakteristika výzkumného vzorku

Ženy	ZŠ	SŠ s výučním listem	SŠ s maturitou	Vyšší odborná škola	VŠ
18-25	2	2	6	0	0
26-40	0	1	6	9	33
41-50	0	0	4	3	2
51 a více let	0	0	5	0	0
Muži					
18-25	1	3	5	0	5
26-40	0	0	2	0	12
41-50	0	0	0	0	1
51 a více let	0	4	11	0	0

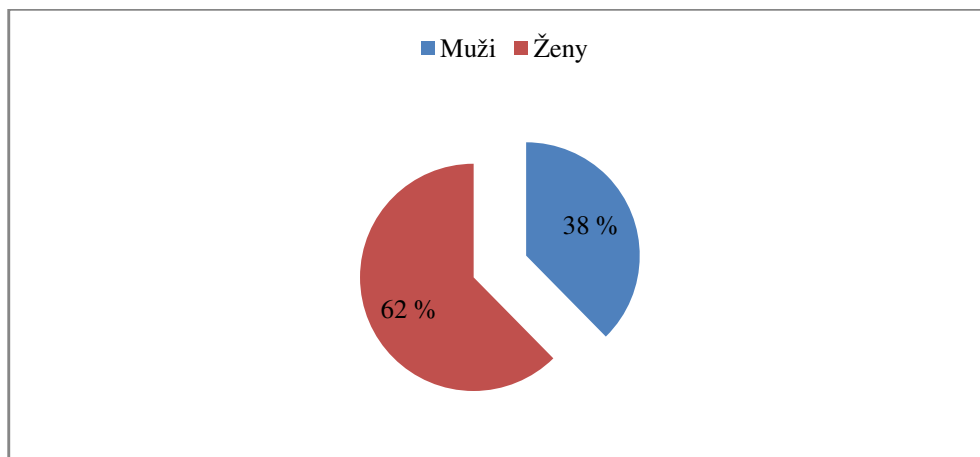
Zdroj: Vlastní výzkum

## 5 VÝSLEDKY VÝZKUMU

### Otázka č. 1: Pohlaví respondentů

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 117 osob, z toho 73 žen (62%) a 44 mužů (38%).

Graf 1 Pohlaví respondentů

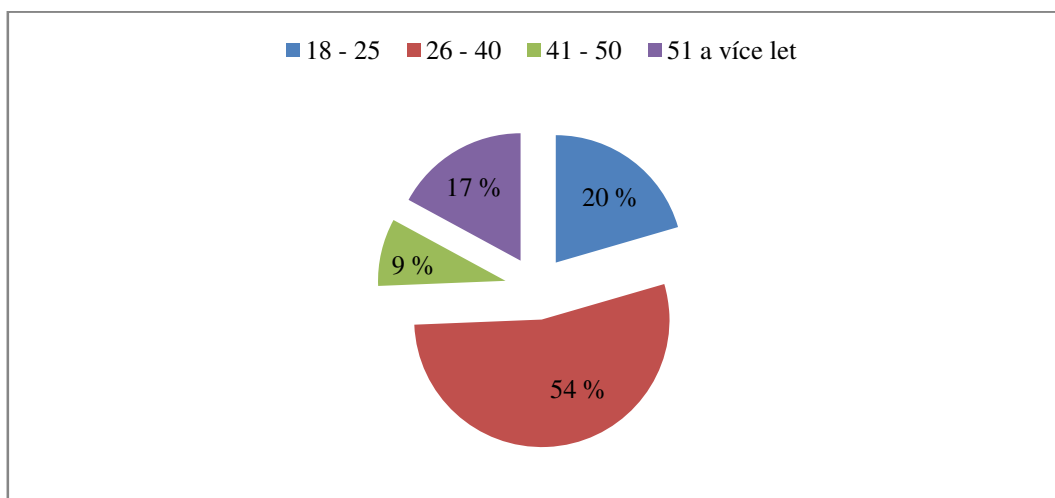


Zdroj: Vlastní výzkum

## Otázka č. 2: Věková struktura

Dominantní skupinu z hlediska věkové struktury tvořili respondenti ve věkovém rozmezí 26–40 let, představovali celkem 54% (63 osob). Na další pomyslné příčce se umístilo věkové rozmezí 18–25 let, a to 20% (24 osob). Ve věkovém intervalu 51 a více let bylo 17 % respondentů (20 osob). Celkově nejméně respondentů bylo ve věkovém rozpětí 41–50 let, a to 9 % (10 osob).

Graf 2 Věková struktura



Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 9 Věková struktura

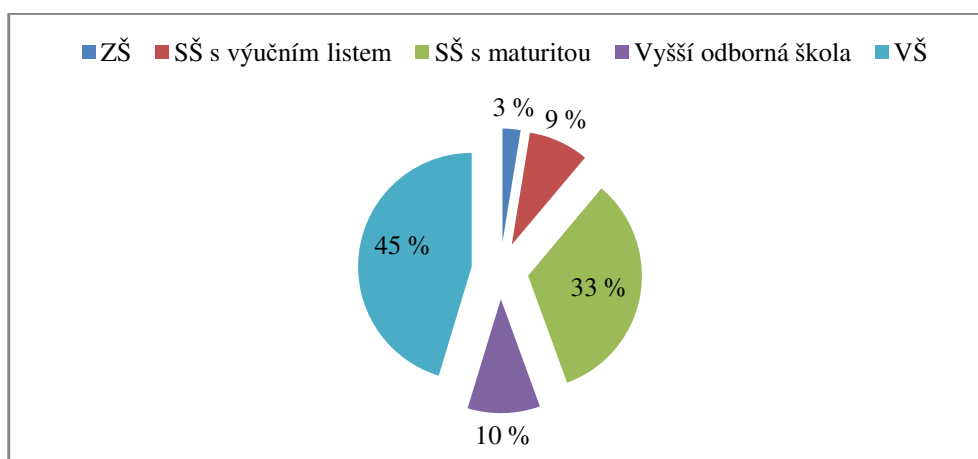
	Celkem	Ženy	Muži
18-25	24	10	14
26-40	63	49	14
41-50	10	9	1
51 a více let	20	5	15

Zdroj: Vlastní výzkum

### Otázka č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání

Největší počet respondentů uvádí jako svoje nejvyšší dosažené vzdělání vysokoškolské. Celkem to bylo 45% (53 osob). Středoškolské vzdělání s maturitou uvedlo 33% (39 osob), středoškolské s výučním listem 9% (10 osob) dotazovaných. Dále 10% (12 osob) dotazovaných uvedlo vyšší odbornou školu a základní vzdělání měla pouze 3% (3 osoby) respondentů.

Graf 3 Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 10 Nejvyšší dosažené vzdělání

	Celkem	Ženy	Muži
ZŠ	3	2	1
SŠ s výučním listem	10	3	7
SŠ s maturitou	39	21	18
Vyšší odborná škola	12	12	0
VŠ	53	35	18

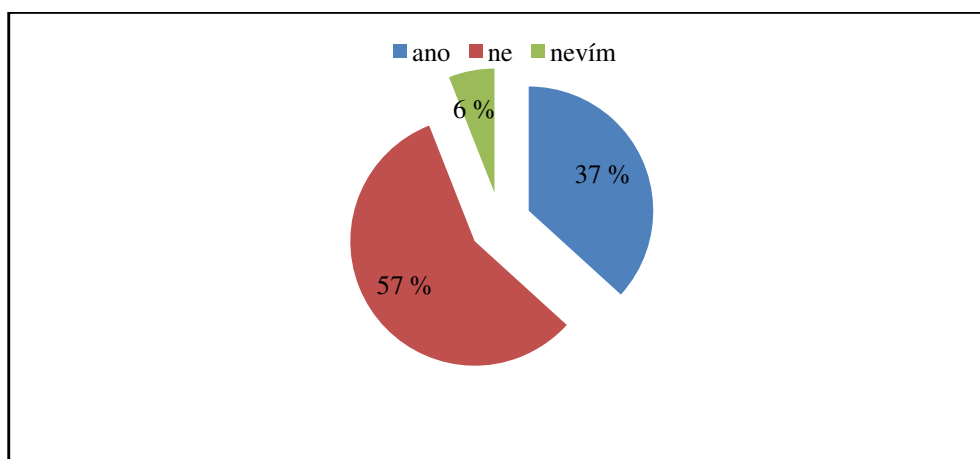
Zdroj: Vlastní výzkum

#### Otázka č. 4: Myslíte si, že péče o rodinu je záležitostí ženy?

Cílem této otázky bylo zjistit, jak respondenti vnímají postavení ženy v rodině, tzn. jestli převládá tradiční pojetí ženy jako pečovatelky o rodinu a děti, nebo již toto tvrzení nepřevládá. Z celkového počtu respondentů se 57% (67 osob) domnívá, že toto tvrzení již neplatí. Naproti tomu se 37% (43 osob) dotazovaných domnívá, že ženě tyto náležitosti zůstávají. 6% (7 osob) respondentů se nemohlo rozhodnout s odpovědí, a tak zvolili možnost nevím. Tato otázka přinesla velmi pozitivní výsledek, protože nadpoloviční většina respondentů vnímá péči o rodinu jako záležitost obou pohlaví.

Avšak podrobnější náhled do výsledků šetření zjistil, že jsou to právě ženy, které ve značné převaze s tradičním pojetí ženy nesouhlasí. Celkem jich bylo 59 ve věkovém rozmezí 18-25 a 26-40 let.

Graf 4 Myslíte si, že péče o rodinu je záležitostí ženy?



Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 11 Myslíte si, že péče o rodinu je záležitostí ženy?

	Celkem	Ženy	Muži
ano	43	13	30
ne	67	59	8
nevím	7	1	6

Zdroj: Vlastní výzkum

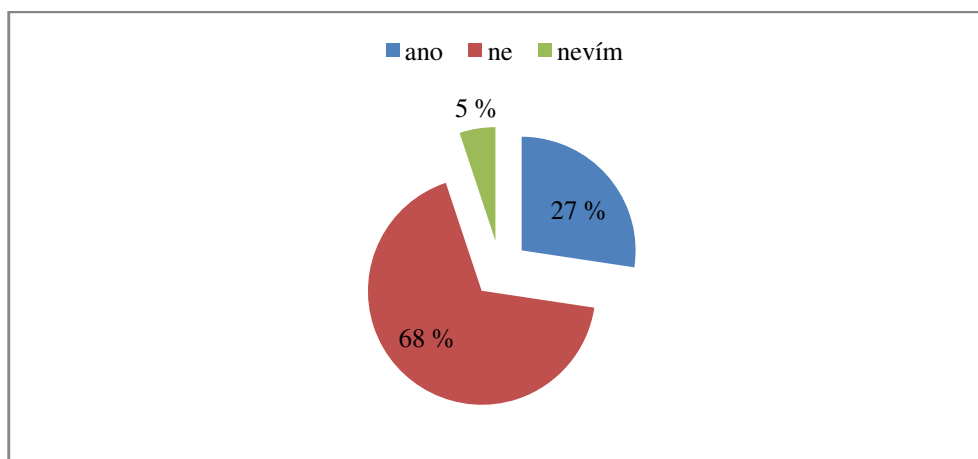


### Otázka č. 5: Souhlasíte s výrokem, že muž je hlavou rodiny?

Tato otázka byla zvolena z důvodu postavení muže v rodině, tedy zda nadále přetrvává dosavadní tradiční pojetí muže jako živitele rodiny. Z celkového počtu respondentů se 68% (79 osob) domnívá, že již tato tradice neplatí, naopak 27% (32 osob) dotazovaných toto tradiční pojetí muže uznává. Zbylých 5 % (6 osob) respondentů na tuto otázku nemělo jasnou odpověď, proto využili možnosti nevím. I tato otázka stejně jako předešlá přinesla pozitivní výsledek ve smyslu vnímání muže v rodině.

Zajímavostí však je, že s tradičním pojetím muže nesouhlasí především ženy. Celkem jich bylo 55. Podrobnější náhled do výsledků výzkumu zjistil, že se jednalo o respondentky ve věkovém rozmezí 18-25 a 26-40. Tudíž stejné věkové rozmezí jako v předešlé otázce.

Graf 5 Souhlasíte s výrokem, že muž je hlavou rodiny?



Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 12 Souhlasíte s výrokem, že muž je hlavou rodiny?

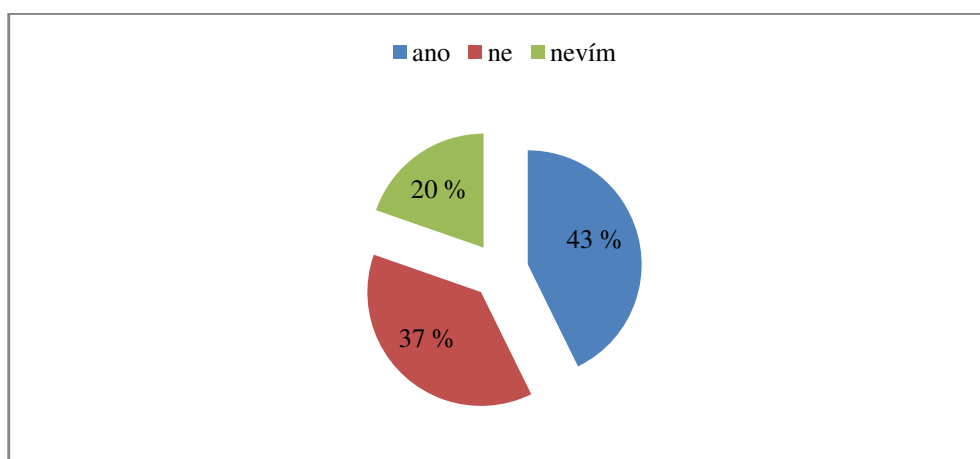
	Celkem	Ženy	Muži
ano	32	16	16
ne	79	55	24
nevím	6	2	4

Zdroj: Vlastní výzkum

### Otázka č. 6: Vnímáte rozdělení na čistě ženské a čistě mužské profese?

O existenci rozdělení na ženské a mužské profese bylo přesvědčeno 43% (50 osob) respondentů, avšak 37% (44 osob) dotazovaných s tímto názorem nesouhlasí. Možnost nevím využilo 20% (23 osob) účastníků. Tento výsledek, který se liší v rozmezí několika hlasů v odpovědích, není zcela jasný. Téměř 100 respondentů tento fakt vnímá odlišně.

Graf 6 Vnímáte rozdělení na čistě ženské a čistě mužské profese?



Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 13 Vnímáte rozdělení na čistě ženské a čistě mužské profese

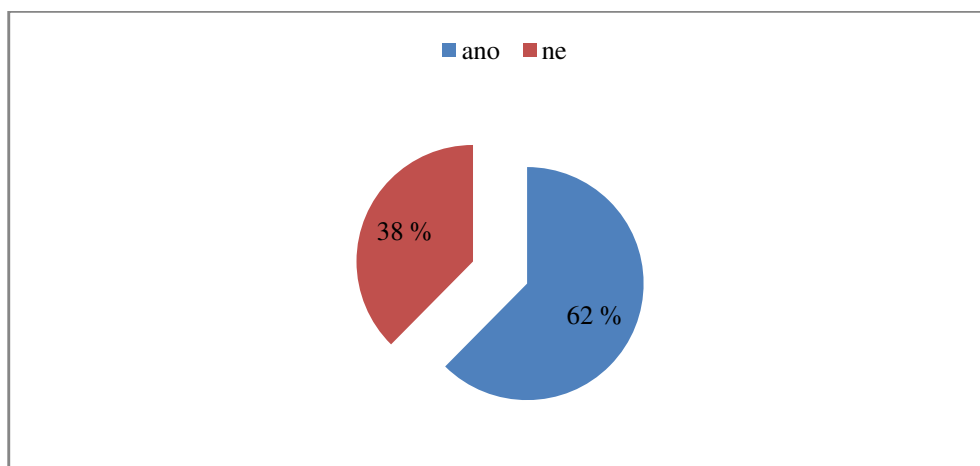
	Celkem	Ženy	Muži
ano	50	30	20
ne	44	38	6
nevím	23	5	18

Zdroj: Vlastní výzkum

**Otázka č. 7: Myslíte si, že vaše pracovní pozice odpovídá Vašemu nejvyššímu dosaženému vzdělání?**

Cílem této otázky bylo zjistit, zda se respondenti cítí být podhodnoceni a mají dojem, že jejich vzdělání odpovídá vyšší pracovní pozici. Z celkového počtu respondentů se 62% (73 osob) domnívá, že jejich pracovní pozice odpovídá jejich nejvyššímu dosaženému vzdělání. Celkem 38% (44 osob) respondentů se domnívá, že by měli být zaměstnáni na vyšší pracovní pozici. Tento výsledek lze vnímat také kladně, je velice přínosné, že nadpoloviční většina respondentů je spokojena se svojí pracovní pozicí a jejím ohodnocením.

Graf 7 Myslíte se, že vaše pracovní pozice odpovídá vašemu nejvyššímu dosaženému vzdělání?



Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 14 Myslíte si, že vaše pracovní pozice odpovídá vašemu nejvyššímu dosaženému vzdělání?

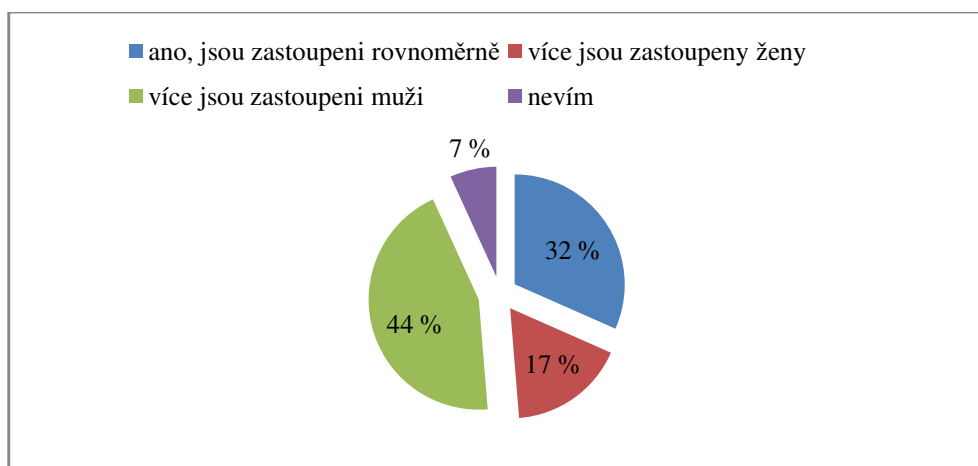
	Celkem	Ženy	Muži
ano	73	33	40
ne	44	40	4

Zdroj: Vlastní výzkum

**Otázka č. 8: Jsou na vedoucích pozicích ve vašem zaměstnání rovnoměrně zastoupeni ženy i muži?**

Z celkového počtu respondentů bylo 44% (52 osob) přesvědčeno, že muži jsou na vedoucích pozicích zastoupeni více než ženy. Ženské zastoupení na vedoucích pozicích vnímá 17% (20 osob) respondentů. Dalších 32% (37 osob) dotazovaných se domnívá, že zastoupení je rovné. Možnost nevím zvolilo 7% (8 osob) respondentů. Výsledek této otázky ukazuje nedostatečné dosazování žen do vedoucích pozic, které může být ovlivněno několika faktory, např. odchod žen na rodičovskou dovolenou.

Graf 8 Jsou na vedoucích pozicích ve vašem zaměstnání rovnoměrně zastoupeni ženy i muži?



Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 15 Jsou na vedoucích pozicích ve vašem zaměstnání rovnoměrně zastoupeni ženy i muži?

	Celkem	Ženy	Muži
Ano, jsou zastoupeni rovnoměrně	37	16	21
Více jsou zastoupeny ženy	20	15	5
Více jsou zastoupeni muži	52	40	12
Nevím	8	2	6

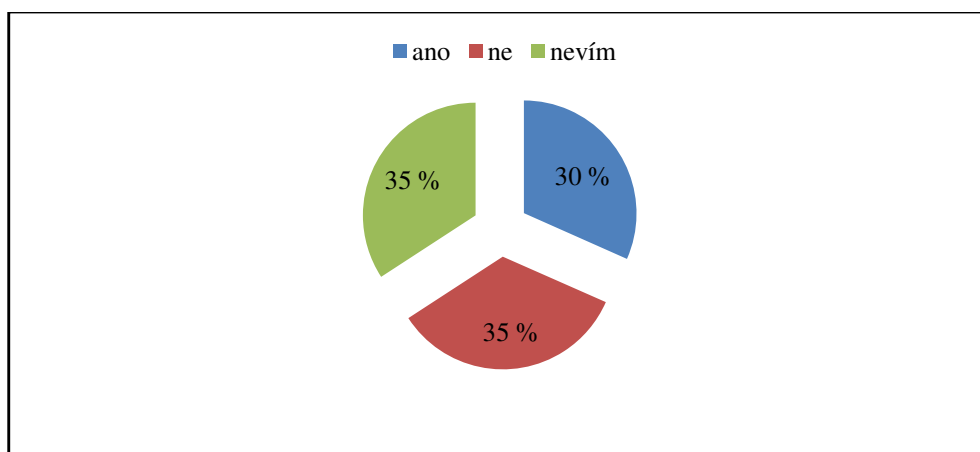
Zdroj: Vlastní výzkum

**Otázka č. 9: Mají ženy a muži ve vašem zaměstnání pracující na stejné pozici také stejnou mzdu?**

Cílem této otázky bylo zjistit, jak respondenti vnímají mzdové ohodnocení na základě pohlaví v jejich současném zaměstnání.

Z průzkumu nevyplývá jednoznačná odpověď. Větší část respondentů neměla jasnou odpověď, jelikož neměla přehled o mzdách v jejich zaměstnání – 35% (40 osob). Dalších 35% (40 osob) respondentů se domnívá, že mzda mužů a žen na stejné pozici stejná není, naopak 30% (37 osob) respondentů se domnívá, že je vyplácena stejná mzda.

Graf 9 Mají ženy a muži ve vašem zaměstnání na stejné pozici také stejnou mzdu?



Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 16 Mají ženy a muži pracující ve vašem zaměstnání na stejné pozici také stejnou mzdu?

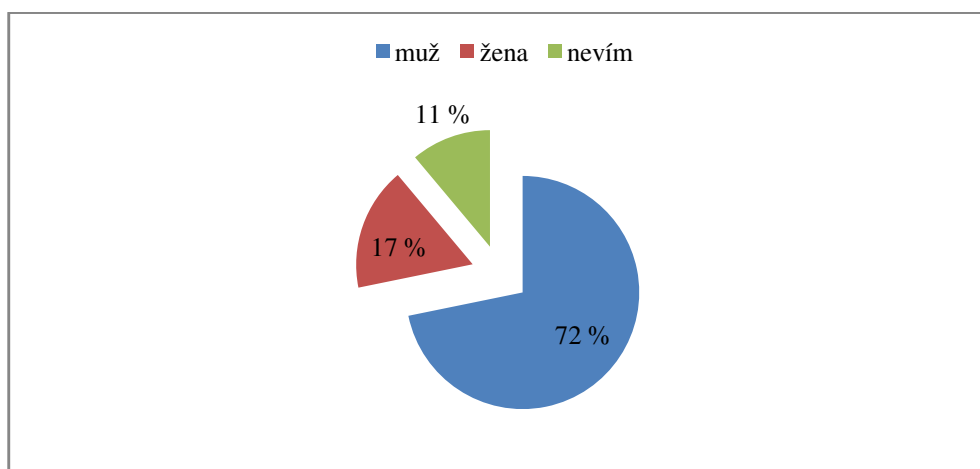
	Celkem	Ženy	Muži
ano	37	35	2
ne	40	29	11
nevím	40	9	31

Zdroj: Vlastní výzkum

### Otázka č. 10: Kdo podle vás vydělává více peněz?

Cílem této otázky bylo zjistit celkové mínění o výši výdělku, tedy zda vydělává více muž, nebo žena. Nejvíce respondentů 72% (84 osob) odpovědělo, že muž vydělává více peněz. To se shoduje i s veřejnými statistikami, které ukazují, že muži mají vyšší průměrnou mzdu. Pouze 17% (20 osob) dotázaných si myslí, že více vydělává žena. Zbytek respondentů nedokázal jasně odpovědět, proto zvolilo možnost nevím 11% (13 osob).

Graf 10 Kdo podle vás vydělává více peněz?



Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 17 Kdo podle vás vydělává více peněz

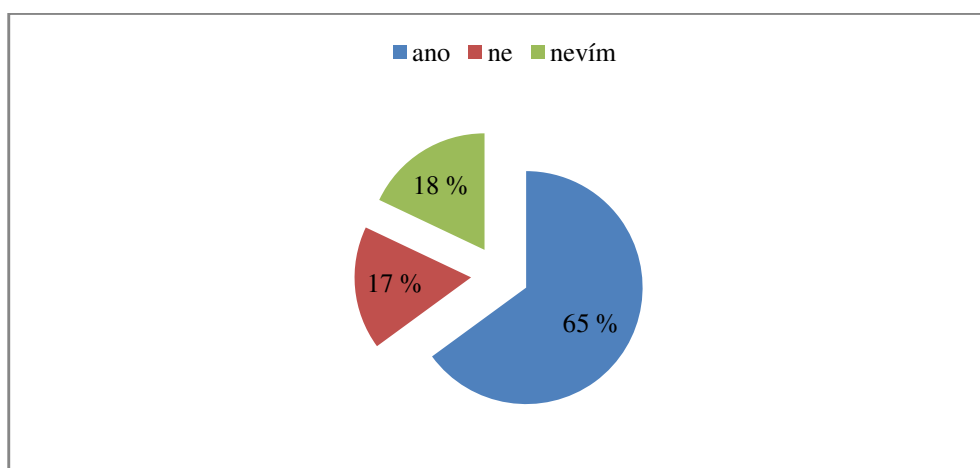
	Celkem	Ženy	Muži
muž	84	44	40
žena	20	20	0
nevím	13	9	4

Zdroj: Vlastní výzkum

**Otázka č. 11: Má podle vás žena stejnou šanci na povýšení v zaměstnání jako muž?**

Kladně na tuto otázku odpovědělo 65% (76 osob) dotázaných. To znamená, že nadpoloviční část respondentů je přesvědčena, že ženy mají stejnou šanci na povýšení jako muži. Záporně odpovědělo 17% (20 osob) respondentů a 18% (21 osob) zvolilo možnost nevím.

Graf 11 Má podle vás žena stejnou šanci na povýšení v zaměstnání jako muž?



Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 18 Má podle vás žena stejnou šanci na povýšení v zaměstnání jako muž?

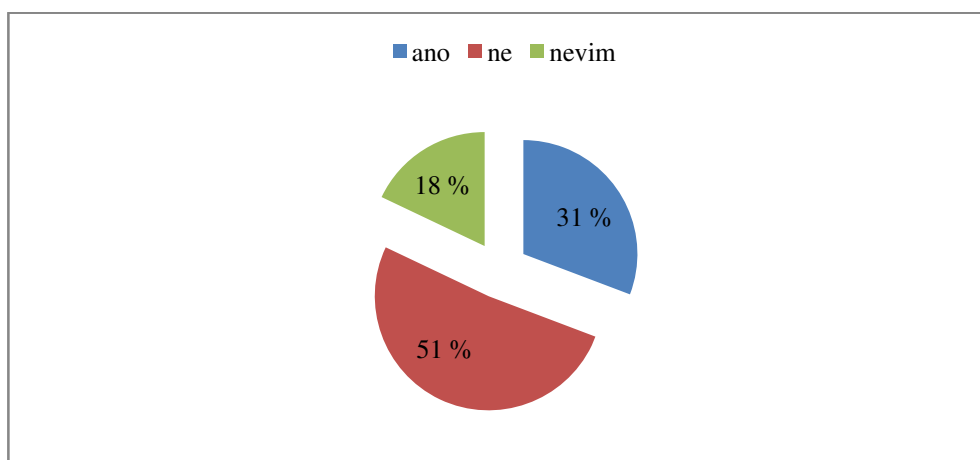
	Celkem	Ženy	Muži
ano	76	39	37
ne	20	20	0
nevím	21	14	7

Zdroj: Vlastní výzkum

**Otázka č. 12: Setkali jste se v zaměstnání s genderovou diskriminací (tedy s diskriminací na základě biologického pohlaví)?**

Nejvíce respondentů, a to celkem 51% (60 osob) se s genderovou diskriminací neseetkalo. Naopak 31% (36 osob) respondentů genderovou diskriminací zaznamenalo a 18% (21 osob) o tom neví. Následující otázka doplní informace účastníků, kteří se s genderovou diskriminací setkali.

Graf 12 Setkali jste se v zaměstnání s genderovou diskriminací (tedy s diskriminací na základě biologického pohlaví?)



Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 19 Setkali jste se v zaměstnání s genderovou diskriminací (tedy s diskriminací a základě biologického pohlaví?)

	Celkem	Ženy	Muži
ano	36	34	2
ne	60	36	24
nevím	21	3	18

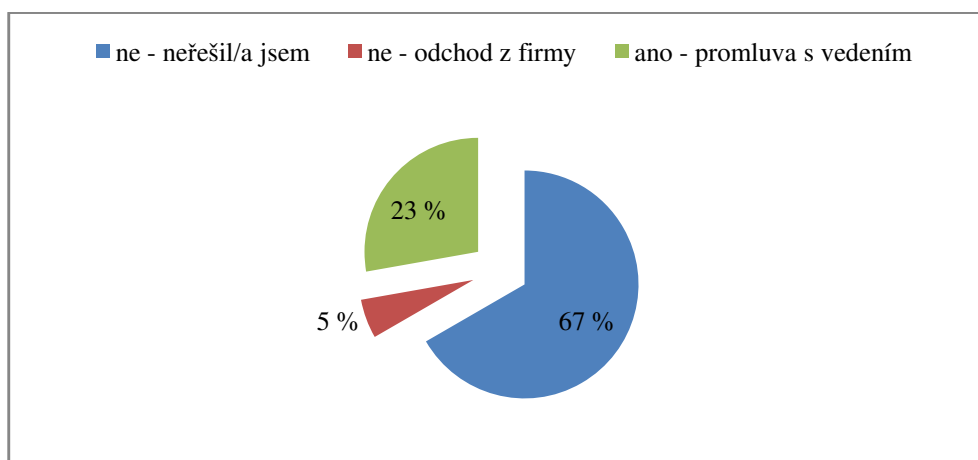
Zdroj: Vlastní výzkum



**Otázka č. 13: Pokud je odpověď na předchozí otázku ano: Řešili jste ji nějakým způsobem? Doplňte.**

Jak je již zřejmé z předchozí otázky, s genderovou diskriminací se setkala 31% dotázaných, to bylo 36 osob. U této otázky byly vybrány 3 nejvíce se opakující odpovědi. Účastníci řešili diskriminaci následujícím způsobem: 67% (24 osob) dotázaných tuto situaci neřešilo nijak, 28% (10 osob) respondentů na tuto skutečnost upozornilo vedení a 5% (2 osoby) respondentů odešlo z firmy z vlastního přesvědčení.

Graf 13 Řešení diskriminace



Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 20 Řešení diskriminaci

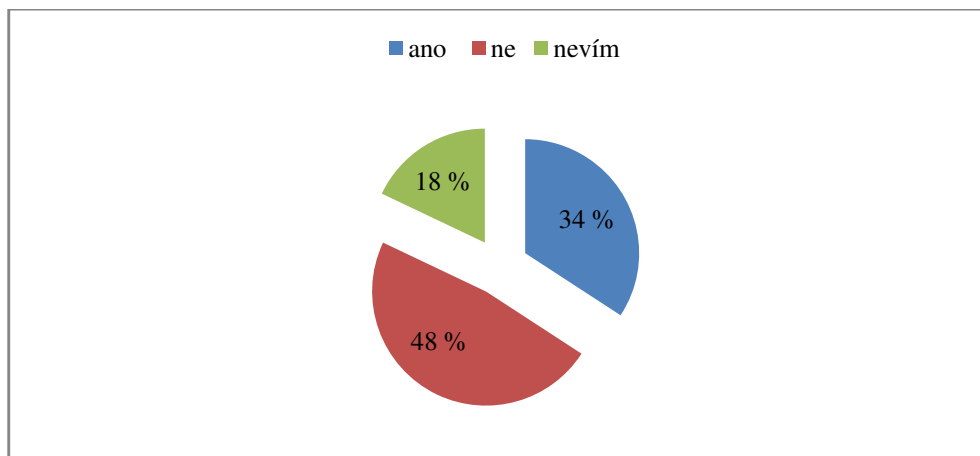
	Celkem	Ženy	Muži
ne – neřešil/a jsem	24	24	0
ne – odchod z firmy	2	0	2
ano – promluva s vedením	10	10	0

Zdroj: Vlastní výzkum

**Otázka č. 14: Mají podle vás ženy i muži stejné uplatnění na trhu práce?**

Z grafu je zřejmé, že nejvíce respondentů se domnívá, že rovnost pohlaví na trhu práce neexistuje. Vyjádřilo se tak celkem 48% (56 osob), zatímco 34% (40 osob) respondentů tento názor nesdílí a je přesvědčeno o rovnosti pohlaví na trhu práce. Zbývajících 18% (21 osob) dotázaných zvolilo možnost nevím.

Graf 14 Mají podle vás ženy i muži stejné uplatnění na trhu práce?



Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 21 Mají podle vás ženy i muži stejné uplatnění na trhu práce?

	Celkem	Ženy	Muži
ano	40	8	32
ne	56	56	0
nevím	21	9	12

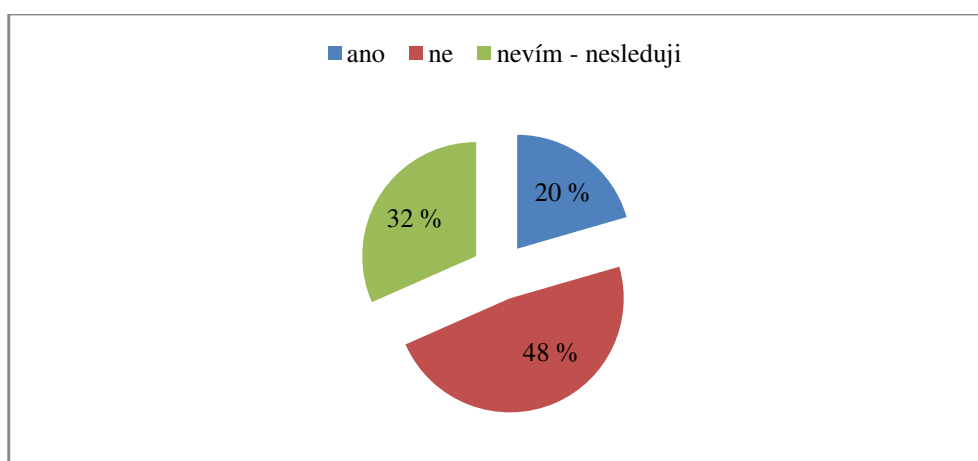
Zdroj: Vlastní výzkum

**Otázka č. 15: Myslíte si, že v ČR je genderová problematika na trhu práce dostatečně zviditelněna v povědomí lidí prostřednictvím médií?**

Pouze 20 % (24 osob) odpovídajících se domnívá, že je v České republice v médiích a novinách genderové problematice věnována dostatečná pozornost. nezápornou odpověď volila téměř polovina účastníků, a to 48% (56 osob). Dalších 32% (37 osob) dotázaných tuto problematiku nesleduje.

Zajímavou skutečností však bylo zjištění, že největší nezájem o tuto problematiku jeví muži. Celkem jich bylo 28. Další podrobnější náhled do výsledků výzkumu zjistil, že se jednalo o respondenty ve věkovém rozmezí 26-40 a 51 a více let.

Graf 15 Genderová problematika trhu práce a její zviditelnění prostřednictvím médií.



Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka 22 Genderová problematika trhu práce a její zviditelnění prostřednictvím médií

	Celkem	Ženy	Muži
ano	24	12	12
ne	56	52	4
nevím – nesleduji	37	9	28

Zdroj: Vlastní výzkum

## 6 DISKUZE

Z teoretické části diplomové práce vyplynulo několik důležitých a zásadních informací. Tou první jsou bohužel odlišnosti související v zastoupení žen a mužů na trhu práce, kde i v průběhu let nedochází k žádné větší změně. Stále přetrvávající genderové role začínají už v raném dětství, odkud následně pokračují až na samotný pracovní trh. Stále přetrvávající genderové role se promítají už do primárního vzdělávání. Horizontální a vertikální segregace odvětví nijak výrazně nemění své zastoupení v dominantní oborech žen a mužů. Ovšem zářející je skutečnost samotné politiky rovných příležitostí a legislativního rámce dotýkajícího se genderové segregace v České republice, kdy i navzdory všem příslušným zákonům, které bojují nejen proti rozdělení na trhu práce, stále v praxi nedochází k žádným větším změnám. Ten největší problém však je v mzdovém ohodnocení obou pohlaví, která si ani zdaleka nejsou rovnocenná. Tento fakt potvrdilo i následné dotazníkové šetření, kde respondenti vnímají tuto problematiku nerovnosti odměňování žen. Ženy jsou v této oblasti výrazně podhodnoceny na rozdíl od mužů. Hlavní problém autorka vidí opět v genderových rolích, kde žena není zcela atraktivní pro pracovní trh, nedostatečně je na dané pozici ohodnocena a má ztíženou možnost kariérního růstu.

Praktická část diplomové zjistila mnoho zajímavých výstupů, některé jsou všeobecně známé, avšak přinesla i informace nové. Hlavní přínos této diplomové práce je v zjištění, kde respondenti uvedli setkání s genderovou diskriminací a jejím řešením. Výsledky se týkaly především v odpovědích žen, které jsou velmi častým cílem diskriminace na pracovním trhu. Avšak znepokojující bylo zjištění, že ženy, které se s tímto problémem setkaly, v drtivé většině tuto situaci neřešily. To autorku vede k dalšímu možnému šetření, jež by se zabývalo přímou diskriminací žen na trhu práce a důvody jejich nedostatečného zájmu o řešení tohoto problému, dále v informovanosti a znalosti práv. V porovnání této problematiky byla vyhledána podobná práce, která se ve své výzkumné části zabývá právě řešením diskriminace žen. Zpracovatel této práce zjistil velice podobné výsledky, kdy ženy také tuto situaci až na pár výjimek neřešily (Hrušková 2015).

Jedním z dalších zjištění bylo zviditelnění genderové problematiky – alarmující počet nejví zájem o danou problematiku. Zde by bylo také určitě na místě další šetření, které by více rozebralo důvody tak velkého nezájmu převážně z mužské strany.

Z provedeného výzkumu vyplývá, že se zkušenosti a názory mužů a žen na rovné příležitosti ve většině případů výrazně liší. Avšak z hlediska vnímání jejich dosaženého vzdělání a současné pracovní pozice vidí spokojenost. Negativní ovšem zůstává přetrvávající zohledňování mužů ve vedoucích pozicích. Naopak i když bylo v šetření vyvráceno tradiční pojetí ženy a muže, tento jev nadále pokračuje, což bylo potvrzeno i teoretickou částí.

## ZÁVĚR

Životní dráha každého jedince je rozdílná a různě pestrá bez ohledu na pohlaví, stáří a věk, a tudíž je důležité, aby všichni měli stejné možnosti v uplatnění na trhu práce.

Diplomová práce se zabývá postavením genderu na trhu práce v České republice z teoretického a praktického hlediska.

V teoretické části je nejprve vysvětlen pojem gender. Následně se přechází k teoretickému základu pro vznik genderových stereotypů, kde je nastíněn historický původ v utváření ženských a mužských rolí a jejich následná socializace. Důležitým faktorem na trhu práce je vzdělávání žen a mužů. Získané poznatky jsou podloženy daty Českého statistického úřadu. Na závěr jsou představeny příležitosti na trhu práce, a to již od výběru pracovníka, diskriminace v zaměstnání, platová nerovnost a také vybraná legislativní opatření.

Hlavním cílem diplomové práce bylo zmapování názorů mužů a žen, kteří na základě vlastních zkušeností a svého úsudku zhodnotí postavení daného pohlaví na trhu práce z hlediska rovných příležitostí. Výzkumem byly získány zajímavé postoje a názory na tuto problematiku. Dalším dílčím cílem výzkumu bylo zjistit, jsou-li ve společnosti nadále vnímány tradiční role ženy a muže, zda jsou ve vedoucích pozicích rovnoměrně zastoupena obě pohlaví, v jaké míře na pracovním trhu existuje diskriminace v zaměstnání a také jsou-li vnímány platové nerovnosti mezi pohlavími.

Na základě provedeného dotazníkového šetření bylo zjištěno, že rozdíly mezi oběma pohlavími na pracovním trhu stále přetrvávají. Nicméně zlepšilo se vnímání obou pohlaví z hlediska jejich postavení na trhu práce, kde ženy už nejsou vnímány jako ty, kdo pečují o rodinu, a muži jako živitelé rodiny. V tomto pohledu lze považovat postavení ženy v rodinné sféře za rovnocenné. Ve vedoucích pozicích však převládá dle názorů respondentů zastoupení mužské, na tom by určitě měli zaměstnavatelé zapracovat a snažit se uplatnit i ženské pohlaví ve vedoucích funkcích. Výzkumem bylo dále potvrzeno, že se respondenti s genderovou diskriminací v zaměstnání setkávají. Negativní je, že vzniklou situaci řeší jen malý počet lidí, ostatní tuto situaci neřeší nebo zřejmě mají strach se bránit. Zásadní tedy je dodat těmto osobám odvalu nastalou situaci řešit, mluvit o ní s nadřízenými nebo se obrátit na dané organizace, které se

problematikou rovnosti zabývají. Další možností k získání potřebných informací k této problematice by byly semináře a školení zaměřená na toto téma. Výzkum dále prokázal platové nerovnosti mezi pohlavími, což potvrzuje i Český statistický úřad, jehož výsledky jsou přímo alarmující.

Současný stav v postavení genderu na trhu práce není zcela ideální, ale jeho zlepšení je dlouhodobá záležitost. I když se změní řada zákonů, přibudou instituce, které budou chránit práva občanů. Nejdůležitější je, aby proběhla změna ve vnímání a myšlení každého jednotlivce, neboť právě v tom tkví úspěšný výsledek celé této problematiky.

Pomoci tomu by měl určitě měl stát, zaměstnavatel i sám zaměstnanec, a to zejména v těchto ohledech.

#### **Doporučení pro stát**

- Propagace principů rovných příležitostí.
- Soustředit se na vyrovnání pohlaví v rozhodovacích procesech.
- Podporovat ženy i muže na rodičovské péči.
- Důrazněji řešit platovou nerovnost.
- Soustředit se na vyrovnání pohlaví i v jiných odvětvích.

#### **Doporučení pro zaměstnavatele**

- Zaměřit se na rovné příležitosti pro obě pohlaví, hlavně je dodržovat (školení, semináře).
- Snažit se pomoci zaměstnancům uvést v soulad rodinu a práci (home office).
- Stejná finanční podpora obou pohlaví na základě vzdělání (platové tabulky).
- Stejný kariéerní růst pro obě pohlaví.
- Výrazněji pomoci v návratu z rodičovské dovolené.

#### **Doporučení pro zaměstnance**

- Pokud nastane problém, nebát se a obrátit se na zaměstnavatele a pokusit se situaci řešit.
- V případě, že zaměstnavatel nechce problém řešit, obrátit se na odbornou instituci, která se zabývá problematikou rovných příležitostí.
- Zajímat se o problematiku rovných příležitostí, aby každý člověk věděl, jak se v dané situaci zachovat.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ. *Psychologie a sociologie v řízení firmy: cesty efektivního využití lidského potenciálu podniku: vysokoškolská učebnice pro studující Vysoké školy ekonomické v Praze i studující ekonomických fakult jiných vysokých škol*. Praha: Prospektrum, 1994. ISBN 8071750107.

DOLEŽALOVÁ, Jana. *Vzdělávání, výuka, cíle, obsah výuky: (interaktivní text z obecné didaktiky)*. 3. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009. ISBN 9788074350030.

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999. ISBN 8072031244.

JANDOUREK, Jan. *Úvod do sociologie*. 2. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 9788073676445.

JARKOVSKÁ, Lucie. *Gender před tabulí: etnografický výzkum genderové reprodukce v každodennosti školní třídy*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2013. ISBN 978-80-7419-119-0.

KASTEN, Hartmut. *Ženy – muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Praha: Portál, 2006. ISBN 807367145x.

KEDRON, Katerina. *Genderové aspekty ve slovanské frazeologii: (na materiálu běloruštiny, polštiny a češtiny)*. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2221-7.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých podnicích*. 2., přeprac. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2003. ISBN 8024706024.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 8072611178.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 9788073301651.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Romana MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018. ISBN 9788073303297.



- LANGMEIER, Josef a Dana KREJČÍŘOVÁ. *Vývojová psychologie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006. ISBN 9788024712840.
- LIPPA, Richard A. *Pohlaví: příroda a výchova*. Praha: Academia, 2009. ISBN 9788020017192.
- MACHOVCOVÁ, Kateřina, ed. *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy: [sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce]*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 9788086520230.
- OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. ISBN 8071784036.
- PAGLIA, Camille. *Svobodné ženy, svobodní muži: eseje o pohlaví, genderu a feminismu*. Praha: Argo, 2019. ISBN 9788025730713.
- PALÁN, Zdeněk. *Profesní vzdělávání 2002*. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení, Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta v nakl. MJF, 2003. ISBN 80-86284-29-8.
- PLESKOVÁ, Kateřina. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů: (pracovní sešit)*. 2., aktualiz. vyd. Brno: Nesehnutí, 2005. ISBN 8090322875.
- REMIŠOVÁ VĚŠÍNOVÁ, Kamila. *Gender a pravěká společnost*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2017. ISBN 978-80-246-3177-6.
- RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.
- Rovné příležitosti do firem: speciální vydání*. Praha: Gender Studies, 2005. ISBN 8086520153.
- RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu: --a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3578-8.
- ŘEZÁČ, Jaroslav. *Sociální psychologie*. Brno: Paido, 1998. ISBN 8085931486.
- SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA, eds. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. ISBN 9878073261405.

SMETÁČKOVÁ, Irena a Lucie JARKOVSKÁ. *Gender ve škole: příručka pro budoucí i současné učitelky a učitele*. Praha: Otevřená společnost, 2006. ISBN 809033315x.

SMETÁČKOVÁ, Irena. *Příručka pro genderově citlivé výchovné poradenství*. Praha: Otevřená společnost, 2007. ISBN 978-80-87110-00-3.

*Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2000. ISBN 8085950839.

ŠAFRÁNKOVÁ, Dagmar. *Pedagogika*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing, 2019. ISBN 978-80-247-5511-3.

ŠTAMBERKOVÁ, Jaroslava, ed. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Praha: Český helsinský výbor, 2002. ISBN 808643611x.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie: dětství a dospívání*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Karolinum, 2012. ISBN 9788024621531.

VALDROVÁ, Jana. *Abc feminismu*. Brno: Nesehnutí, 2004. ISBN 8090322832.

*Ženy na trhu práce: jak na nezaměstnanost a diskriminaci: prakticky a takticky! : příklady dobré praxe z Evropy (převážně střední a východní)*. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2005. ISBN 80-254-3866-X.

### **Seznam zahraničních zdrojů**

SØRENSEN, Marie Louise Stig. *Gender archaeology*. Malden, MA: Blackwell, 2000. ISBN 9780745620152.

STOLLER, Robert. *Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity*, New York: Science House, 1968.

### **Seznam internetových zdrojů**

ČERNÝ, Jiří a Nicole FRYČOVÁ. Antidiskriminací zákon. In: *Epravo.cz* [online]. 3. 9. 2019 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/deset-let-antidiskriminacniho-zakona-historie-zhodnoceni-a-vyhled-do-budoucnosti-109902.html>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Práce a mzdy: Zaměstnaní v národním hospodářství podle hlavních skupin klasifikace zaměstnání CZ-ISCO* [online]. Praha: ČSÚ, 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200409.pdf/ce455795-8bb4-483d-8c90-196ec485a520?version=1.1>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Struktura mezd zaměstnanců – 2019*. In: *Czso.cz* [online]. 25. 5. 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2019>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Gender: Základní pojmy*. In: *Czso.cz* [online]. 29. 2. 2016 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Práce a mzdy: Gender pay gap, mezinárodní srovnání* [online]. Praha: ČSÚ, 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200437.pdf/b9713bf4-d3f4-4968-a57a-bfbc7cb14091?version=1.1>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Práce a mzdy: Míra zaměstnanosti podle věkových skupin a nejvyššího dosaženého vzdělání* [online]. Praha: ČSÚ, 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605937/300002190418.pdf/bc33cda8-a14d-4ab7-8e8a-710cbecc150b?version=1.1>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Práce a mzdy: Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE* [online]. Praha: ČSÚ, 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200407.pdf/fab4e4a4-66c6-45ad-b903-a9c9034a5053?version=1.1>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průměrné mzdy - 2. čtvrtletí 2020*. In: *Czso.cz* [online]. 3. 9. 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2020>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže – 2019: 3. Vzdělávání* [online]. Praha: CSU, 2019 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelavani>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Ženy a muži v datech – 2017* [online]. Praha: ČSÚ, 2017 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2017>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Ženy a muži v Moravskoslezském kraji: 2. Vzdělávání a vzdělávání* [online]. Praha: CSU, 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91397721/33023219a02.pdf/bb3c7cee-395f-4069-93c4-18832c5f4a27?version=1.7>

FORUM 50. Gender mainstreaming. *Padesatprocent.cz* [online]. © 2021 [cit. 2021-01-01]. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/cz/dokumenty-odkazy/strategicke-dokumenty/gender-mainstreaming>

HEDIJA, Veronika a Petr MUSIL. Genderová mzdová mezera. *WorkingPaper* [online]. 2010, č. 12 [cit. 2021-01-01]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/do/econ/soubory/oddeleni/centrum/papers/12Hedija\\_Musil.pdf](https://is.muni.cz/do/econ/soubory/oddeleni/centrum/papers/12Hedija_Musil.pdf)

JOUZA, Ladislav. Dodržování rovnosti a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. In: *Epravo.cz* [online]. 3. 3. 2017 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dodrzovani-rovnosti-a-zakaz-diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-105394.html>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Rovnost žen a mužů. In: *Msmť.cz* [online]. 24. 8. 2005 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.msmť.cz/dokumenty/rovnost-zen-a-muzu>

*Rovná odměna* [online]. Praha: Rovna odměna, 2020 [cit. 2020-12-12]. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/>

THE FREE DICTIONARY. Masculinity. In: *Thefreedictionary.com* [online]. © 2020 [cit. 2020-09-05]. Dostupné z: <https://www.thefreedictionary.com/masculinity>

TURKOVÁ, Jana. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem* [online]. Praha: Business LeadersForum, 2006 [cit. 2020-12-12]. Dostupné z: [http://www.feminismus.cz/download/rovne\\_prilezitosti\\_spolecenska\\_odpovednost\\_firem.pdf](http://www.feminismus.cz/download/rovne_prilezitosti_spolecenska_odpovednost_firem.pdf)

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, 2014 [cit. 2020-12-08]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/Prirucka-na-cestu-k-rovnosti.pdf>

ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY. *Vládní dokumenty Listina základních práv a svobod* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, 2014 [cit. 2020-12-08]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnm/dokumenty/vladni-dokumenty/lzps\\_1.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnm/dokumenty/vladni-dokumenty/lzps_1.pdf)

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákoník práce*. Economia a.s. [online]. © 2021 [cit. 2021-01-01]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/>

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd dle pohlaví a vzdělání za rok 2019.....	25
Tabulka 2 Zaměstnaní v národním hospodářství podle hlavních skupin klasifikace zaměstnání CZ-ISCO – ženy.....	28
Tabulka 3 Struktura zaměstnaných žen dle nejvyššího dosaženého vzdělání z roku 2010 a 2019.....	29
Tabulka 4 Zaměstnaní v národním hospodářství podle hlavních skupin klasifikace zaměstnání CZ-ISCO – muži.....	32
Tabulka 5 Struktura zaměstnaných mužů. Porovnání roku 2010 a 2019.....	33
Tabulka 6 Zaměstnaní podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE.....	36
Tabulka 7 Gender pay gap, mezinárodní srovnání.....	42
Tabulka 8.....	53
Tabulka 9 Věková struktura.....	55
Tabulka 10 Nejvyšší dosažené vzdělání.....	56
Tabulka 11 Myslíte si, že péče o rodinu je záležitostí ženy?.....	57
Tabulka 12 Souhlasíte s výrokem, že muž je hlavou rodiny?.....	58
Tabulka 13 Vnímáte rozdělení na čistě ženské a čistě mužské profese.....	59
Tabulka 14 Myslíte si, že vaše pracovní pozice odpovídá vašemu nejvyššímu dosaženému vzdělání?.....	60
Tabulka 15 Jsou na vedoucích pozicích ve vašem zaměstnání rovnoměrně zastoupeni ženy i muži?.....	61
Tabulka 16 Mají ženy a muži pracující ve vašem zaměstnání na stejné pozici také stejnou mzdu?.....	62
Tabulka 17 Kdo podle vás vydělává více peněz.....	63
Tabulka 18 Má podle vás žena stejnou šanci na povýšení v zaměstnání jako muž?.....	64
Tabulka 19 Setkali jste se v zaměstnání s genderovou diskriminací (tedy s diskriminací a základě biologického pohlaví?).....	65
Tabulka 20 Řešení diskriminaci.....	66
Tabulka 21 Mají podle vás ženy i muži stejné uplatnění na trhu práce?.....	67

Tabulka 22 Genderová problematika trhu práce a její zviditelnění prostřednictvím médií.....	68
---	----

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Pohlaví respondentů.....	54
Graf 2 Věková struktura.....	55
Graf 3 Nejvyšší dosažené vzdělání.....	56
Graf 4 Myslíte si, že péče o rodinu je záležitostí ženy?.....	57
Graf 5 Souhlasíte s výrokem, že muž je hlavou rodiny?.....	58
Graf 6 Vnímáte rozdělení na čistě ženské a čistě mužské profese?.....	59
Graf 7 Myslíte se, že vaše pracovní pozice odpovídá vašemu nejvyššímu dosaženému vzdělání?.....	60
Graf 8 Jsou na vedoucích pozicích ve vašem zaměstnání rovnoměrně zastoupeni ženy i muži?.....	61
Graf 9 Mají ženy a muži ve vašem zaměstnání na stejné pozici také stejnou mzdu?.....	62
Graf 10 Kdo podle vás vydělává více peněz?.....	63
Graf 11 Má podle vás žena stejnou šanci na povýšení v zaměstnání jako muž?.....	64
Graf 12 Setkali jste se v zaměstnání s genderovou diskriminací (tedy s diskriminací na základě biologického pohlaví?).....	65
Graf 13 Řešení diskriminace.....	66
Graf 14 Mají podle vás ženy i muži stejné uplatnění na trhu práce?.....	67
Graf 15 Genderová problematika trhu práce a její zviditelnění prostřednictvím médií..	68



## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Bc. Lucie Valkounová

**Obor:** Andragogika

**Forma studia:** Kombinované studium

**Název práce:** Gender a trh práce

**Rok:** 2021

**Počet stran textu bez příloh:** 63

**Celkový počet stran příloh:** 9

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 32

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 2

**Počet internetových zdrojů:** 21

**Vedoucí práce:** doc. PhDr. Dobromila Trpišovská, CSc.