

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2013 – 2016

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Lucie Holmanová

**Problematika Gender mainstreamingu z pohledu
organizace**

Praha 2016

Vedoucí diplomové práce: PaedDr. Josef Petrášek

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER PART - TIME STUDIES
2013 - 2016

MASTER'S THESIS

Lucie Holmanová

**The issue of Gender mainstreaming from the
perspective of the organization**

Prague 2016
The Master's Thesis Work Supervisor: PaedDr. Josef Petrášek

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 18. 2. 2016

Lucie Holmanová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucímu práce PaedDr. Josefu Petráškovi za podporu a konstruktivní spolupráci.

Anotace

Tématem práce je problematika gender mainstreamingu z pohledu organizace. Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. Teoretická část zahrnuje literární rešerši českých a zahraničních autorů, kteří se daným tématem dlouhodobě zabývají. Popisuje problematiku politiky gender mainstreamingu v České republice a v Evropské unii od vývoje v 70. letech 20. století do současnosti. Nastiňuje zde mezinárodně právní rámec, který je zacílen na rovnost mezi muži a ženami a na diskriminaci znevýhodněných osob na trhu práce. Dále teoretická část obsahuje genderové změny v České republice po roce 1989 v kontextu s pracovním trhem a problematiku rovnosti žen v oblasti odměňování za práci stejné hodnoty, vše dokresleno statistickými daty. Náplní praktické části práce je provedení kvantitativního průzkumu formou dotazníku, zaměřeného na oblast rovného odměňování ve veřejné a soukromé sféře. V závěrečné části jsou analyzovány zjištěné výsledky ve vztahu k současnému gender mainstreamingu.

Klíčové pojmy

Cílová skupina, diskriminace, minimální mzda, odměna za práci, odpovědnost, rodina, rovnost pohlaví, strategie, trh práce, zaměstnanost.

Annotation

Topic of this thesis is the issue of gender mainstreaming in terms of organization. The work is divided into two parts, theoretical and practical. The theoretical part includes a literature search Czech and foreign authors who deals with this issue in the long term. It describes the policy of gender mainstreaming in the Czech Republic and the European Union from developing in the 70s of the 20th century until now as well as the international legal framework focused on gender equality between men and women and discrimination of disadvantaged people on the labor market. The theoretical part also covers gender changes in the Czech Republic after 1989 in the context of the labor market, gender equality in remuneration for work of equal value, all illustrated by statistical data. In the practical part there is a quantitative survey of public and private sector in the area of equal pay solved. Final results in relation to contemporary gender mainstreaming are analyzed in the final part.

.

Key words

Discrimination, employment, family, gender equality, labor market, minimum wage, pay, responsibility, strategy, target group.

OBSAH

ÚVOD	8
1 GENDER A GENDER MAINSTREAMING V KONTEXTU TEORIE	10
1.1 Pojem gender	10
1.2 Muži a ženy z genderového aspektu	11
1.3 Pojem gender mainstreaming	13
1.4 Čtyři kroky gender mainstreamingu	14
2 EVROPSKÁ UNIE A POLITIKA GENDER MAINSTREAMINGU	19
2.1 Stručný exkurz vývoje do současnosti	19
2.1.1 Vývoj v 70. letech 20. století	19
2.1.2 Vývoj v 80. letech 20. století	19
2.1.3 Vývoj od 90. let 20. stol. do současnosti	22
2.2 Mezinárodně právní rámec	23
3 GENDEROVÉ ZMĚNY V ČESKÉ REPUBLICE PO ROCE 1989	25
3.1 Genderový pracovní trh, proměny exkurzu	25
3.2 Postoje státu versus reálná skutečnost	29
3.3 Gender mainstreaming ve statistických datech	31
3.4 Státní iniciativy na podporu aktivního otcovství.....	33
3.5 Od Lisabonské strategie k projektu Evropa 202	35
4 KVANTITATIVNÍ PRŮZKUM GENDER MAINSTREAMINGU	36
Úvod	36
4.1 Cíle průzkumu	38
4.2 Předmět a objekt průzkumu	39
4.2.1 Předmět průzkumu	39
4.2.2 Objekt průzkumu	39
4.3 Formulace výzkumného problému	39
4.4 Hypotézy	40
4.5 Rozhodnutí o vzorku	41
4.6 Metodika.....	43
4.7 Harmonogram postupu průzkumu	45
4.8 Technika sběru informací	46
4.9 Analýza dat a interpretace výsledků	47
5 DISKUSE	55
5.1 Vyhodnocení cílů a hypotéz	55
5.2 Stručné zhodnocení poznatků z průzkumu	66
NÁVRHY NA OPATŘENÍ	70
ZÁVĚR	72
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	75
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	82
SEZNAM PŘÍLOH	83

ÚVOD

Problematika Gender mainstreamingu z pohledu organizace, spravedlivá rovnost žen a mužů v odměně za práci stejné hodnoty, postavení žen v pracovním procesu a v životě společnosti je tématem, nad kterým lze diskutovat téměř do nekonečna. Složitá záležitost vyžaduje nezměrné úsilí při plnění cílů, které si v průběhu několika desetiletí různé subjekty v České republice ukládaly. Dlouholeté zkušenosti dokazují fakt nedostatečnosti v pouhém vytvoření nových zákonů, vyhlášek, nařízení a dalších dokumentů k dosahování kýženého výsledku. Nelze konstatovat problém v meritů těchto zákonů, ale v neochotě části společnosti a v ní působících subjektů ve veřejné i soukromé sféře, cokoliv změnit. Dokonce i v zahraničních odborných pracích jejich autoři přiznávají českým obyvatelům neflexibilitu v myšlení a obrovské úsilí při snaze o změnu. Příkladem může být zatím stále ještě nepřekonatelný názor na dělení společnosti. Stěžejním úkolem ženy je především starost o chod domácnosti a vytvoření podmínek pro spokojený způsob života rodiny. Muž mnoho let vystupoval především v pozici živitele rodiny, jehož cílem je zabezpečení rodiny po všech stránkách. Důvodem volby tohoto tématu byla skutečnost, že gender mainstreaming a osoby, které se řešením této problematiky zabývaly a zabývají, sice dosáhly po značném úsilí určitého úspěchu, ten ale bohužel není natolik přesvědčivý, aby bylo možné tvrdit, že letitý problém byl vyřešen. Podrobněji bude v diplomové práci k této záležitosti věnována pozornost.

Jedná se o aktuální téma z jednoho prostého faktu. Při různých příležitostech představitelé státu hovoří o tom, že žijeme v moderní a demokratické společnosti, kde lidé mají veškerá práva zaručena Ústavou a Listinou základních práv a svobod. Konstatování, jak je představiteli státu prezentováno, nezaručuje nestrannost náhledu na věc a správnost v uvažování o dané skutečnosti. Stále je příliš věcí nedořešeno, přičemž mezi nejzávažnější řadíme absenci snahy nastalé problémy rychle a efektivně řešit.

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice, zpracovaná na období let 2014 – 2020, je strategickým dokumentem, který pro oblast genderové rovnosti jasně vymezuje politiku vlády ČR. Dokument je každoročně aktualizovaný. Vláda České republiky ročně vyhodnocuje plnění strategického dokumentu. Prezentuje zdárné plnění řady úkolů v oblasti rovnosti žen a mužů. Ačkoliv jsou priority formálně naplňovány, aktuální reálný stav agendy nastiňuje de facto nedosažení rovnosti žen a mužů. Tak tomu bylo i ve vládní zprávě o strategii rovnosti mužů a žen vydané

v roce 2015. Osobní motivaci má každý člen společnosti. Osobní motivací autorky, prioritně jako ženy, je být v rovnoprávném postavení s muži z hlediska odměňování za odvedenou práci. Doplnujícím přáním je dále umožnění variabilního zvolení si pracovního úvazku v návaznosti na skloubení profesního a privátního života.

Hlavním cílem práce bude na základě provedené literární rešerše v teoretické části a zpracování výsledků průzkumu, vyhodnotit přístupy organizací k rovnému odměňování žen a mužů za stejnou práci stejné hodnoty. Ke zjištění hlavního cíle budou nápomocny dílčí cíle: a) zjistit, zda společnosti cíleně prosazují politiku gender mainstreaming, b) zjistit, zda důsledně uplatňují nediskriminační pravidla pro ohodnocení pracovního výkonu, c) zjistit, jaké procento žen je v řídicích funkcích, d) zjistit, zda je koncept rovných příležitostí uplatňován i v reklamě v médiích.

Diplomová práce bude rozdělena do dvou částí, na teoretickou a praktickou. Teoretická část zahrnuje tři kapitoly. První seznamuje s problematikou genderu a gender mainstreamingu v kontextu s teorií. Vysvětluje jednotlivé pojmy, jejich vztah k mužům a ženám, principy gender mainstreamingu, přičemž využívá odborné české a zahraniční literatury věnující se této problematice. Druhá kapitola se zabývá politikou gender mainstreamingu a jeho vývojem v rámci Evropské unie od 70. let 20. století až do současnosti. Zároveň vymezuje čtyři kroky mezinárodního právního rámce. Třetí kapitola zahrnuje genderové změny v České republice po roce 1989, srovnává postoje státu s reálnou skutečností a uvádí gender mainstreaming ve statistických datech. Čtvrtou kapitolu tvoří praktická část práce, kvantitativní průzkum gender mainstreamingu z pohledu organizací. V praktické části budou řešeny otázky týkající se efektivního uplatňování politiky gender mainstreamingu, uplatňování nediskriminační mzdové politiky, zařazování žen do vyšších řídicích funkcí. Závěr tvoří diskuse, která vychází z interpretace výsledků průzkumu a návrhy na opatření

TEORETICKÁ ČÁST

1 GENDER A GENDER MAINSTREAMING V KONTEXTU TEORIE

Rovnost mužů a žen by v současné společnosti mělo být samozřejmostí, přesto tomu tak není. Stereotypy přetrvávají i nadále, aniž si to část společnosti připouští. Zejména ženy se proto staly iniciátorkami snahy o skutečnou rovnost žen a mužů.

1.1 Pojem gender

V roce 1982 v článku *Gender! Co to znamená?* Hana Maříková vysvětluje: „*Gender jakožto sociální konstrukt pak reálně ovlivňuje, formuje či modifikuje individuální vlastnosti a schopnosti zcela konkrétních mužů a žen, stejně tak jako jejich postoje, názory a chování směrem k vžité normě pro jednotlivá „pohlaví“ (resp. gender).*“ O téměř dvacet let později na základě výsledků několika výzkumů týkajících se rovnosti mužů a žen se utvrzuje v tom, že se situace oproti předcházejícím letům příliš nezměnila. Položila si otázku, v čem spočívá základní rozdíl mezi dřívější a současnou společností. Musela přiznat, že se příliš nezměnilo, tedy alespoň v České republice. Status muže je odvozován od jeho postavení na trhu práce, „*muž se prezentuje a získává obdiv od jiných právě v závislosti na svém profesním zařazení.*“ Identita ženy je tvořena rodinou, její status se odvíjí od statusu muže. Oba nejsou rovnocennými subjekty (Maříková, 1999, s. 15). Kriticky se k pojmu gender postavila Jane Flaxová (1994, s. 4). Zastávala názor, že pojem gender zbytečně zostřil hranice mezi oběma pohlavími, zproblematizoval jejich přirozenost. Přitom jsou všeobecně známy odlišnosti mužů a žen, podmíněny také i sociálními a kulturními vlivy v protikladu k biologickému pohlaví.

Pojem gender byl vždy spojován s myšlenkou, kdy určitá skupina osob chce využít cíle, které má společnost stanoveny, a které se snaží plnit, výrazně pro skupiny, které sama vybrala a které budou, podle jejich představ, vybranou cílovou skupinou. Ta bude mít šanci, často přednost, při zajištění svých cílů, které si sama stanovila. Teresa Rees (2005, s. 562) k tomu přidala svůj názor a konstatovala, že v rámci cílů, které společnost přijala za své, se snaží gender „*pro své cíle vytvořit určitý prostor, často velmi omezený pro genderovou rovnost, která se ale může ztratit, být pohlcena, neutralizovaná*“. Je nutné připomenout, že také vědní politika se na konci 20. století

začala zabývat genderovou rovností. Její představitelé vytvořili tři rámcové programy na podporu výzkumu. Posledním z nich je program Horizont 2020 pro období 2014–2020 (Linková, 2011, s. 12). Podkapitola je uzavřena shrnutím pojmu gender, o které se pokusili Gjuričová a Kubička (2009, s. 52). Formulovali pojem jako *„kategorii, která spoluvytváří sociální svět na mnoha rovinách: na rovině individuálních identit, vztahové, symbolické, jazykové až k úrovni institucionální. Všechny tyto roviny na sebe navzájem navazují.“* Politika gender mainstreamingu bude ve společnosti, která se stále vyvíjí, předmětem mnoha diskusí.

1.2 Muži a ženy z genderového aspektu

Po několik desítek let se v různých diskusích, článcích odborných i laických lze setkat s názory na rovnost nebo nerovnost mužů a žen v České republice. Meritem dohadů přetrvává názor, zda ženy mají být vždy ve všech směrech rovny mužům. Ženy-feministky zdůrazňovaly nutnost zabezpečení rovnosti žen státem, s pomocí odpovídající legislativy. Muži spatřovali sílu a podstatu v řešení situace v dostatečném vytvoření rovnoprávných podmínek pro ženy. Od 80. let 20. století, kdy se začalo o genderu ve společnosti více hovořit, a také na vládní úrovni jednat, se mnohé změnilo. Přesto jsou spatřovány a stále komentovány značné rezervy stran této problematiky. Tento problém nelze omezit pouze hranicemi České republiky.

V souvislosti s pojmem gender se můžeme setkat s pojmem *„pozitivní diskriminace“*. V části české veřejnosti tento pojem vyvolává mnohdy negativní postoje. Pod tímto pojmem je prezentováno neoprávněné preferování určité minoritní skupiny občanů. Přitom se jedná o pojem, který byl poprvé použit v roce 1935 ve Spojených státech amerických a jeho legislativě. Tehdy byla zaměstnavatelům uložena povinnost učinit pozitivní opatření, aby byly napraveny nespravedlivé praktiky vůči americkým odborům (Bacchiová, 1996, s. 32). K problematice pozitivní diskriminace dále uvedla, že *„Pozitivní diskriminace ve svém obecném významu představuje různé programy zaměřené na cílové skupiny za účelem nápravy jejich nerovnoprávností“* (Bacchiová 1996, s. 15). Nutnost využití pozitivní diskriminace ve vztahu k definici konkrétních cílových skupin a nalezení společných rysů mezi členy této skupiny potvrdila také Ivana Střílková (2005, s. 19). V české společnosti představuje již několik let nejčastěji uváděný důvod věková diskriminace. Zatímco podnikatelský sektor v mnoha zemích Evropské unie, zejména ve vyspělých kapitalistických státech, běžně zaměstnává občany starší padesát let, protože umí ocenit jejich pracovní zkušenosti a také loajalitu k firmám, v České republice je situace opačná. V této době byly organizované výzkumy

a průzkumy na téma rovnosti mužů a žen vzácností. Nebyly zkušenosti a hlavně nebyly finanční prostředky na jejich organizační zajištění. Přesto se ženy, které se genderem zabývaly, nevzdávaly. Lucie Vidovičová (2008, s. 160-161) uvedla, že výsledky průzkumů zpravidla končily tak, jak jejich organizátorky předpokládaly. Většina žen potvrzovala, že se s diskriminací své osoby setkávají poměrně často, ale neřeší to. Tehdy netušily, jak vzniklou situaci uchopit.

Skutečností je, a zkušenosti odborníků na téma genderu to dokazují, gender a stárnutí jsou spojené nádoby. Přesto byl tento fakt před rokem 1989 vědomě opomíjen. Pro socialistický stát nebylo vhodné přiznat vyloučení účasti žen z mnoha oblastí činnosti. Přesto bylo neustále zdůrazňováno, jak důležitou úlohu v socialistické společnosti ženy hrají. Jaroslava Hasmanová (2008, s. 28) k tomu uvedla, že tento postup a chápání genderu výrazně ovlivnily genderovou identitu, která dokáže ve standardně vytvořených podmínkách ovlivnit zkušenosti stárnutí, stále vyjednávat, redefinovat zastaralé poznatky a znovu genderovou identitu nastolovat.

Převážná většina žen má svou rodinu – muže, děti, o které se musí postarat, byť většina mužů jí pomáhá. Přesto se v dřívější společnosti předpokládalo, a také veřejně prezentovalo jako poslání ženy, zajišťovat chod rodiny a více se podílet na výchově dětí. Marianne Ferberová, profesorka ženských studií University of Illinois několikrát obhajovala ve veřejnosti názor, skloubení práce rodiny v rodině a také skloubení práce v zaměstnání, nalezení rovnováhy, která by zaručila alespoň přibližně stejný podíl muže a ženy na péči o rodinu, nelze považovat pouze za soukromý problém obou partnerů (Ferberová, 1991, s. 42). Autoři Willy Köhler a Wagner Daniel (1993 in Marie Čermáková, 1995) připomněli tvrzení některých feministických autorek ve svých odborných příspěvcích. Žena, která se stará o děti, je společností za svou práci vyplývající z biologické role trestána společností znevýhodněním v postavení na trhu práce. V souvislosti s problematikou rovnosti žen a odstranění diskriminace je nezbytné připomenout Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979, která je základním mezinárodním dokumentem k zajištění rovnoprávnosti mužů a žen. Dalším dokumentem je směrnice Rady č. 75/117/EEC. Zahnuje možnost provádět „opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo na předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho pracovní kariéře“.¹ Rovnost žen a mužů patří mezi základní práva ve všech zemích Evropské unie. Je nezbytnou podmínkou k bezvýhradnému splnění cílů

¹ Smlouva o založení Evropského společenství, čl. 141 odst. 4 (konsolidované). Vydáno Delegací Evropské komise v ČR a Ústavem mezinárodních vztahů a vydavatelstvím UK Karolinum, Praha. 1998.

Evropské unie v oblasti růstu, zaměstnanosti a sociální soudržnosti. V dokumentu nazvaném Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů (2006-2010)² zdůraznila Evropská komise nutnost dosáhnout stejné ekonomické nezávislosti pro ženy a muže.

1.3 Pojem gender mainstreaming

Gender mainstreaming je nástrojem, který umožňuje objasnit vzájemné vztahy mezi muži a ženami, lépe pochopit, kde a v čem jsou příčiny dlouholeté nerovnosti mezi oběma pohlavími. Ve vyspělé společnosti se předpokládá symbióza mezi oběma pohlavími, vyvážený a rovnoprávný vztah. Dlouholeté zkušenosti mnoha zemí, včetně České republiky, dokazují, že přes veškerou vyvíjenou snahu tomu tak stále ještě není. Odpověď na otázku, proč tomu tak je, není pro mnoho subjektů, které se touto problematikou dlouhodobě zabývají, snadná. Podle závěrů Společenství Equal z roku 2004³ *„Základní příčina problému spočívá ve společenském uspořádání, institucích, hodnotách a názorech, které vytvářejí a udržují nerovnováhu mezi ženami a muži. Otázkou není, jak „zapojit“ ženy do jednotlivých procesů, ale jak tyto procesy upravit, aby vytvořily prostor pro zapojení žen i mužů“.*

Společenství EQUAL shrnulo v několika rozsáhlých bodech charakteristiku genderu mainstreamingu. Podle jeho názoru se jedná o snižování chudoby s cílem aktivně řešit nerovnosti, které diskriminují jedno z pohlaví. Je rozumný z ekonomického hlediska, neboť zajišťuje, aby ženy i muži byli aktivní, a využívá 100 % produktivní pracovní síly. Zároveň předpokládá uznání mužské i ženské identity, včetně skutečnosti, že v životě mužů a žen existují rozdíly. Podle Společenství je nutné zajistit absenci v používání diskriminace jako příčiny rozdílů mezi ženami a muži. Doporučuje zamyslet se nad tím, jak v jednotlivých členských státech Evropské unie fungují trhy práce, jaký je jejich dopad na zaměstnanost žen a mužů. Společenství je názoru nezbytnosti věnovat pozornost již stávajícím přístupům, než vymýšlet další nové aktivity v okrajových oblastech. Další důraz je kladen na rovnocenné partnerství žen a mužů při rozvíjení společnosti. Oprávněný je také požadavek reagovat důsledně na zásadní příčiny nerovnosti mezi ženami a muži.

² KOMISE ES. KOM (2006) 92 v konečném znění. Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 1. 3. 2006.

³ Český překlad příručky vydalo v roce 2008 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

1.4 Čtyři kroky gender mainstreamingu

Když Evropská komise přijala v roce 1996 gender mainstreaming jako doplněk politiky rovných příležitostí, považovala ho za integrovaný přístup. Sdělila, že „*Gender mainstreaming neznamena, že by se snahy na podporu rovnosti měly omezovat jen na zavádění zvláštních opatření na pomoc ženám, ale představuje mobilizaci všech všeobecných politik a opatření specificky za účelem dosažení rovnosti*“.⁴ V roce 1998, Rada Evropy také vyjádřila svůj názor k dané problematice, gender mainstreaming popsala jako „*(re)organizaci, zdokonalování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stádiích využívat perspektivu rovnosti žen a mužů*“.⁵ Problematika gender mainstreamingu je v popředí pozornosti evropských států. Aby nedocházelo k různému výkladu této problematiky, bylo během několika let postupně vypracováno několik manuálů jako hlavní vodítko pro orientaci subjektů, které se gender mainstreamingem průběžně zabývají. Podstatou se stalo několik typů strategií genderové rovnosti. Cílem bylo vytvoření několika základních rámců, přizpůsobení se jim ze strany členských států Evropské unie a provedení transformace.

Mezi autory, kteří tyto procesy podrobně popsali, byli IIs Steven a Ilse van Lamoen (2001, s.52). Podtrhli, že je nutné především převzít zodpovědnost jako důležitý předpoklad pro úspěšné přijetí gender mainstreamingu. Manuály rozlišují čtyři sady nástrojů: 1) posuzování a sledování, 2) implementaci a organizaci, 3) šíření povědomí a přijetí odpovědnosti, 4) zkoumání z hlediska genderu a vyhodnocení. Základem pro správné zavedení a uplatňování gender mainstreamingu jsou čtyři kroky. Ty je nutné postupně absolvovat a uvést do života. Zmiňované kroky jsou výsledkem několikaletého zkoumání rovnosti žen a mužů v moderních společnostech. Představují nové směry, kterými je nutné se ubírat, aby bylo možné konstatovat, rovnost mezi ženami a muži skutečně existuje.

Rámeček 1 – Čtyři kroky gender mainstreamingu

První krok – Vytvoření organizačního rámce

Všeobecně se hovoří o nutnosti a důležitosti prvního kroku, a to před zahájením jakékoli činnosti. Podle již zmíněných autorů Stevense a van lamoen (2001, s. 52) je nutné formulovat záměry, cíle, vytvořit plán, rozpočet, definovat jednotlivé úkoly.

⁴ Evropská komise (1996). Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities. KOM (1996) 67 v konečném znění.

⁵ Rada Evropy (1998). Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Štrasburk.

Vymežit odpovědnost jednotlivců s předpokladem následného převzetí na konkrétní pracovní tým. Dále již zajištění odborné přípravy.

Druhý krok – Identifikace genderových rozdílů

Důležité je především shromažďovat data o postavení žen a mužů. Je zcela nezbytné přesně určit genderovou rovnost a nerovnost a priority. V roce 1998 identifikovala Evropská komise⁶ čtyři aspekty hodnocení genderové nerovnosti: účast, zdroje, normy a hodnoty a práva. Zároveň poukázala na důležitost posuzování počáteční situace z dynamické a nikoliv jen ze statické perspektivy.

Účast – základem je znát složení cílové skupiny. Shromažďování dat o ní (např. podíl žen a mužů na nezaměstnanosti), zohlednění možných dopadů (např. na osoby zdravotně postižené).

Zdroje – rozdíly mezi muži a ženami se mohou vyskytovat s ohledem na přístup ke zdrojům, jako jsou čas, prostor, informace a peníze, politická, ekonomická moc, kvalifikace, doprava, používání veřejných služeb atd.. Zazněl také požadavek brání ohledu na ženy, jakožto osoby nesoucí hlavní díl odpovědnosti za výchovu dětí. Na trhu práce jsou ženy stále ještě nerovnoměrně odměňovány za stejnou práci, kterou vykonávají muži. Jejich odměna za práci je ovlivněna národními minimálními mzdami.

Normy a hodnoty - ovlivňují genderové role a genderovou dělbu práce, postoje a chování žen a mužů. Zčásti jsou také příčinou nerovností v tom, jaká hodnota se přisuzuje mužům a ženám nebo mužským a ženským charakteristickým rysům. Stále více je doporučována rovnoměrnější dělba placené a neplacené práce (mateřská a rodičovská dovolená).

Práva – týkají se přímé a nepřímé diskriminace pohlaví, lidských práv, přístupu ke spravedlnosti v právním, politickém nebo sociálně-ekonomickém prostředí. V tomto ohledu je také nutno brát v úvahu, že i tam, kde mají ženy stejná formální práva jako muži, může absence možností omezovat schopnost žen uplatnit svá práva na využití těchto příležitostí (Evropská komise, 2008, s. 13-14).

Třetí krok - Posouzení dopadu politiky

Základním předpokladem je posouzení potenciálního genderového dopadu politiky na ženy a muže vzhledem k participaci, zdrojům, normám a hodnotám a právům. V souvislosti s účastí je důležité brát v úvahu kvantitativní i kvalitativní

⁶ Evropská komise 1998a: *A Guide to Gender Impact Assessment*. Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, Lucemburk.

hlediska. Pro zjištění potřebných dat se proto organizují různé výzkumy a průzkumy. Zároveň je nezbytné formulovat motivující programy pro aktivní zapojení se do pracovního procesu, zejména lidem s nízkým vzděláním, příslušníkům etnických skupin, osob zdravotně postižených apod. V souvislosti s právy je důležité zahrnout jak právo poskytovat péči, tak právo jít do zaměstnání (Evropská komise, 2008, s. 14).

Čtvrtý krok - Přeformulování politiky

Přestože jsou strategie a politiky genderu připravovány dlouhodobě dopředu, může dojít k situaci, kdy je v pozdějším období nutné reagovat na změnu ekonomických, společenských a dalších podmínek ve společnosti. Je nutné hledat nová opatření, která nahradí předcházející. Změna neznamena, že se bude jednat o zásadní korekci. Může se jednat o různá dílčí opatření, např. ve vztahu k trhu práce a uplatnění žen na něm. Zásadou musí zůstat, že gender mainstreaming musí zachovat jednotnější přístup k vytváření politik, protože zejména politika zaměstnanosti úzce navazuje na sociální zabezpečení a služby, péči o rodinu, daňovou politiku apod. (EK, 2008, s. 14).

Rámeček 2 - Gender mainstreaming aktivních politik pracovního trhu

První krok – Vytvoření organizačního rámce

Nutné je zkoumat jaké byly stanoveny cíle týkající se rovných příležitostí. Důležité je znát, zda subjekty, které se na řešení genderové rovnosti podílejí, mají všechny potřebné informace, přidělenou konkrétní odpovědnost, odborníky, kteří jsou schopni zorganizovat odbornou přípravu včetně potřebných studijních materiálů. V opačném případě musí zajistit externí pracovníky (EK, 2008, s. 17). Genderová problematika není jen o přednáškách zdůrazňujících nezbytnost zajištění srovnatelných podmínek pro ženy s podmínkami mužů. Jedná se také o bezpodmínečně nutnou znalost legislativy, jež zahrnuje zákony týkající se pracovního trhu i ve vztahu k zaměstnavatelům apod.

Druhý krok - Identifikace genderových rozdílů

Pracovat s dostatkem statistických údajů, které musí být ověřeny a důvěryhodné, je základní podmínka pro řešení potřeb žen na trhu práce. Rozlišení pohlaví na ženy a muže je základem pro správné využití dat. Zkoumá se např. genderová skladba cílových skupin, skupin znevýhodněných, navrhuje se řešení, jenž musí být v souladu s konkrétními trendy v konkrétním čase (EK, 2008, s. 17).

Také **druhý rámeček** má čtyři základní kroky. Mimo dvou výše jmenovaných se **třetí krok** týká posouzení dopadu politiky, tj. zjišťování možností a přístupu žen a mužů k této politice, jejich rovnosti. Zkoumá se vytváření stejných podmínek např. k zahájení podnikání. **Čtvrtý krok** se týká nutnosti přeformulovat politiku v případě, že již nevyhovuje současným potřebám, aby splňovala nové požadavky v gender mainstreamingu.

Třetí rámeček zahrnuje stejné čtyři kroky jako je tomu u dvou předcházejících rámečků. Zaměřuje se především na legislativu týkající se partnerů na trhu práce, na ženy, které se vracejí na pracovní trh, na jejich další odbornou přípravu a na snižování mzdové nerovnosti. Důležitá je sladěnost politik, které podporují kombinaci profesního a rodinného a života. „*Jako takové se mohou vztahovat na širokou škálu politik od péče o děti, možností pracovního volna a pružných pracovních ujednání až k dalším politikám sladění, jako jsou finanční příspěvky pro pracující partnery*“ (Plantenga a Remery, 2005, s. 25).

Čtvrtý rámeček - Gender mainstreaming politik sladění pracovního, soukromého a rodinného života obsahuje opět čtyři známé základní kroky vytvořením organizačního rámce počínaje, který v první řadě zjišťuje, jak je dodržována legislativa, jak je stávající politika sladěna, zda zainteresované subjekty jsou schopné poskytnout skutečně odbornou pomoc, zda také mají konkrétní odpovědnost. Druhý krok zahrnuje nutnost odpovědět na otázky týkající se identifikace genderových rozdílů, jestli jsou údaje rozlišeny podle pohlaví, zda uvádí také osoby, které mají pokročilý věk, jaké jsou možnosti využití volného času pro regeneraci sil. Třetí krok řeší dopady politiky genderu. Hledají odpovědi na otázku vyhovující pracovní doby v dětských zařízeních. Čtvrtý krok podle výsledků předcházejících kroků identifikují způsoby možností přeformulování genderové politiky. Problematika aktivního zapojení mužů do výchovy dětí je prezentována v podkapitole 3.4

Pátý rámeček – Gender mainstreaming politik flexikurity se týká zejména debaty o modernizaci evropského trhu práce. Podnětem se stala zpráva předsedy Evropské pracovní skupiny pro zaměstnanost Wima Koka. Pokládá celou řadu otázek otevřených k řešení následujících problematik. Například jaká je genderová skladba typických a atypických smluvních uspořádání, jaká je genderová skladba zaměstnanců pracujících na plný a částečný úvazek, jaké jsou v tomto ohledu trendy, zda je pružná

časová organizace práce v souladu s potřebami žen, zda jsou programy/politiky zaměřené na muže a ženy. Otázkou je v tomto rámečku více. Již z toho lze odvodit, že v genderové rovnosti je stále ještě rezerva v přístupu k oběma pohlavím.

2 EVROPSKÁ UNIE A POLITIKA GENDER MAINSTREAMINGU

O nutnosti řešení rovnoprávných vztahů mezi ženami a muži v celosvětovém měřítku se hovořilo mnoho let, než nejnávštěvnější evropské země začaly poprvé jednat o této skutečnosti. V současném období je rovnost žen a mužů chápána jako jedno z nejdůležitějších základních práv. Evropská unie jako celek toto právo považuje za nejdůležitější hodnotu Evropské unie, za základní podmínku pro zaměstnanost a sociální soudržnost svých celounijních občanů.

2.1 Stručný exkurz vývoje do současnosti

2.1.1 Vývoj v 70. letech 20. století

O genderové rovnosti se v rámci Evropské unie začalo poprvé vážně hovořit již v roce 1957, kdy byla podepsána Smlouva o evropském hospodářském společenství.⁷ Pro gender mainstreaming je z této smlouvy důležitý článek 119, jehož znění zavdalo podnět k mnoha diskusím týkajících se vypracování různých programových dokumentů na téma rovné příležitosti. Článek 119 obsahuje ustanovení, že každý členský stát v první etapě zajistí a následně bude dodržovat aplikaci principu, který říká, že muži i ženy budou dostávat stejnou odměnu za stejnou práci. Odměna ve smyslu článku 119 znamená základní nebo minimální plat. Rovnost odměňování bez diskriminace podle pohlaví také znamená, že: a) odměna za stejnou práci při úkolové sazbě bude kalkulována na základě stejné jednotky míry b) odměna za práci při hodinové mzdě bude stejná při stejném druhu práce“ (Fuchs, 1998, s. 3). Různé dokumenty Evropské unie i jednotlivých evropských členských států dokazují, že problematika řešení rovnoprávnosti žen byla po mnoho let okrajovou záležitostí. Přednost měly vždy ekonomické otázky související především s rozvojem průmyslu a s upevněním celoevropského unijního svazku. Téměř po dvaceti letech se začíná situace měnit. To konstatovala Teresa Reesová (1998) když uvedla, že ženská otázka a rovné příležitosti neměly v době vzniku Evropského hospodářského společenství místo při řešení různých situací. O zlepšení situace můžeme hovořit až s postupem času.

⁷ V březnu 1957 byly v Římě podepsány proslulé „Římské smlouvy“. První zakládala Evropské hospodářské společenství (EHS) a druhá Evropské společenství pro atomovou energii, známější pod jménem Euratom. Obě smlouvy vstoupily v platnost 1. ledna 1958.

V 70. letech 20. století začínají silit hlasy zejména feministických hnutí, aby vlády jednotlivých členských států, ale také dalších evropských států, které v té době nebyly členy Evropské unie, věnovaly zvýšenou pozornost oprávněným požadavkům na skutečnou rovnost žen při jejich zacházení v osobním i v pracovním životě. Po pozorném přečtení již zmíněného článku 119 Římské smlouvy je patrné, jak se velmi úzce zaměřoval pouze na rovné odměňování žen na pracovním trhu. Tak jak ztrácela na svém poslání původní Římská smlouva, ztrácel na významu také tento její článek a zájem o řešení genderové rovnosti postupně utíchal. Trvalo více než deset let, než se začalo ženské hnutí opět výrazně angažovat s cílem prohloubení zájmu o ženy a jejich problematiku rovnosti. Postupně začala silit druhá vlna feministického hnutí.

Přelom nastal v roce 1975, kdy byla schválena první směrnice týkající se spravedlivé odměny za práci pro ženy.⁸ Ukládala členským státům povinnost sblížení předpisů v jejich zemích. Jednalo se o první direktivu týkající se rovnosti žen a mužů, rozšiřující princip rovného platu stanovený v článku 119 Římské smlouvy (pozdější článek 141). Ukládal za povinnost rovnost platů v případě stejné pozice práce srovnatelné hodnoty. Evropský soudní dvůr (ESD) rozhodl v důležitém rozsudku Defrenneová v. Sabena, C 43/75, že uvedený článek 141 má přímou účinnost. Soud rozhodoval o skutkovém stavu, v němž fyzická osoba, letuška belgické společnosti Sabena, se dovolávala na základě článku 141 (tehdy 119) před belgickým soudem vůči svému zaměstnavateli práva na rovnou odměnu.⁹

Nelze přejít čl. 1 této směrnice, ve kterém se konstatovalo, že „*Princip stejné odměny pro muže a ženy zavedený v článku 119 Smlouvy znamená, že za stejnou práci nebo za práci, jíž se připisuje stejná hodnota, se vylučuje jakákoli diskriminace na základě pohlaví s ohledem ke všem aspektům a podmínkám odměňování.*“ (Beyerl a Fuchs, 1996, s. 2-4). Za rok vstoupila v platnost další směrnice Rady č.76/207/EHS, týkající se přístupu k zaměstnání, dalšího odborného vzdělávání, kariérního postupu a pracovních podmínek.¹⁰ V článku 1 této směrnice bylo ustanovení, které upozornilo

⁸ SMĚRNICE Rady (75/117/EHS) ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkající se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy.

⁹ Letušky, na rozdíl od mužských pracovníků letového personálu, konají však stejné pracovní povinnosti nedostávají stejnou mzdu. Vzhledem k tomu, že se zdálo, že článek 141 (tehdy 119) ukládá povinnosti pouze členským státům, nebyl si příslušný belgický soud jistý, zda se tohoto ustanovení může při ochraně svých práv dovolat i soukromá osoba. Požádal ESD, aby v tomto ohledu vydal rozhodnutí o předběžné otázce podle článku 234 (dříve čl. 177) SES. ESD ve svém rozhodnutí stanovil, že článek 141 (119) má přímou účinnost, tzn., že se ho může dovolat jednotlivec před národními soudy i vůči jiné soukromé osobě. Prohlásil tak článek 141 za přímo horizontálně účinný.

¹⁰ SMĚRNICE Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 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, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES.

na nutnost stanovení stejných kritérií, pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací. Musí být založen na stejných kritériích pro muže i ženy a sestaven tak, aby byla vyloučena možnost diskriminace na základě pohlaví. V následujících letech se projevila doslova legislativní smršť nových směrnic Evropské unie. Všechny byly zaměřeny převážně na rovnost pohlaví v pracovním procesu, zkvalitňování pracovních podmínek apod.

2.1.2 Vývoj v 80. letech 20. století

Osmdesátá léta 20. století znamenala značný posun v chápání úlohy genderu při zkvalitňování a nalézání lepších pozic žen na trhu práce ve všech jeho oborech. V tomto období byla chápána obrana žen na trhu práce převážně ve výrobě (dělnice v průmyslu, v zemědělské výrobě), službách, ve školství, ve zdravotnictví. Zejména tedy v oborech, ve kterých se stále více prosazovala feminizace. Tomu odpovídala nerovnost mezd v případě, pokud se na pracovištích nacházeli také muži, kteří byli většinou v menšině, zato ale většinou v řídicích funkcích, s výrazně vyššími platy než ženy. Toto konstatování je všeobecné, protože nelze srovnávat některé obory, ve kterých je nutná vysoká kvalifikace (např. lékaři a lékařky, vědkyně).

V 80. letech 20. století Evropská unie a její členské země, přes některé dílčí aktivity v kontextu s genderem, řešily rovnoprávnost žen s výrazně menší intenzitou. Všeobecně vládlo přesvědčení o učinění dostatečného pokroku pro zrovnoprávnění žen. Návrhy, jež byly zpracovávány a schváleny, se sice zaměřovaly na ženy, dle mínění feministek ale způsobem, který dával možnost různého výkladu. Například, že vzniklé problémy jsou na straně žen, a právě z toho důvodu si je musí změnit samy. Tento postoj vyplýval z faktu uvědomění si Evropské komise, stálých nedostatků v unijní legislativě, jejímž posláním bylo zabývat se rovným zacházením. Jako náhradu vytvořila předpoklady pro financování specifických akcí pro ženy. Zaměřila se zejména na akce odborného vzdělávání, kde přijala řadu doporučení (Evropská komise, 2008, s. 9).

Osmdesátá léta byla všeobecně bohatá na události týkající se rovných příležitostí pro ženy a muže. V roce 1982 byl založen Poradní výbor pro rovné příležitosti mužů a žen, jehož náplní byla koordinace politik jednotlivých členských států. V roce 1988 se začala scházet Rada ministrů pro ženské záležitosti. Snaží se prosazovat taková opatření, která by ženám usnadnila kombinovat práci a rodinu (Musilová, 1999, s. 22). *První akční program pro rovné příležitosti mužů a žen* byl realizován v letech 1982 - 1985. Pro podporu rovnosti žen a mužů byly organizovány tzv. pozitivní akce.

Znevýhodnění bylo napravováno novými projekty pro ženy. Podle Terese Reesové (1988) se o těchto pozitivních akcích hovořilo jako o tzv. „*laboratořích dobrých praktik*“. Na základě získaných kladných zkušeností se uskutečnil v letech 1986-1990 *Druhý akční program pro rovné příležitosti mužů a žen*. Byla přijata opatření k zajištění implementace nových směrnic týkající se rovnosti žen a mužů do členských států. Toto úsilí pokračovalo po dalším rozšíření Evropského společenství, které se postupně rozrostlo na dvanáct členských států. Navíc se podařilo vytvořit síť expertů, což umožnilo lepší monitoring uplatňování a sledování plnění přijatých opatření (Musilová, 1999, s. 25).

2.1.3 Vývoj od 90. let 20. století do současnosti

V 90. letech 20. století nastává nové období gender mainstreamingu. Po nabytých zkušenostech vyvstala potřeba nových cílů zaměřených na rozdíl od předcházejícího období, na samotné struktury a systémy, na vztahy mezi ženami a muži, přičemž bude brán ohled na individuální potřeby. Podporu novému zaměření vyslovily závěry ze čtvrté Světové konference OSN o ženách v Pekingu. Postupně se přidaly požadavky na zajištění různorodosti subjektů. Začíná se zohledňovat věk, etnický původ, tělesné handicapy, sexuální orientace apod. Návrhy a postupy gender mainstreamingu schválila Evropská unie v roce 1996. Celý proces završila svým souhlasem podpory genderové rovnosti a zároveň přijala závazek prosazovat gender mainstreaming (Evropská komise, 2008, s. 10).

V letech 1991-1995 byl uveden do života v pořadí již *třetí střednědobý akční program pro rovné příležitosti mužů a žen*. Jeho cílem bylo prosadit plnou integraci žen. Důvodem byla nezbytnost urychleně reagovat na změny probíhající na trhu práce, (stoupající nezaměstnanost a krize v tradičních průmyslových odvětvích). Ke změnám dochází v legislativě, v sekundárním právu, pozornost je efektivně zaměřena na docílení integrace žen do trhu práce (Musilová, 1999, s. 25). V letech 1996-2000 probíhal čtvrtý střednědobý akční program pro rovné příležitosti mužů a žen. Byl zaměřen na integraci rovných příležitostí a principů rovnosti do všech program, projektů. Meritem věci bylo zapojení do všech oblastí ekonomiky, hospodářského a společenského života, prosazování rovnosti žen a mužů na procesech rozhodování (Beyerl a Fuchs, 1996, s. 5).

2.2 Mezinárodně právní rámec

Od roku 1975, ve kterém byla veřejnost seznámena s prvními dokumenty obsahujícími opatření na zkvalitnění rovnosti mezi ženami a muži, bylo vykonáno mnoho pozitivního k nápravě po léta pokřivených postojů a přístupů k řešení genderové problematiky. Pro zkvalitnění další činnosti bylo nezbytné provést analýzy stávajících činností, shrnout zkušenosti a navrhnout nová opatření, která budou efektivní a přínosem. Michael Bell et al. (2009, s. 24) uvedli, že veškerá opatření měla preventivní charakter směřující na ochranu znevýhodněných osob a na odstranění diskriminace a na větší zapojení těchto osob do společenského, hospodářského, kulturního a politického života. Problematika znevýhodněných osob po mnoho let zůstávala stranou pozornosti při řešení problematiky trhu práce. Pozornost všech, kdo se na řešení potíží trhů práce v různých zemích podíleli, se zaměřovali především na vytváření pracovních míst pro zdravé osoby. Dokumenty z dřívějšího období po splnění své řídicí úlohy byly nahrazeny dokumenty novými, které efektivněji reagovaly na nové podmínky. Změnily se také metody práce. Jednou z nich tzv. otevřená metoda koordinace, jež byla poprvé prezentována v roce 2000 na zasedání Evropské rady v Lisabonu. Kristina Koldinská tuto metodu podrobně analyzovala již v roce 2002. Vyslovila přesvědčení, kde považovala metodu za poměrně snadnou, nezavazující subjekty, které o ni projeví zájem termínově. Dále ji přisuzovala vlastnost jako flexibilitu, což vytváří předpoklady pro využívání i menšími subjekty. O osm let později se Koldinská (2010, s. 136) znovu vrací k této metodě a snaží se ji analyzovat z nového úhlu pohledu. Upozorňuje, že kromě tzv. měkkých nástrojů, které představují právní normy, je možné používat tzv. tvrdé právo včetně jejich kombinace. Tzv. tvrdé právo stanoví povinnosti signatářských zemí přesně a závazně. U tzv. měkkého práva záleží na signatářských zemích, jakých prostředků svého národního právního řádu použijí, aby dostály svým závazkům vyplývajícím z takového dokumentu. Sandra Fredmanová je považována za „*duchovní matku*“ tohoto konceptu. Uvedla, že úkoly, které jsou v dokumentech zahrnuté, nesmí mít formální charakter. Musí být měřitelné a splnitelné, jinak se dokument stává bezcenným a formálním. Připomněla rok 1997, kdy se poprvé objevil dokument zabývající se evropskou strategií zaměstnanosti, která byla vytvořena v důsledku rychle stoupající nezaměstnanosti. Ocenila jeho kvalitu a prosazování pozitivních povinností. Cílem strategie bylo vytvoření většího počtu pracovních míst v Evropě (Fredmanová, 2008, s. 190). K otevřené metodě koordinace a jejím základním prvkům se vyjádřily Fiona Beveridgeová a Samantha Vellutiová (2008, s. 3). Podle jejich názoru se metoda spíše zaměřuje na politické aspekty než

právní přesvědčování, na partnerství a demokracii, na měkkou metodu vymáhání toho, co je v metodě staveno. Obě autorky ocenily, že „*metoda je zaměřena na vytvoření panevropských směrnic, společné nebo alespoň sdílené vnímání problémů apod.*“

3 GENDEROVÉ ZMĚNY V ČESKÉ REPUBLICE PO ROCE 1989

Problematika rovnoprávnosti žen v České republice před rokem 1989 nebyla příliš často v popředí pozornosti a zájmu tehdejších vládních a stranických orgánů. Všeobecně bylo pro veřejnost prezentováno stanovisko popírající existenci diskriminace žen, hlásající slogany o stejných právech a povinnostech občanů republiky, všichni jsou si rovni. Česká republika před světem vyzdvihovala vysokou zaměstnanost žen. Byla dávana za příklad ostatním státům jako pozitivní přístup společnosti k ženám a k jejich možnosti pracovně a společensky se realizovat. Byla publikována celá řada studií potvrzující názor o tom, jak je zaměstnání pro ženy hlavní motivací k přínosu finančních prostředků do rodinného rozpočtu (Šolcová, 1984, s. 64).

3.1 Genderový pracovní trh, proměny diskurzu

Přelom 20. a 21. století znamenal pro Českou republiku velmi intenzivní období. Přípravné období pro vstup do Evropské unie trvalo pro Českou republiku deset let. Na počátku vyjednávacího období schválila vláda ČR Poziční dokument, který byl zpracován v letech 1997-1999. Ve stanovisku k rovným příležitostem mužů a žen se v dokumentu uvádí: „*V oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže analýza právních norem ČR a ES ukázala, že platný právní řád ČR je v zásadě slučitelný s principy rovných příležitostí, avšak nezajišťuje beze zbytku úplnou transpozici sekundárního práva ES do vnitrostátních podmínek*“¹¹

Plnoprávným členem se Česká republika stala 1. května 2004. Již před vstupem musela vláda České republiky intenzivně pracovat na problému, který sice řešila již několik let, ale kýženého výsledku zatím nedosáhla. Ohniskem problému byla rovnost žen a mužů v České republice. Legislativní procesy postupovaly pomalým a zdoluhavým tempem. V přípravných legislativních fázích byla česká vláda kritizována za stále neodpovídající návrhy požadavkům Evropské unie. Nedostatky se projevovaly zejména v řešení problematiky na trhu práce. V České republice bylo příliš zakořeněno myšlení o hlavním poslání ženy jako pečovatelky o rodinu. Zaměstnání je považováno v tomto případě za druhořadé a slouží pouze k vylepšení rodinného

¹¹ USNESENÍ vlády České republiky ze dne 26. května 1999 č. 519 k materiálu Poziční dokument České republiky Kapitola č. 13: Sociální politika a zaměstnanost pro jednání o vstupu České republiky do Evropské unie, s. 3.

rozpočtu. Na základě všeobecného smýšlení zaostávala s publikováním potřebných názorů také odborná a vědecká činnost. Charlotte Brethertonová (2001, s. 75) patřila k vědkyním upozorňující na nedostatečně se vyvíjející potřebnou iniciativu k integraci genderových témat v České republice, jež v předvstupním období zcela zanedbávala, přičemž *„EU nevyužila komplexně svůj vliv při prosazování genderového povědomí v zemích střední a východní Evropy.“* Libuše Háková, další významná autorka a spoluorganizátorka výzkumů veřejně prezentovala svůj názor, který se tehdy nesetkal s přílišným pochopením, že *„společnost, která trvá na striktním dělení mužské a ženské role, v podstatě omezuje svobodný rozvoj příslušníků obou pohlaví“* (Háková, 1970, s. 436-448). O 25 let později Marie Čermáková (1995, s. 13) usilovně prosazovala své názory na řešení této problematiky. Přestože nebyl vytvářen kvalitní prostor pro publikování názorů týkajících se nerovnosti mužů a žen na trhu práce, nenechala se odradit. Intenzivně prosazovala, aby odborné kruhy se ve svých pracích neomezovaly pouze na zahraniční autory, jejichž díla byla v České republice téměř nedostupná, ale aby se zintenzivněním své odborné činnosti snažily co nejvíce využívat poznatky získané na českém trhu práce. Diskuse týkající se rovnosti či spíše nerovnosti mezd a platů u mužů a žen v České republice probíhala intenzivně několik let. Byly hlášány názory přisuzující nerovnost, a to v péči žen o děti. Ženy si vybírají odvětví, ve kterých je převážná většina žen, což vede k určité mzdové a platové degradaci. V protipólu si muži vybírají náročná technická a manuální povolání, kde díky předchozím argumentům jsou vyšší mzdy a platy oprávněné.

Výsledkem debaty bylo uspořádání několika celorepublikových výzkumů zaměřených na ověření existujících či neexistujících mzdových a platových rozdílů mezi ženami a muži. Jedním z organizátorů byl Sociologický ústav Akademie věd ČR, který provedl v roce 1997 rozsáhlý výzkum. Resumé empiricky potvrdilo domněnku o vyšších příjmech mužů v typicky mužských povoláních v ČR (Hájek, 1997, s. 39). Další výzkum uskutečnila se svými spolupracovnicemi i Marie Čermáková (1999a, s. 135). Po analýze dat prakticky potvrdila na základě zjištěných výsledků slova Miroslava Hájka, když konstatovala, že *„ženy pracující v povoláních s převahou žen dosahují nižších výdělků než ty, které pracují v typicky mužských povoláních.“* V jiném příspěvku se věnovala analýze těchto příčin. Podle jejího názoru *„Ženy pečující o malé děti mají menší počet let praxe z důvodu odchodu na mateřskou dovolenou, vyšší absenci v zaměstnání z důvodu péče o nemocné děti a nemohou nabídnout časovou flexibilitu.“* (Čermáková, 1999b, s. 16). V osmdesátých až devadesátých letech 20. století proběhlo také několik výzkumů zaměřených na zjištění, zda vzdělání mužů

a žen má vliv na jejich povolání a v kontextu s tím na jejich mzdové a platové odměňování. Nebylo snadné v těchto letech zorganizovat rozsáhlejší průzkum, nedostatek finančních prostředků stanovoval konkrétní meze a výši nákladů. Přesto se podařilo průzkum zorganizovat v dlouhodobém výhledu let 1988-1996. Vedením týmu byli tehdy pověřeni Petr Matějů a Jiří Večerník, kteří se již dlouhodobě problematikou výzkumu trhu v České republice zabývali. (1998, s. 118). Po provedené analýze a statistickém srovnání potvrdili, že „*váha vzdělání v diferenciaci mezd mužů posiluje, zatímco jeho váha v diferenciaci mezd žen naopak klesá.*“ Problematika genderu se v posledním desetiletí 20. století zaměřovala převážně na zjišťování platových rozdílů mezi muži a ženami. Tlak představitelů genderu byl natolik silný, až vyeskaloval v podobě aktivity vlády České republiky v podobě příslibu zabírat se problémy nerovnosti v odměňování za pracovní výkon a postupně schválila některá opatření ve prospěch žen. Podle tehdejších oficiálních statistik v roce 1999 ženy dosahovaly pouze 70 % příjmu mužů. Jako důvody byly uváděny např. práce v méně placených oborech, méně přesčasové práce, mateřství a péče o rodinu. (Matyášek, 1999, s. 16-17). Hana Hašková ve svém příspěvku „*Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce*“ (2000, s. 452) tehdy napsala, že platovou a mzdovou rovnost mezi muži a ženami výrazně ovlivňuje mateřství ženy a způsob jejího návratu na pracovní trh, který se mezitím zcela určitě změnil. Podle názoru Maškové tak záleží na ženě, jak se s těmito změnami dokáže vyrovnat a jak je vyhodnotí. Zda bude považovat situaci za přirozený vývoj, se kterým nemá problém anebo bude své opětovné působení na pracovišti považovat za diskriminující. Další autorkou, která se dlouhodobě zajímala o situaci na trhu práce a postavením žen v něm byla Drahomíra Fischlová (2002, s. 16). Konstatovala, že trh práce je velmi citlivý. Citlivě na neustále se měnící situaci v něm reagují také ženy, kterým je ze strany zaměstnavatelů automaticky nastavena nižší hranice jejich mezd. Ženy se tak automaticky řadí mezi jednu ze znevýhodněných skupin na trhu práce. Dále je možné poukázat na další skupiny lidí, a to např. osoby v předdůchodovém věku, které jsou pro zaměstnavatele ne vždy zcela flexibilní a do budoucna perspektivní pro rozvoj v rámci organizace.

Přesto, že výše zmiňované autorky byly první, jsou dodnes považovány za úspěšné. Mezi první odbornice, které se na výzkumech podílely, byla, kromě Marie Čermákové, také Marta Vohlídalová (2006, s. 31). V roce 2005, kdy se experiment uskutečnil, zastávala post ředitelky výzkumu. Osloveno bylo 5 510 respondentů, což byl na tehdejší dobu početně velký vzorek respondentů. Výzkum řešil, zda je nerovnoměrnost na trhu mezi ženami a muži způsobena strukturálními omezeními

nebo rozdílnými hodnotami mužů a žen. Výzkum potvrdil absenci výraznějších rozdílů v postojích mužů a žen k práci. Tento vycházel ze závěrů některých odborných diskusí, ve kterých byly prezentovány názory tvrdící, že ženy mají nižší platy, protože mají menší ambice než muži. Tento výzkum vyvrátil tyto úvahy. Jako důvod současného postavení na trhu práce deklaroval jako hlavní faktor souhru strukturálních omezení, genderových stereotypů a aktivních voleb jedinců v rámci těchto omezení. Linda Sokačová (in Appeltová et al., 2009, s. 7-10) se ve své analýze věnovala vývoji genderu v České republice. Uznala, že změny na pracovním trhu znamenaly pro mnohé ženy, zejména s nižším vzděláním, zhoršení uplatnění se na trhu práce. Jeho změny vyústily k rozvoji ženského hnutí v České republice, čemuž napomáhaly svými zkušenostmi ženy ze zahraničí. V počátcích nové činnosti neměly ženy, které se začaly profesně zabývat problematikou rovností mužů a žen dostatek finančních prostředků, aby se této činnosti mohli nejprve z teoretického a následně praktického hlediska tématu plně věnovat. Výraznou pomocí pro ně byla spolupráce s německou nadací v Hamburku a posléze dalšími německými nadacemi, které se staly na mnoho let nejvýznamnějšími sponzory. To umožnilo nakupovat odborné knihy, pořádat pravidelné cykly přednášek na univerzitách i pro veřejnost, bylo možné pořádat konference a semináře (Sokačová, 2009). Sokačová se v té době aktivně podílela na sledování změn politiky vůči ženám. Podle jejího názoru změny nastaly z důvodů vyšší nezaměstnanosti žen, růstu segregace trhu práce a prekarizaci pracovních podmínek žen na trhu práce, negativního dědictví socialistického režimu (dvě směny: práce doma a v zaměstnání), změny názorů společnosti, změna názorů společnosti na postavení žen na trhu práce, změny postojů u zaměstnavatelů (Sokačová, 2009, s. 9). Pojem prekarizace je pro většinu laiků neznámým pojmem. *„Jednoduše řečeno, jedná se o nahrazování plnohodnotného pracovního poměru atypickým jednorázovým nákupem služby, různými částečnými úvazky a dohodami o provedení práce. Ve stručnosti odpovídá prekarizace práce radikálnímu systémovému zhoršení životních a pracovních podmínek zaměstnanců.“* (Černý, 2013). Velkým problémem žen, jehož počátek lze vysledovat již od 90. let 20. století, je skutečnost, že zaměstnavatelé s využitím různých negativních metod se snaží ženám, zvláště ženám s dětmi, ztížit přístup a návrat na trh práce. Nastalo období, kdy společnost začala považovat za správné, aby se ženy více věnovaly péči o děti v rodině, což lze uvítat. Problémem bylo, že společnost nepodporovala genderovou rovnost. Ženy byly postupně odsouvány v pracovním procesu do pozadí, což se projevovalo v nesnadnosti leckdy neschopnosti návratu do zaměstnání.

Na rozdíl od České republiky v západních zemích stále platil trend, že ženy sice pečovaly doma o dítě, ale částečně přenášely tuto péči mimo rodinu. Společnost zároveň vytvářela tlak na to, aby rostla podpora větší genderové rovnosti na trhu práce společně s péčí o rodinu. V České republice byla situace opačná. Trh práce musel řešit nedostatek pracovních míst. Stát proto vytvořil relativně výhodné podmínky pro ženy, které mohly zůstat na delší rodičovské dovolené. Společnost prosazovala větší příklon k tradičním hodnotovým orientacím. Svým způsobem si řešila odstranění vyšší míry nezaměstnanosti (Saxonberg, Sirovátka, 2006, s. 87). Mnozí zaměstnavatelé mají všeobecně strach zaměstnávat nejen ženy s malými dětmi, ale také ženy mladšího věku, u kterých je předpoklad, že budou chtít mít v nejbližších letech děti.

Považují je za potenciální hrozbu v podobě možné nenávratné investice do těchto žen vložené. „Žena se mateřstvím stává rizikovější pracovní silou, což je z jejich hlediska na kompetentním trhu nežádoucí“ (Bartáková, 2005, s. 93). Názorů, jak situaci na trhu práce efektivněji řešit z genderového pohledu, je prezentováno několik, ale většina zůstávala pouze v teoretické rovině. Za všechny lze vyjmenovat Ondřeje Horu a Tomáše Sirovátka (2009, s. 11-12). V práci *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence)* kladli důraz na zlepšení flexibility trhu práce. Doporučovali diametrálně rozšíření smluvní volnosti mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Dále cílené zaostření na stálý rozvoj v oblasti vzdělávání zaměstnanců, zejména, aby se věnovala větší pozornost mladým lidem, kteří se poprvé začleňují na trh práce. Konstatovali, že je nezbytné se věnovat lidem, jejichž profesní kariéra pomalu končí a v případě ztráty zaměstnání nemají téměř žádné šance najít nové uplatnění.

3.2 Postoje státu versus reálná skutečnost

Změny ve společnosti po roce 1989 znamenaly změny v pohledu na rovnoprávnost žen a mužů. Po několik desítek let byli občané ubezpečováni o tom, že v České republice je rovnoprávnost žen a mužů samozřejmostí, že si socialistická společnost váží práce žen při výchově dětí i v pracovním procesu. Lidé měli zajištěnu práci, neexistovala nezaměstnanost, ale většina neměla možnost mít skutečně pravdivé informace o tom, jaká je situace v jiných státech. O společnost se staral a také rozhodoval stát. Zajištění sociální jistoty bez vlastního přičinění bylo pohodlné, problémy za občany řešil stát. Změna lety zažitých postupů nastala po roce 1989, kdy se zlepšil tok informovanosti, lidé měli možnost poznávat cizí země, kupovat v České

republiky zahraniční zboží. Z opačného pohledu na věc, ztratila společnost jistotu zaměstnání. Práce si začali lidé vážit, ale také se obávat její ztráty. Zejména ženy v takovéto situaci neřešily, zda mají oproti mužům nižší platy a mzdy. Poznávaly, že při propouštění zaměstnanců jsou to ony, kdo dostávají výpověď mezi prvními. Zaměstnavatelé je nechtějí přijímat do zaměstnání v případě, kdy pravdivě uvedou ve svém životopisu skutečnosti o jejich rodinném stavu či zmínku o existenci malých dětí v domácnosti. Obětí skryté diskriminace mohou být také muži bez praxe, kteří vstupují čerstvě na trh práce či osoby předdůchodového věku. Tyto údaje představují pro zaměstnavatele a jejich personální oddělení zdánlivou potencionální hrozbu neefektivity. Ženy očekávaly, zda je po skončení rodičovské dovolené zaměstnavatel přijme zpět do zaměstnání (ze zákona), ale téměř vždy se našel způsob, jak dát při první vhodné příležitosti a s ohledem na dodržení zákoníku práce, výpověď a obejít systém. Mnohé získaly informace, že existuje feministické hnutí za rovnoprávnost žen s muži, ale pro ně to byly v konkrétních okamžicích jen prázdné řeči, které jim práci nesehnaly a jistotu práce nezískaly. Dnešní praxe soukromých společností, potažmo vyškolených odborníků na HR oddělení, kteří napomáhají dosáhnout vlastních firemních cílů, disponují znalostmi, jak odmítnout nechtěného kandidáta aniž by porušili zákon. Muži, ženy, osoby po mateřské dovolené, starší občané. U všech zmíněných skupin je možné najít jiné, než jasně diskriminační důvody, proč kandidáta odmítnout.

Díky Evropské unii, která důrazně upomínala již v předvstupním období vládu České republiky s výtkou neplnění schválených dojednání, týkající se vypracování zásadních dokumentů obsahujících povinnosti České republiky vůči ženám v republice žijících, se sice pomalu, ale přece jen, začala věnovat zvýšená pozornost této problematice. Je nutné uvést, že se prováděné výzkumy v oblasti genderu organizovaly s velkým nadšením. Jejich organizátorky byly přesvědčeny o správné cestě. Chtyly pravidlo, kdo nemá informace, nemá nic. Zásadní problém ze strany státu bylo, že vláda musela řešit řadu problémů spojených s běžným fungováním společnosti, zejména s ekonomikou státu. Restrukturalizace průmyslu sebou nesla pro občany dosud nepoznanou nezaměstnanost. Zanikla řada odvětví průmyslu, která po desetiletí tvořila páteř ekonomiky. Zejména generace, jež zbývalo jen několik let do důchodu, se ocitla v naprosté beznaději. Stále stoupající nezaměstnanost nutila vládu řešit přednostně tyto problémy. Genderovou problematiku odsouvala do pozadí. Problémem také byla absence dostatečného počtu zaměstnanců na ministerstvech a dalších institucích, kteří genderu rozuměli. Na tuto skutečnost upozornila např. Hana Křížková. Byla další z žen a odborných pracovníků, která pomáhala při řešení

teoretických otázek a výzkumech spojených s rovnoprávností žen a mužů. Ve svých analýzách, které hodnotí první krok vlády po roce 1989 v oblasti genderu, uvedla, že bylo tehdy zarážející, že jejich odborné materiály, výzkumy a další důležité činnosti hodnotili lidé, kteří genderové problematice vůbec nerozuměli, nikdy se s ní pracovně neselekali. Hodnotili ji pouze jako zaměstnanci zastávající určité pracovní pozice, tehdy často i se zcela jiným odborným zaměřením a vzděláním (Křížková, 2006, s. 38). Autorka připomíná, že v prvních letech po listopadu 1989 mělo genderovou problematiku na starosti Ministerstvo zahraničních věcí ČR. Tehdejší situaci Křížková okomentovala slovy, že „někteří z nich neznali dokonce ani základní vládní dokument k rovnosti žen a mužů „Priority a podněty vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“, které vláda každoročně vydává“ (tamtéž). Klasický model české rodiny byl po několik století stejný – muž pracoval, přinášel domů výplatu, žena se starala o rodinu. V dobách socialismu začala pracovat také žena, takže do rodinného rozpočtu přispívali oba partneři.

3.3 Gender mainstreaming ve statistických datech

Pro efektivní argumenty v případě diskusí o genderu a genderovém mainstreamingu je základním předpokladem úspěchu mít k dispozici dostatek relevantních informací, včetně statistických dat. Jedním z příkladů je výzkumné šetření Centra pro výzkum veřejného mínění, které se konalo ve dnech 7. - 14. listopadu 2011. Konaly se osobní standardizované rozhovory, kterých se zúčastnilo 1 010 respondentů v klasických věkových kategoriích od 15 let. Dle Marie Šamanové a Gabriely Musilové (2012) se výsledky šetření výrazně nelišily od předpokladů autorek šetření. Podle výsledků muži preferovali své koníčky, vše, co se týkalo chodu domácnosti, vnímali jako ženské záležitosti. Ženy měly názor rozdílný. Vyplývající z výsledků byly názoru, že by se o chod domácnosti měli dělit oba partneři. Na otázku, kdo by měl nést odpovědnost za čerpání rodinného rozpočtu, ženy zastávaly stanovisko, že je to jejich úkol. Dotazovaní muži byli opačného názoru, přisuzovali odpovědnost rozpočtu domácnosti jim. Jedna z otázek byla zaměřena na získání odpovědi, kdy je česká žena úspěšná. Převažoval názor, že je úspěšná v životě tehdy, pokud dokáže sladit své pracovní povinnosti s povinnostmi v rodině. Muži jsou podle názorů úspěšní tehdy, když získají dobré postavení v zaměstnání.

Situace na trhu práce v České republice je průběžně v centru pozornosti vlády České republiky a Českého statistického úřadu, který pravidelně vydává statistické přehledy a také ročenky. Podle Ročenky Českého statistického úřadu za rok 2013

průměrný počet evidovaných žen v roce 2013 dosáhl 277,4 tisíc, o 23,0 tisíc víc než v roce 2012. Mužů bylo evidováno v průměru 287,1 tisíc, o 37,1 tis. meziročně více. Průměrný podíl žen na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných poklesl na 49,1 %, zatímco v roce 2012 to bylo 50,4 % (ČSÚ, 2014, s. 6). Jednou z mnoha informací, které zajímá veřejnost, je to, jaké jsou rozdíly mezi výší příjmů u žen a mužů. Český statistický úřad vydal v roce 2013 ročenku, která mj. prezentuje přehled vývoje v příjmech mužů a žen v letech 1996 až 2012 – tab. 1.

Tabulka 1: Vývoj v příjmech mužů a žen v letech 2005 až 2014

Ukazatel	2005	2 008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ženy								
průměrná mzda	18 221	21 798	22 414	21 931	22 133	22 648	22 857	23 421
medián mezd	16 443	19 343	19 797	19 453	19 731	20 241	20 443	20 888
muži								
průměrná mzda	24 271	29 429	29 953	27 660	28 431	28 962	29 116	29 858
medián mezd	20 265	24 367	24 158	23 059	23 533	23 932	24 196	24 904
celkem								
průměrná mzda	21 874	26 135	26 677	25 116	25 625	26 149	26 323	27 002
medián mezd	18 585	22 123	22 229	21 453	21 782	22 262	22 493	23 078
podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	75,1	74,1	74,8	78,3	77,8	78,2	78,5	78,4
podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů	81,1	79,4	81,9	84,4	83,8	84,5	84,5	83,9

Zdroj: ČZSO, 2015. *Práce a mzdy*. [online]. 7. 12. 2015. [cit- 2015-12-20]. Dostupné z <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154435.pdf/2505c11a-7c61-42f8-88be-411a2ac48708?version=1.0>

Z údajů uvedených v tabulce 1 vyplývá, že od roku 2005 až do konce roku 2014 se nepodařilo dosáhnout stavu, aby příjmy mužů a žen byly co nejvíce rovnocenné. Rovností příjmů není myšlena rovnost všeobecná, ale rovnost s ohledem na vykonávanou profesi a za stejný pracovní výkon při stejných podmínkách. Zatímco muži v roce 2014 měli průměrnou mzdu 29 858 Kč, ženy pouze 23 421 Kč. Rozdíl činí 6 437 Kč. S ohledem na medián¹² ženy – 20 888 Kč, muži – 24 904, rozdíl 4 016 Kč.

¹² Vzniká seřazením úrovně mezd a platů všech zaměstnanců od největší po nejmenší, zaměstnanec nacházející se se svou mzdou přesně uprostřed pobírá medián mezd. Medián tak tedy více odpovídá představě úrovně mzdy „průměrného“ zaměstnance.

Z údajů Českého statistického úřadu vyplývá, že se v České republice stále nedaří snižovat rozdíly v platovém ohodnocení žen a mužů.¹³ Věra Kuchařová (2011, s. 2) v této souvislosti připomněla, že základní normy týkající se rovných příležitostí se zaváděly do legislativy v době vstupu do Evropské unie. Vytvořené formální podmínky bohužel nic nového nepřinesly.

3.4 Státní iniciativy na podporu aktivního otcovství

Mnoho let zůstávalo řešení iniciativ podpory aktivního otcovství v České republice stranou zájmu. V roce 2003 byly zveřejněny výsledky první studie, které se věnovala tématu otců pečujících o děti v období nároku na „rodičovskou“, tj. maximálně do 4 let jejich věku. „ Studie **Podpora využívání rodičovské dovolené muži** mapovala nejen životní zkušenost otců z heterosexuálních rodin, kteří alespoň půl roku v daném období pečovali výlučně o dítě anebo se na péči o něj střídali se svou partnerkou/manželkou, ale také se zaměřila na analýzu statistických údajů o otcích pobírajících od roku 1993 rodičovský příspěvek a na postoje veřejnosti k možnosti celodenní péče otců o malé děti i k zavedení institutu otcovské dovolené.“ (Vláda ČR, 2014).

Projekt Táto, jak na to? – roky 2009-2011

Projekt obsahoval 4 základní aktivity:

- a) „**Sociologický výzkum** Podoby otcovství v ČR. Výzkum měl tři části: Otcovství jako životní projekt, Potřeby muže ve sladování pracovního a rodinného života a Postoje zaměstnavatelů vůči specifické podpoře otců.
- b) **Mediální kampaň** vycházející z výsledků výzkumu, díky níž se téma aktivního otcovství podařilo prosadit do hlavního mediálního proudu; významná společenská diskuse o něm ale nevznikla;

¹³ Ve statistických ročenkách Českého statistického úřadu a dalších statistických přehledech je uváděno, Průměrná hrubá měsíční mzda je podíl mzdových prostředků (vč. příplatků za přesčas, odměn, náhrad mzdy atd.) připadající na jednoho zaměstnance za měsíc. Nevypovídá tedy o výplatě jednoho konkrétního zaměstnance. Výsledky strukturálních výdělkových statistik, kdy jsou k dispozici údaje o výdělcích jednotlivých zaměstnanců, uvádějí, že zhruba dvě třetiny zaměstnanců mají mzdu nižší, než je celostátní průměr. Medián představuje hodnotu mzdy zaměstnance uprostřed mzdového rozdělení; to znamená, že polovina hodnot mezd je nižší a druhá polovina je vyšší než medián. Na rozdíl od průměrné mzdy, která je vypočtena na základě podkladů z podnikového výkaznictví, je medián nutné odvozovat ze statisticko-matematického modelu na podkladě výběrového šetření, protože podnikové výkazy obsahují jen agregované údaje za celý podnik nebo organizaci. Nelze opomenout, že z hrubé mzdy jsou zaměstnavatelem za zaměstnance ještě odvedeny příslušné částky na zdravotní pojištění, sociální zabezpečení a zálohy na daně z příjmu, zaměstnanci je vyplácena mzda čistá.

c) **Webový portál** www.tatojaknato.cz, jenž nabízel informace, data z výzkumů, odkazy, články a tipy pro otce v různých situacích (včetně těch rozvodových), pro média i pro zaměstnavatele, kteří řeší problém sladování práce a rodiny u svých zaměstnanců. Příkladem dobré praxe byla internetová právní poradna - služba hodně využívaná samotnými otci;

d) **Odborné akce dvojího typu:** (i) Konference za účasti českých odborníků/odbornic, zaměstnavatelů/zaměstnavatelek, zástupců/zástupkyň nestátních neziskových organizací a také zahraničních hostů. (ii) Dvě zahraniční stáže v britské organizaci Fatherhood Institute a norské organizaci Reforem, jež se věnují mimo jiné podpoře aktivního otcovství.“ (Vláda ČR, 2014).

Přehled studií týkajících se zapojení mužů do péče o děti

Může se zdát, že se v rámci gender mainstreamingu vždy diskutovalo, psalo pouze o ženách a jejich péči o děti. Zásadním problémem je, že literatury na toto téma byl pro veřejnost nedostatek. V dobách, kdy nebyl v České republice běžně dostupný internet jako v současnosti, bylo pro veřejnost téměř nemožné získat informace na téma rovnosti mužů a žen, natož mít k dispozici různé odborné studie. O nich věděli pouze lidé, kteří se touto problematikou zabývali. Taková byla realita. Nebylo to o nezájmu veřejnosti, ale o tom, že neměla možnost se dozvědět o existenci publikací a článků na toto téma. Dnes máme nespočetně možností v případě zájmu, jak si informace zajistit. Mezi první práci, která byla publikována, patřila „Muž v rodině- demokratizace sféry soukromé autorky Hany Maříkové, kterou vydal Sociologický ústav Akademie věd ČR již v roce 1999. Práce se věnovala genderovým vztahům v rodině na úrovni heterosexuálního rodičovského páru. Věnuje totiž mimo jiné pozornost otázce životelství v rodině i dělbě placené a neplacené práce včetně dělby péče mezi rodiči nezletilých dětí. Postupně vycházely další publikace, do roku 2013 jich bylo třináct.

Posledním příspěvkem zabývajícím se aktivním otcovstvím byl příspěvek Hany Friedlanderové (MediaResearch): *Táta na plný úvazek* (Praha, 2013).¹⁴ „Cílem výzkumu bylo zjistit povědomí o aktivním otcovství ve dvou vybraných regionech ČR, míru ochoty mužů zůstat s dítětem na rodičovské dovolené a také míru podpory v otázce rodičovské dovolené otců ze strany jejich partnerek (matek). Drtivá většina mužů – otců by o možnosti zůstat s dítětem nějakou dobu na rodičovské dovolené alespoň uvažovala, ale stále více než polovina mužů – otců přiklání k zápornému stanovisku. Zhruba třetina žen v rámci výzkumu uvedla, že by si přála, aby v případě

¹⁴ <http://www.tatanaplnyuvazek.cz/aktivni-otcovstvi/vyzkumy/>

narození dítěte její partner zůstal s dítětem na rodičovské dovolené a umožnil jí tak vrátit se ke své profesi.

3.5 Od Lisabonské strategie k projektu Evropa 2020

V Evropské unii byla považována za nástroj téměř ekonomického zázraku Lisabonská strategie. Stačilo několik let, aby se prokázalo, že se jednalo o nerealistické představy. „Ačkoli se v podstatě jednalo o plán na koordinaci národních strukturálních reforem, celá strategie dostala nádech jakési nové doktríny celé EU. Většina veřejnosti o podstatě strategie neměla potuchy a oné menšině, která s ní seznámena byla, utkvěla nejspíše v paměti jen nešťastně ambiciózní věta o vytvoření nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější znalostní ekonomiky světa do roku 2010.“ (Bacovský, 2010).

Evropa 2020 stanovila vize pro 21. století, které jsou zaměřeny na posílení sociálně tržního hospodářství. Z tohoto důvodu strategie řeší tři priority. První je rozvíjení ekonomiky založené na znalostech a inovacích. Druhou prioritou je zajištění udržitelného růstu se zaměřením na podporu konkurenceschopnosti a ekonomiku, která bude ekologičtější a méně náročná na zdroje. Třetí prioritou je růst podporující začlenění, což umožní podporovat ekonomiku, která bude charakteristická vysokou zaměstnaností, bude se vyznačovat sociální a územní soudržností.

Shrnutí teoretické části

Teoretická část se zabývala problematikou gender mainstreamingu a jeho vývojem v České republice. První kapitola se zabývala gender mainstreamingem v kontextu teorie. Definovala hlavní pojmy, vztahy mužů a žen z genderového aspektu a jeho čtyři základní kroky. Další kapitoly byly věnovány politice gender mainstreamingu v Evropské unii a v České republice v jednotlivých etapách vývoje.

4 KVANTITATIVNÍ PRŮZKUM PROBLEMATIKY GENDER MAINSTREAMINGU Z POHLEDU ORGANIZACE

Úvod

V České republice je zaměstnání žen mimo domácí pracovní povinnosti považováno za zcela běžnou činnost. Všeobecně je odůvodňováno faktem, že jen malé procento domácností, zejména s dětmi, by dokázalo hospodařit pouze s příjmem muže. Naopak, v různých diskusích se lidé podivují nad tím, že žena tzv. nechodí do práce, jak ji může bavit být stále doma s dětmi, ztrácí kontakt s trhem práce apod. Také na těchto diskusích nalezneme v určité rovině správný pohled na věc. Její obsah ale pochází z niterních pocitů a zkušeností jiných žen-matek. Zatímco části žen být doma a starat se o děti vyhovuje (pokud je existenčně zajištěna), druhá část se snaží, pokud nemůže z různých důvodů nastoupit do zaměstnání, nalézt jakýkoliv přivýdělek, který by rodinný rozpočet vylepšil, a to bez ohledu na její kvalifikaci a předchozí zkušenosti.

O genderové nerovnosti během několika desítek let vyšla řada knih, článků v časopisech, vedly se diskuse všeobecně v médiích. Výsledkem je, že pokud se hovoří o rovnosti mužů a žen a provádějí se konkrétní srovnání, mnozí mávnou rukou, protože jejich zkušenosti jsou zcela odlišné, individuální. Nemohou být stejné. Každý jedinec je jiný, každá rodina funguje jinak.

Pro postavení České republiky ve světě je důležité hodnocení Světového ekonomického fóra, které zveřejnilo zprávu Global Gender Gap Report 2014. Pro Českou republiku nevyznělo hodnocení příznivě. *„Česká republika znovu klesla v žebříčku hodnocení rovnoprávnosti žen ve společnosti a v pořadí 142 zemí obsadila podprůměrnou 96. příčku. Nelichotivý výsledek Česka je dán především markantními mzdovými rozdíly mezi muži a ženami a také malým zastoupením žen v politice. Za Českou republikou skončily takřka výhradně rozvojové země. V Evropě je horší už jen Malta (99.) a Turecko (125.). Česko se na žebříčku rok od roku propadá. Zatímco v roce 2006 bylo 53., v roce 2012 už 73., v roce 2013 obsadilo 83. místo, předloni (2014) si pohoršilo o dalších 13 míst. Situace v ČR je v podstatě stále stejná, ostatní země se však výrazně zlepšují. Česko si v hodnocení vede výborně, co se týče rovného přístupu ke vzdělání, kde dostalo nejvyšší známku. V postavení žen na trhu práce, kde zohledňuje například podíl žen mezi manažery a dalšími vedoucími pracovníky, průměrný plat žen a mužů či jejich odměňování za stejnou práci, je Česko na 100. příčce“* (Světové ekonomické fórum, 2014). Ze zprávy vyplývá, že pro hodnocení úspěšnosti postavení České republiky ve světě snižuje výrazně její kredit

přetrvávající dlouhodobý výrazný rozdíl mezi příjmy žen a mužů za odvedený pracovní výkon. Na druhém místě je zmiňována malá účast žen v politice. Pro potřeby kvantitativního průzkumu je rozhodující rozdíl v příjmech u žen a mužů. Vláda České republiky připravila návrh strategie pro rovnost mužů a žen v České republice na léta 2014-2020 včetně návrhů na další opatření. *„Dalším z cílů strategie je zvýšit zaměstnanost žen a snížit rozdíly ve výdělcích žen a mužů. Kabinet plánuje častější dohled nad dodržováním předpisů a stejného odměňování za stejnou práci. Počítá se i se zaváděním genderových auditů. V návrhu je i zmínka o boji proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti“* (ČTK, 2014) Podle informací uvedených v mnoha médiích vláda projednala a schválila dva zásadní dokumenty, které se týkaly prosazování rovnosti žen a mužů dne 12. 11. 2014.¹⁵ (Vláda ČR, 2014).

Na problematiku přístupu zaměstnavatelů k příjmům žen a mužů za odvedený pracovní výkon je zaměřen kvantitativní průzkum. Vychází z toho, že zejména segregace trhu podle sektorů, oborů a pozic jsou hlavními nedostatky, které ženy znevýhodňují na trhu práce. K nim je nutné připočítat potíže s návratem do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené (Jachanová a Víznerová, 2010, s. 53). Výčet negativních faktorů doplňují ty, které se týkají např. osamělých matek, žen staršího věku, žen etnických a národnostních menšin (Křížková, 2008, s. 55-66). Úvod lze uzavřít názorem Václava Kupky (2008, s. 242), který konstatoval, že se v podstatě jedná o uzavřený kruh, přičemž hlavní úlohu hrají firmy, které se naučily využívat rozdíly v chování žen a mužů na trhu práce.

Hlavním cílem praktické části je na základě zpracovaných výsledků průzkumu vyhodnotit přístupy organizací k rovnému odměňování žen a mužů za stejnou práci stejné hodnoty. Pro praktickou část jsou stanoveny čtyři dílčí výzkumné cíle:

- a) zjistit, zda společnosti cíleně prosazují politiku gender mainstreaming,
- b) zjistit, zda důsledně uplatňují nediskriminační pravidla pro ohodnocení pracovního výkonu,
- c) zjistit, jaké procento žen je v řídicích funkcích,
- d) zjistit, zda je koncept rovných příležitostí uplatňován i v reklamě v médiích.

¹⁵ Zpráva za rok 2014 o rovnosti žen a mužů a o naplňování vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014-2020 (Úřad vlády ČR 2015)
Vládní Strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 - 2020

Definice vybraných pojmů

Definice vybraných pojmů se zaměřuje na pojmy, které jsou v průzkumu používány a které mají vztah k formulaci výzkumného problému.

Diverzita. Termín diverzita se nejčastěji překládá jako různorodost, rozmanitost. Původní anglický pojem diversity má ovšem širší význam: označuje koncept, jehož cílem je vytvořit ve společnosti a zejména v podnikatelské sféře takové podmínky, které umožní všem lidem, bez ohledu na jejich individuální odlišnosti, plně rozvinout jejich osobní potenciál (Velíšková, 2007, s.16).

Kvantitativní výzkum. Je reduktivní zkoumání. Výzkumník musí vybírat z množství dat ta nejdůležitější, která pečlivě studuje. Nelze zachytit všechny údaje ve všech jejich podobách (Ferjenčík, 2000, s. 245).

Mzda. Je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (§ 109, odst. 2, zákoníku práce).

Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří na odměňování těchto zaměstnanců využívají zcela nebo převážně veřejné zdroje (prostředky ze státního rozpočtu, z ostatních veřejných rozpočtů nebo z veřejného zdravotního pojištění). Jedná se o zaměstnavatele, kterým je např. stát, jeho organizační složky, příspěvkové organizace, školské právnické osoby zřizované Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (§ 109, odst. 3 zákoníku práce)

Průzkum. Neklade vědecké cíle. Řeší aktuální výzkum a bezprostřední aplikaci získaných poznatků (Olecká a Ivanova, 2010, s. 6).

Validita. Schopnost výzkumného nástroje zjišťovat to, co zjišťovat má. Patří k nejdůležitějším vlastnostem výzkumného nástroje. Jedná se o platnost či pravdivost (Kerlinger, 1972, s. 453).

Vzorek (neboli výběrový soubor). Vytvoření souboru respondentů vyžaduje absolvovat několik základních kroků. Za prvé je nutné zjistit, koho se budou organizátoři dotazovat. Za druhé zjistit kolik respondentů by měl soubor mít. Za třetí zjistit jakým způsobem musí být respondenti vybíráni (Kotler, 2007, s. 148).

4.1 Cíle průzkumu

Rovnost mužů a žen především v otázce rovnosti odměňování za odvedený pracovní výkon byla a je obsahem mnoha debat ve společnosti. Nejrůznější statistická data dokazují, že ženy mají výrazně nižší příjmy za odvedený pracovní výkon, i když se jedná o pracovní výkon za stejných podmínek. Hlavním cílem práce bylo na základě provedené literární rešerše v teoretické části a zpracování výsledků průzkumu

vyhodnotit přístupy organizací k rovnému odměňování žen a mužů za stejnou práci stejné hodnoty.

Splnění hlavního cíle podporují cíle dílčí:

- a) zjistit, zda společnosti cíleně prosazují politiku gender mainstreaming,
- b) zjistit, zda důsledně uplatňují nediskriminační pravidla pro ohodnocení pracovního výkonu,
- c) zjistit, jaké procento žen je v řídicích funkcích,
- d) zjistit, zda je koncept rovných příležitostí uplatňován i v reklamě v médiích.

4.2 Předmět a objekt průzkumu

4.2.1 Předmět průzkumu

Předmětem průzkumu je zjištění, zda a jak kvalitně a efektivně oslovené společnosti podporují rovnost žen a mužů na pracovištích. K analýze byla použita statistická data získaná v kvantitativním průzkumu s využitím dotazníku.

4.2.2 Objekt průzkumu

Objektem průzkumu bylo:

- a) 228 mužů a žen, zaměstnanců společností oslovených pro potřeby průzkumu,
- b) z toho bylo 130 žen (57,02 %) a mužů 98 (42,98 %).
- c) osloveno bylo 350 společností,
- d) vyplněných dotazníků se vrátilo celkem 65,14 %.
- e) věkové rozmezí respondentů: do 25 let (17; 7,46 %), 25-29 let (36; 15,79 %), 30-49 let (127; 55,70 %), 50 a více let (48; 21,05 %).

4.3 Formulace výzkumného problému

Účelem průzkumu bylo poukázat na jeho důležitost, smysl a podstatu vykonané činnosti. V čem spočívá problém, který chceme řešit. Zásadní nedostatek je spatřován v neúspěšné snaze České republiky co nejefektivněji vyřešit problematiku spravedlivého hodnocení rovnosti příjmů žen a mužů za práci stejné hodnoty, za předpokladu rovných podmínek, a to již v trvání několika let. Z tohoto důvodu byly formulovány výše uvedené cíle (podkapitola 4.1). Aby bylo možné zjistit potřebná statistická data, bylo potřebné formulovat výzkumný problém. Podle Keitha Punche (2008, s. 44) formulace výzkumného problému znamená vytvořit soubor nebo baterii otázek, z nich každá má pevně určené funkce. Např. organizují projekt a dávají mu

směr, vymezují projekt a určují jeho hranice. Výzkumný problém je definován s pomocí výzkumných otázek.

Výzkumný problém – výzkumné otázky

VO 1: Jsou schopny oslovené společnosti efektivně prosazovat politiku gender mainstreamingu?

VO 2: Dle jaké matice vedení společnosti postupuje při stanovení mezd, aby nedocházelo ke mzdové diskriminaci?

VO 3: Odpovídá zařazení žen v řídicích funkcích ve společnosti celostátním požadavkům? ¹⁶

VO 4: Jakým způsobem je koncept rovných příležitostí uplatňován také v reklamě v médiích?

Dílčí výzkumné cíle:

VC 1: Zjistit, jakým způsobem prosazují oslovené společnosti efektivně politiku gender mainstreamingu.

VC 2: Zjistit, jakým způsobem vedení postupuje při stanovení mezd, aby nedocházelo ke mzdové diskriminaci.

VC 3: Zjistit, zda zařazení žen v řídicích funkcích ve společnosti odpovídá požadavkům.

VC 4: Zjistit, jakým způsobem je koncept rovných příležitostí uplatňován také v reklamě v médiích.

4.4 Hypotézy

H1: Více než 40 % společností cíleně prosazuje politiku gender mainstreamingu.

H2: Více než 40 % společností důsledně uplatňuje nediskriminační politiku ve výši mezd a platů.

H3: Více než 20 % zaměstnavatelů tvrdí, že v jejich společnosti je v řídicích funkcích zaměstnáno 15 až 19 % žen.

H4: Více než 75 % zaměstnavatelů tvrdí, že v jejich reklamách, inzerci a dalších formách sdělení v médiích je uplatňován koncept rovných příležitostí pro ženy a muže.

¹⁶ Pro lepší orientaci je na konci dotazníku informace o požadavcích EU na procentuální zařazení žen do řídicích funkcí.

4.5 Rozhodnutí o vzorku

Cílem rozhodnutí o vzorku bylo získat aktuální poznatky o určitých subjektech, vztazích mezi nimi a současnými probíhajícími jevy. Protože není možné pracovat se základním souborem subjektů, kterých by se zkoumaná problematika mohla dotýkat, bylo nutné vybrat pouze jeho určitou část, konkrétní skupinu jedinců, tedy výběrový soubor. Ten byl definován věkem, pohlavím, zaměstnáním v konkrétních sektorech ekonomiky. V případě tohoto průzkumu v sektoru průmyslu a výroby, sektoru surovin, veřejného sektoru, sektoru služeb a znalostním sektoru. Pro potřeby hlavního průzkumu bylo osloveno 350 společností, organizací apod. v pěti sektorech (tabulka 7). Vrátilo se 228 řádně vyplněných odpovědí, což představuje 65,4 % - tabulka 3. Někteří oslovení potenciální respondenti se z různých důvodů omluvili, že dotazník nevyplní, v několika chyběly odpovědi, což představovalo důvod pro jejich vyřazení. Dotazníky nebyly rozesílány osobám samostatně výdělečně činným, protože podmínkou byl podnik zaměstnávající minimálně 1 až 19 zaměstnanců. Administrativní registr ekonomických subjektů (ARES) je informační systém, který umožňuje vyhledávání nad ekonomickými subjekty registrovanými v České republice. Zprostředkovává zobrazení údajů vedených v jednotlivých registrech státní správy, ze kterých čerpá data (tzv. zdrojové registry). Vyhledávání jednotlivců v této databázi a zjišťování jejich počtu zaměstnanců, pokud jsou uváděny, často neodpovídá skutečnosti, z toho důvodu by jejich zařazení OSVČ bylo irelevantní. Velikostní strukturu znázorňuje tabulka 2.

Tabulka 2: Celková návratnost dotazníků v %

	Posláno	Vráceno	Návratnost v %
Počet oslovených subjektů	350	228	65,14

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Tabulka 3: Rozdělení četností – pohlaví respondentů

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
muži	98	42,98
ženy	130	57,02
celkem	228	100,00

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Kvantitativního šetření se zúčastnilo 98 mužů (42,98 %), žen 130 (57,02 %). Rozdělení respondentů dle pohlaví záviselo na rozhodnutí oslovených subjektů, koho vyplněním dotazníků pověří – tab. 3.

Tabulka 4: Věkové složení respondentů

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Méně než 25 let	17	7,46
25-29 let	36	15,79
30-49 let	127	55,70
50 a více let	48	21,05
celkem	228	100,00

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Podle tabulky 4 nejpočetnější věkovou skupinou jsou respondenti ve věku 30-49 let (127, 55,70 %). Na druhém místě věková skupina 50 a více let (48, 21,05 %).

Tabulka 5: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Střední vzdělání	48	21,06
Střední vzdělání s výučním listem	15	6,57
Střední vzdělání s maturitní zkouškou	68	29,82
Vysokoškolské bakalářské	37	16,23
Vysokoškolské Mgr., Ing.	60	26,32
celkem	228	100,00

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Tabulka 5 prezentuje rozdělení respondentů podle jejich nejvyššího dosaženého stupně vzdělání. Nejpočetnější byla skupina se středním vzděláním s maturitní zkouškou (68; 29,82 %). Na druhém místě vysokoškoláci (Mgr., Ing.), s celkovým počtem (60; 26,32 %).

Tabulka 6: Základní struktura souboru podle sektorů v %

Sektor	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Sektor průmysl a výroba	101	44,29
Sektor surovin	28	12,28
Veřejný sektor	32	14,03
Sektor služeb	52	22,80
Znalostní sektor	15	6,60
celkem	228	100,00

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Při rozhodování, které subjekty do struktury souboru zařadit, bylo využito dělení podle stanovených sektorů ekonomiky České republiky. Podle tabulky 6 nejpočetněji zastoupeným sektorem byl sektor průmyslu a výroby (101, 44,29 %). Tento sektor patří do sekundárního sektoru. Na druhém místě sektor služeb (52, 22,80 %), který patří do

terciárního sektoru. Na třetím místě se umístil veřejný sektor (32, 14,03 %), který je součástí sektoru služeb. Pro doplnění: sektor znalostí patří do kvartérního sektoru.¹⁷

Tabulka 7: Velikostní struktura společností podle počtu zaměstnanců

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1 až 19	7	3,07
20 až 49	15	6,58
50 až 99	38	16,67
100 až 199	84	36,84
200 až 499	58	25,44
500 a více	26	11,40
celkem	228	100,00

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

V tabulce 7 je uvedena velikostní struktura společností, které se zúčastnily průzkumu, podle počtu jejich zaměstnanců. Nejpočetnější byla skupina zaměstnanců 100 až 199 (84, 36,84 %). Na druhém místě skončila skupina s počtem zaměstnanců 200 až 499 (58, 25,44 %) a na třetím skupina 50 až 99 zaměstnanců (38, 16,67 %).

4.6 Metodika

Pro potřeby prezentovaného průzkumu bylo nutné si nejprve ujasnit, jaká metoda bude použita pro zjištění potřebných informací. Stanovení formy průzkumu, zda kvantitativní anebo kvalitativní. Po zvážení situace a k přihlédnutí k časovým možnostem, padlo rozhodnutí k využití kvantitativního průzkumu s dotazníkem. Zároveň byla provedena rešerše literatury, která se zabývá zejména problematikou sociologických výzkumů. Zjištěním bylo, že se po mnoho let autoři v diskusích navzájem přesvědčovali, který z výzkumů je vhodnější a lepší, zda kvantitativní anebo kvalitativní. Například Bohuslav Blažek a Jiřina Olmrová (2006) považovali za větší přínos použití tzv. tvrdých dat, tzn. použití kvantitativního výzkumu. Za prvé se

¹⁷ **Sektor výroby a průmyslu**, označovaný jako sekundární sektor, někdy též jako zpracovatelský nebo výrobní sektor, zahrnuje všechna odvětví lidské činnosti, která přeměňují suroviny na výrobky nebo zboží. Do sekundárního sektoru patří druhotné zpracování surovin, výroba potravinářských výrobků, textilní průmysl a průmyslová výroba. **Sektor surovin** označovaný též jako primární sektor nebo prvovýroba, zahrnuje všechna odvětví lidské činnosti, která přeměňují přírodní zdroje do základních produktů (surovin, výrobků). **Veřejný sektor** je specifickou součástí ekonomiky. Jeho smyslem je poskytování veřejných služeb. Od soukromého sektoru se veřejný především tím, že není založen na ziskovém principu, ale finanční prostředky na své fungování získává z veřejných rozpočtů, které jsou naplňovány prostřednictvím daní. Služby ve veřejném sektoru jsou financovány z veřejných prostředků. Řízení veřejného sektoru je soustředěno na řízení poskytovaných služeb. **Sektor služeb**, z hlediska národního hospodářství označovaný také jako terciární sektor, zahrnuje všechna odvětví lidské činnosti, jejichž podstatou je poskytování služeb, tedy poskytování práce, znalostí, finančních prostředků, infrastruktury, výrobků nebo jejich vzájemná kombinace. **Znalostní sektor** označovaný z hlediska národního hospodářství jako kvartérní sektor ekonomiky (někdy též kvarternární sektor ekonomiky) založený na znalostech a zahrnuje zejména vědu a výzkum (R&D). (ManagementMania, 2014)

odvolávají na tradici tohoto výzkumu a za druhé tvrdí, že všechny kategorie jsou provázané, tvoří systém, který umožňuje vše změřit. Miloslav Petrusek (1993, s. 18), autor, který se desítky let vědecky výzkumy zabýval, vždy zdůrazňoval, že pro úspěch kvantitativního výzkumu je nutné důkladně promyslet formulaci otázek do dotazníku. Své tvrzení dokládal názorem, že objednatel i organizátor výzkumu musí mít na paměti, kdo bude dotazníky vyplňovat. Budou jimi respondenti, z nichž každý má jiné životní i pracovní zkušenosti. Jiří Reichel (2009, s. 30), autor, který se také dlouhodobě věnuje problematice výzkumů konstatoval, že se v souvislosti s častým používáním kvantitativních výzkumů shromáždilo tolik poznatků u využívání dotazníků, že se v posledních letech nehovoří již o technikách, ale jen o metodách. Po vyjasnění si odpovědi na otázku, zda je vhodnější využít kvantitativní nebo kvalitativní průzkum, bylo potřebné uvést, co je cílem zjištění. Bylo nezbytné si položit výzkumné otázky. Nejprve byl stanoven cíl a posléze hypotézy. To umožnilo dále přistoupit k formulaci výzkumných otázek. Respektoval se fakt, že hypotéza není otázka, ale předpoklad. Vzhledem k použití kvantitativního průzkumu, byly k formulovaným cílům přiřazeny hypotézy.

Stěžejní úkol pro účel průzkumu spočíval ve vytvoření standardizovaného dotazníku. Hlavní zásadou bylo, aby obsahoval otázky, které přispějí ke splnění cíle diplomové práce. Kvalitní obsah dotazníku musí zachovávat určitá pravidla při vědomí toho, že má některé klady a některé nedostatky. Vždy ale musí být obsah otázek formulován tak, aby je respondenti pochopili a nebyli stavěni do role nerozhodného respondenta. Mezi výhody patří např. snadná a rychlá administrace, získání většího počtu statistických dat. Mezi nevýhodu lze zařadit nebezpečí subjektivity respondenta, který se při hledání odpovědi na některou z otázek může dostat do situace, kdy nebude vědět jak odpovědět, protože podvědomě cítí, že by otázku formuloval jinak. Přitom ale nemůže v dotazníku žádnou úpravu otázky a odpovědi provést.

Důležité je pečlivé zvážení počtu otázek. Jejich větší počet může již dopředu některé respondenty odradit. Část občanů všeobecně má negativní postoj k jakýmkoliv administrativním úkonům, což by mohl být i případ některých z nich při vyplňování dotazníku k prezentovanému průzkumu.

Zásadní je otázka etická. Je nutné si uvědomit, že určitá část veřejnosti má dokonce až averzi odpovídat na pokládané otázky, natož se účastnit aktivit a činností, ve kterých musí sdělit některé základní informace o sobě. Mnohé zkušenosti potvrzují, že pokud se jedná o výzkumy, které jsou zajišťovány na základě požadavků vlády České republiky, jednotlivých ministerstev apod., zejména v kvalitativních výzkumech

jsou uváděna konkrétní jména a příjmení, pracovní funkce konkrétního respondenta, instituce apod. U výzkumů a průzkumů, které jsou organizovány jinými subjekty, mezi které lze započítat i průzkumy organizované pro potřeby studentských prací, je situace odlišná. Identita klientů je skrytá. Za prvé je nutné dodržovat zákon o ochraně osobních údajů a za druhé etiku pracovních kontaktů s respondenty. Každý výzkum i průzkum musí mít vytvořena základní pravidla etického chování osob, které je zabezpečují. Musí striktně dodržovat etická pravidla, která jsou platná pro všechny vyspělé země. Tak jako mají své etické kodexy subjekty veřejné i soukromé, musí etická pravidla fungovat také při této příležitosti. Výzkumníci určitě znají situace, kdy oslovení lidé se odmítají zúčastnit jakékoli akce, ve které musí sdělit více vlastních osobních údajů. Podobné je to u studentských prací. Přesto se podařilo do průzkumu zapojit 65,14 % oslovených subjektů z celé České republiky. S ohledem na skutečnost, že se jedná o studentskou práci, je považováno zmíněné procento zapojených respondentů do průzkumu za značný úspěch, a to i s přihlédnutím k tomu, že dotazníky byly distribuovány prostřednictvím e-mailové pošty.

Po zpětném obdržení dotazníků byla postupně prováděna kontrola správného vyplnění – odpovědí na jednotlivé otázky. Vzhledem k tomu, že autorka průzkumu nemá žádné pomocné tazatele, prováděla tuto kontrolu i následné zpracování dat osobně. V první řadě byla provedena kontrola přesnosti údajů (validita) zjištěné s pomocí analýzy. Zjišťovalo se, zda jsou závěry analýzy v kontextu se stanoveným výzkumným problémem a cílem. Následně proběhla kontrola spolehlivosti a pravdivosti (reliabilita údajů). Technické zpracování získaných dat bylo provedeno prostřednictvím programu Excel s využitím zpracování tabulek a také grafů.

Následovala podkapitola Interpretace výsledků, ve které zároveň byly zhodnoceny hypotézy, jejich potvrzení nebo vyvrácení, poté diskuse a návrhy na doporučení týkající se rovného postavení žen a mužů.

4.7 Harmonogram postupu průzkumu

Zajištění a bezproblémové zvládnutí průběhu kvantitativního průzkumu vyžadovalo vysokou míru připravenosti. Při pohledu na tabulku 8 lze hovořit o zcela běžných činnostech, kterým předcházela poměrně náročná příprava. Každá etapa uvedená v harmonogramu měla časový rozsah. Byl tak vytvořen prostor i pro případné nové myšlenky a nápady, týkající se realizace průzkumu. Časově náročné bylo vyhledávání kontaktů na subjekty, které bylo nutné oslovit. Aby byly úspěšnost zájmu, a zejména návratnosti dotazníků co nejvyšší, byla věnována pozornost výběru

potenciálních subjektů. Využívaly se řešerše jejich činností na internetu, kontroloval se insolvenční rejstřík apod.

Tabulka 8: Harmonogram činností

Úkol	2014								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Vyhledávání zdrojů									
Stanovení výzkumného problému, výzkumných otázek, hypotéz									
Zpracovávání obsahu dotazníků									
Předprůzkum									
Vlastní průzkum									
Sběr dat									
Zpracování dat, kontrola dat									
Interpretace výsledků									
Závěrečná zpráva									

Zdroj: autorka, vlastní zpracování, 2014.

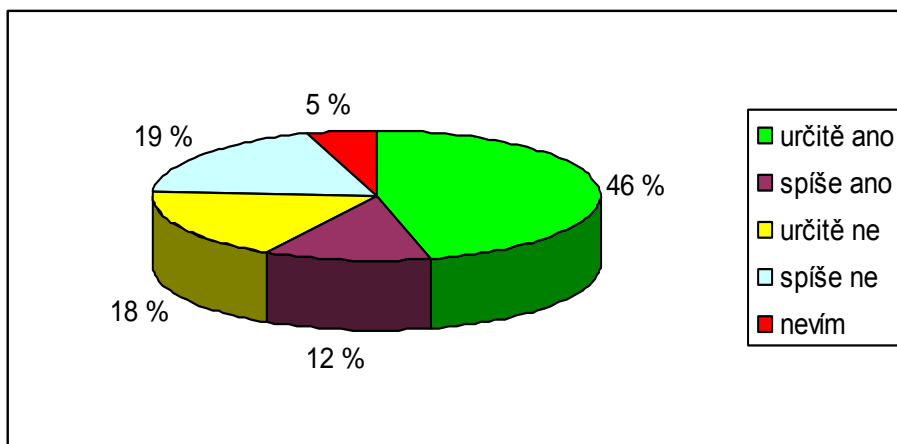
4.8 Technika sběru údajů a jejich kontrola

Pokud je průzkum veden organizovaně a promyšleně, může se stát sběr dat snadnou a také časově nenáročnou záležitostí. Pokud chtěla zadavatelka a zároveň organizátorka průzkumu dosáhnout co nejvyšší procentuální návratnosti vyplněných dotazníků, nemohla se spoléhat pouze na iniciativu subjektů. Automaticky neočekávat, že řádně vyplněný dotazník s jistotou pošlou zpět. Z tohoto důvodu pravidelně hodnotila počet došlých vyplněných dotazníků. Dle vytvořeného seznamu („termínovníku“), následně kontaktovala ty spolupracující subjekty, které zatím vyplněné dotazníky neposlaly, a to prostřednictvím e-mailové pošty či telefonicky. Organizátorka průzkumu se průběžně dotazovala subjektů, zda u nich i nadále přetrvává zájem v projektu pokračovat a velice oceňovala přislíbenou spolupráci. Při kontrole dotazníků byl kladen důraz na vyhledávání nedostatků. Ty může způsobit respondent nepřesným označením konkrétního výběru, dále přehlédnutím některé z otázek, popřípadě úmyslně otázku vynechat. V teoretické rovině by je mohl způsobit (i když s velice malou pravděpodobností) tvůrce dotazníku, a to nejasnou či zavádějící formulací otázky. Pro případné odstranění nedostatku slouží předvýzkum.

4.9 Analýza dat a interpretace výsledků

Analýza shromážděných a zpracovaných údajů byla zajišťována v programu Excel, který patří k nejčastěji používaným programům pro vypracování tabulek a grafů. Nejprve byla provedena analýza každé otázky a následně k ní každého výsledku. První propočty se zaměřily na četnost, tj. na výskyt zjištěných odpovědí, tzn. počtu výskytu jednotlivých variant odpovědí.

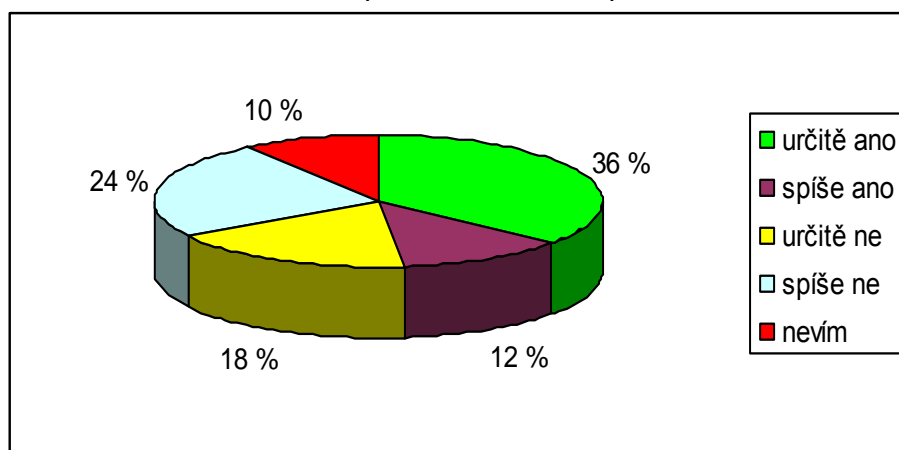
Graf 1: Cílené prosazování politiky gender mainstreamingu v %



Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Na otázku, zda cíleně společnosti prosazují politiku gender mainstreamingu odpovědělo 46 % respondentů, že určitě ano. Spíše ano uvedlo 12 %. Určitě ne 18 %, spíše ne 19 % - graf 1. Otázkou zůstává, do jaké míry měli respondenti správné představy o tom, co pojem gender mainstreaming znamená.

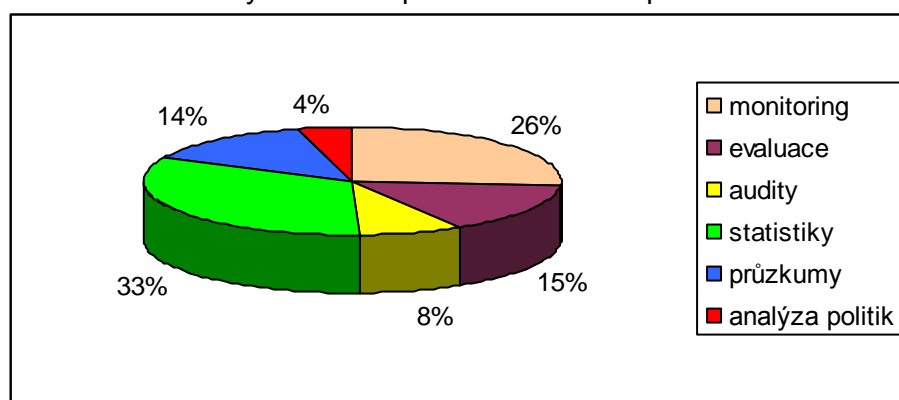
Graf 2 Sledování postavení žen ve společnosti v %



Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Graf 2 prezentuje výsledky odpovědi na otázku, zda společnost sleduje, zda jsou vytvářeny podmínky pro výraznější uplatnění žen ve společnosti. Celkem 36 % respondentů uvedlo, že určitě jsou vytvořeny podmínky, že spíše ano uvedlo 12 %, naopak 18 % respondentů je přesvědčeno, že určitě tuto aktivitu nevyvíjí a spíše ne sdělilo 24 % respondentů. Pokud vyhodnotíme tento graf, zjistíme, že respondenti byli v této otázce přesvědčeni celkem vyrovnaně. Celkem 48 % respondentů je přesvědčeno, že ano nebo určitě ano (určitě ano vyjadřuje určitou nerozhodnost, ale příklon k přesvědčení, že se tak pravděpodobně děje). Spíše ne a určitě ne si vybralo 42 % respondentů, z toho váhajících bylo 24 %.

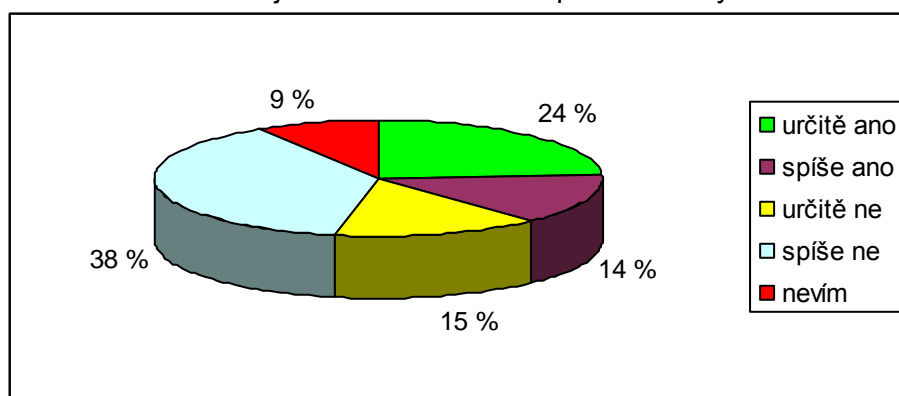
Graf 3 Formy sledování postavení žen ve společnosti v %



Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Graf 3 uvádí, že mezi nejvíce využívané formy sledování žen ve společnosti patří statistiky (33 %), na druhém monitoring (26 %) a na třetím místě evaluace (15 %).

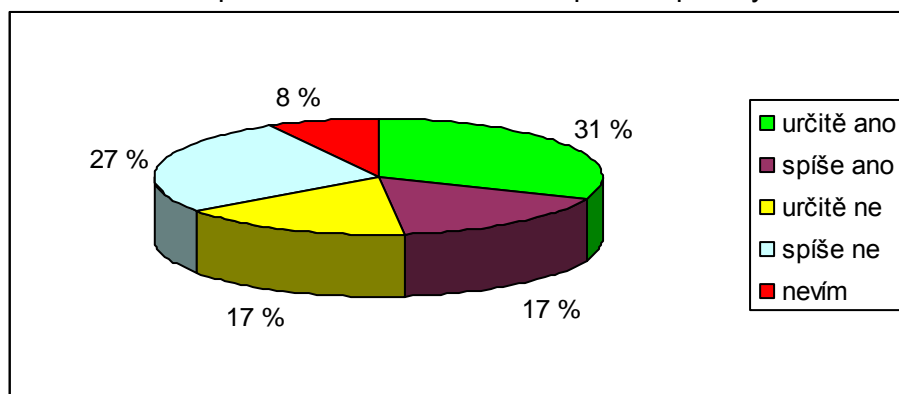
Graf 4: Rozvoj rozmanitosti složení pracovních týmů v %



Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Úsilí o rozmanitost pracovních týmů, tj. zvýšení počtu žen v pracovních týmech prezentuje graf 4. Z hlediska výše procent na prvním místě respondenti uvedli (38 %), že jejich společnost spíše nevěnuje pozornost růstu rozmanitosti pracovních týmů. Na druhém místě 24 % respondentů naopak uvedlo, že společnost této aktivitě určitě věnuje pozornost. Naopak 15 % potvrdilo, že jejich společnost této aktivitě určitě nevěnuje pozornost.

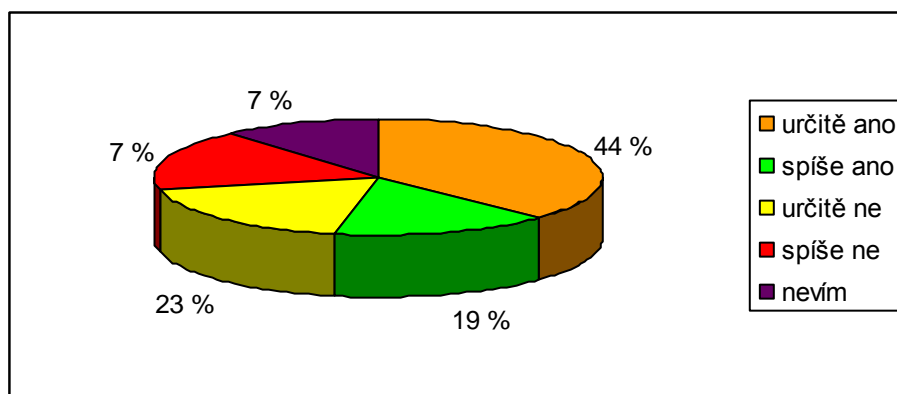
Graf 5: Uplatňování nediskriminační platové politiky v %



Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

O nutnosti odstranění nerovnosti v příjmech mužů a žen za práci stejné hodnoty a stejných podmínek je v médiích prezentováno dostatek informací. Stále se nedaří rovnoprávnost v příjmech na pracovištích prosadit. Celkem 31 % respondentů uvedlo, že jejich společnosti nediskriminační politiku uplatňují. Dalších 17 % se přiklonilo k verzi, že je spíše uplatňována. Také 17 % respondentů uvedlo, že problematice nediskriminace v oblasti příjmů není věnována pozornost. Poměrně vysoké procento uvedlo (27 %), že této problematice spíše není věnována stálá pozornost – graf 5

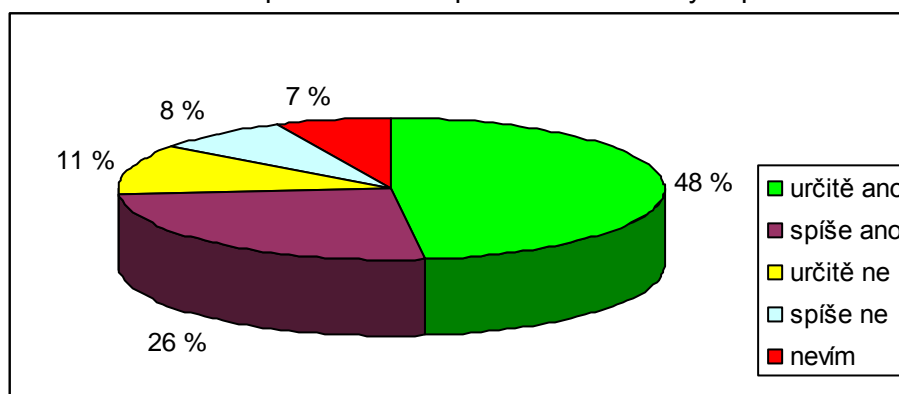
Graf 6: Stejná odměna za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v %



Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Podle grafu 6 uvedlo 44 % respondentů, že v jejich společnosti dostávají muž a ženy za práci stejné hodnoty nebo stejnou práci nediskriminační mzdu nebo plat. Naopak 23 % je přesvědčeno, že tomu tak není. Dalších 19 % respondentů uvedlo váhavější odpověď, že ženy a muži nedostávají za uvedených podmínek stejnou odměnu.

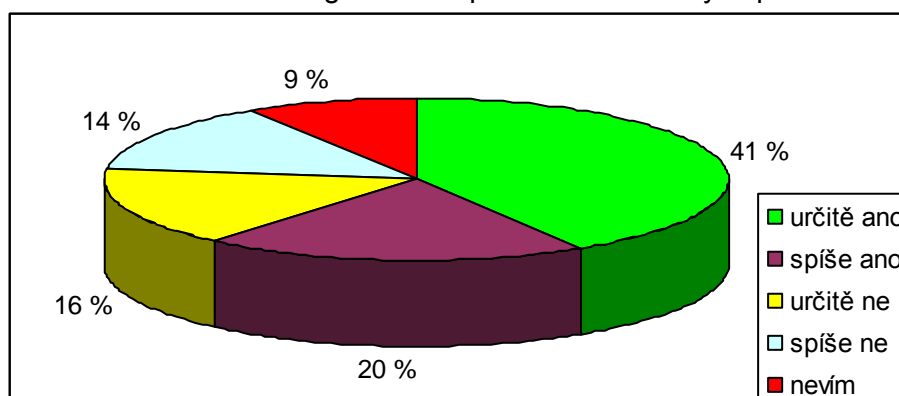
Graf 7: Proškolení personalistů v problematice rovných příležitostí v %



Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Podle grafu 7 celkem 48 % respondentů potvrdilo, že v jejich společnostech jsou personalisté proškolení ze znalostí problematiky rovných příležitostí. Výše procenta představuje téměř polovinu odpovědí od respondentů. Dalších 26 % jich vyslovilo mírné pochybnosti, většinou je jejich příčinou menší váhání, které je často spojováno se zodpovědností s odpovídáním na otázky. Celkem 11 % je přesvědčeno, že určitě nejsou personalisté proškolení.

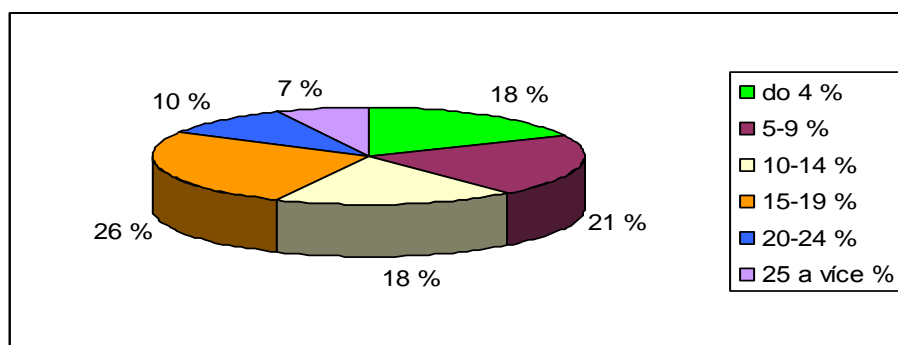
Graf 8: Proškolování managementu v problematice rovných příležitostí v %



Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Pro uplatňování správné politiky genderové rovnosti mezi ženami a muži je nutná připravenost bez ohledu na to, zda se jedná o top management či střední anebo management liniový. Graf 8 dokladuje, že 41 % managementu zcela určitě absolvuje různá školení zaměřená na problematiku. Následujících 20 % respondentů připouští, že se management spíše účastní školení a 16 % uvedlo, že se určitě žádného školení týkajícího se rovných příležitostí neúčastní.

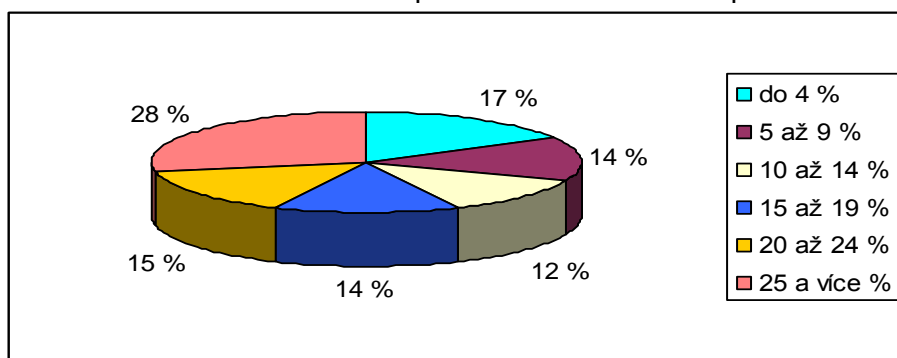
Graf 9: Počet žen v řídicích funkcích v %



Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Na téma počet žen v řídicích funkcích bylo již řečeno a napsáno mnohé v celostátních médiích. Veřejnosti jsou neustále předkládány informace týkající se malého počtu žen v řídicích funkcích a také v politice, které jsou vždy uzavřeny konstatováním, jaká opatření vláda České republiky připravuje a tím celá záležitost končí. Podle grafu 9 celkem 26 % respondentů uvedlo, že v jejich společnosti je celkem 15-19 % žen v řídicích funkcích. Celkem 21 % uvedlo, že v jejich společnosti je v řídicích funkcích pouze 5 až 9 % žen. Pouze 7 % respondentů uvedlo, že v řídicích funkcích je 25 a více procent.

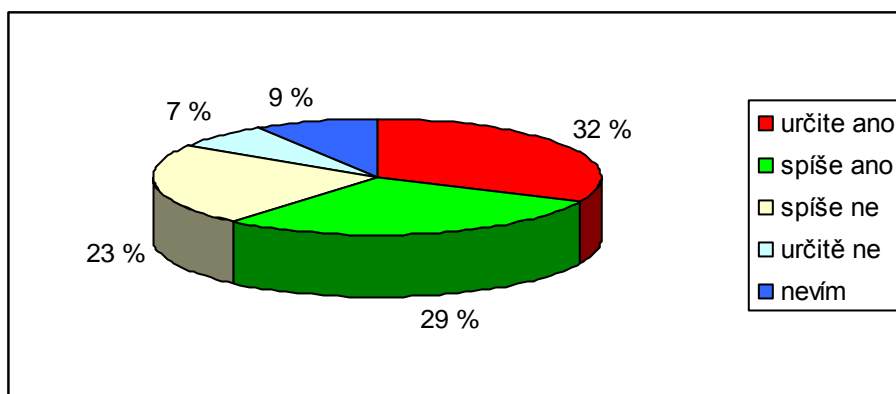
Graf 10: Podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců ve společnosti v %



Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Graf 10 prezentuje údaje týkající se podílu žen ve zkoumaných společnostech. Celkem 28 % respondentů uvedlo, že jejich společnost zaměstnává více než 25 % žen, 18 % respondentů pracuje ve společnostech, ve kterých je zaměstnáno 20 až 24 % žen. Dalších 17 % respondentů pracuje ve společnostech, ve kterých je velmi nízké procento zaměstnaných žen – necelá čtyři procenta.

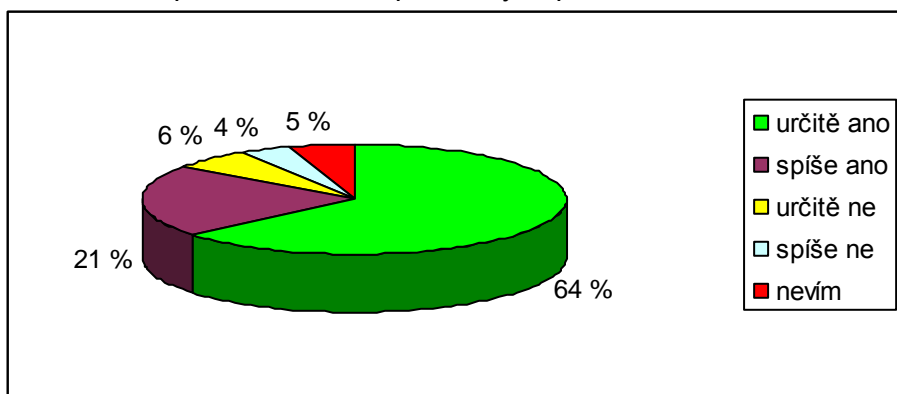
Graf 11: Soulad počtu žen v řídicích funkcích s celostátním požadavkem v %



Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Dle grafu 11 celkem 32 % firem je přesvědčeno, že určitě mají ve firmě v řídicích funkcích ženy, téměř 30 % žen, takže se přibližují celostátnímu, či spíše požadavku EU. Dalších 29 % uvádí, že spíše ve firmě mají požadované procento žen.

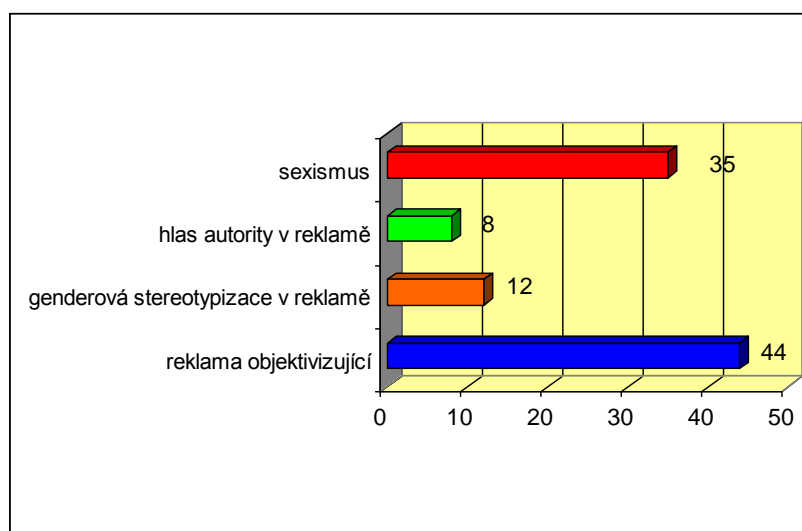
Graf 12: Uplatňování konceptu rovných příležitostí v médiích v %



Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Graf 12 prezentuje názory 64 % respondentů, kteří jsou přesvědčeni o tom, že jejich společnost určitě uplatňuje koncept rovných příležitostí v médiích. Dalších 21 % z nich je názoru, že spíše uplatňuje. Procentuální výše těchto dvou údajů zcela odsunuly do pozadí zbývající možnosti, které se pohybovaly v rozmezí 4 až 6 %.

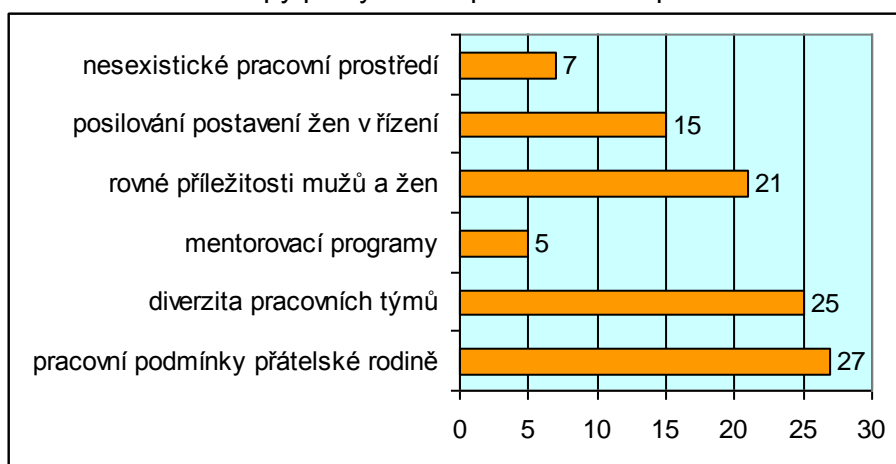
Graf 13: Stereotypy v reklamě v %



Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Graf 13 vyjadřuje názory respondentů na stereotypy, o kterých jsou přesvědčeni, že se jim lze bez potíží vyhnout. Celkem 44 % respondentů uvedlo, že považují za zbytečnou reklamu objektivizující. Žena v moderní společnosti není v roli podřadné, podřízené, takže není důvod, aby tomu bylo i v reklamě. Dalších 35 % respondentů se neztotožňuje se sexismem. Nevidí důvod, proč by v každé reklamě mělo být tělo modelky nebo modela dekorativním doplňkem.

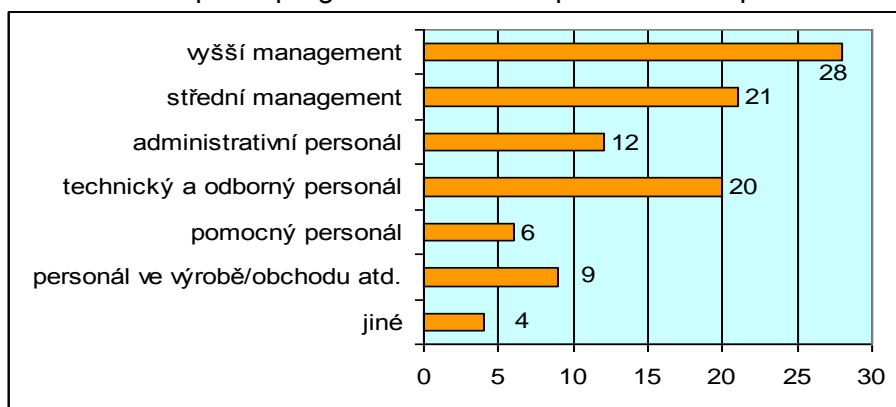
Graf 14: Přístupy při vytváření prostředí ve společnosti v %



Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Odpovědi na otázku, zda společnost využívá při vytváření pracovního prostředí faktory uvedené v grafu 14, vyzněly tyto odpovědi ve prospěch pracovních podmínek přátelských rodiny (27 %), na druhém místě se ocitl faktor diverzity pracovních týmů (25 %) a na třetím místě faktor rovných příležitostí mužů a žen (21 %). Diverzita pracovních týmů souvisí s utvářením pestré sklady zaměstnanců s ohledem na věk, pohlaví, etnickou příslušnost apod.

Graf 15: Přístupnost programů flexibilního pracovního uspořádání v %



Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2014

Graf 15 předkládá odpovědi respondentů na to, pro jaké pozice jsou programy flexibilního pracovního uspořádání přístupné. Celkem 28 % respondentů se domnívá, že především pro vyšší management, ke střednímu managementu se přiklonilo 21 % respondentů a k technickému a odbornému personálu 20 %. V tomto pojetí z grafu vyplývá, že podle názoru převažujících hlasů respondentů společnosti dávají přednost zaměstnancům, kteří pracují ve vyšších řídicích pozicích a v technických oborech.

5 Diskuse

5.1 Vyhodnocení cílů a hypotéz

Rovnost žen a mužů ve společnosti je často diskutována v českých médiích, lze k tomuto tématu získat informace z výzkumů, průzkumů, šetření. Jejich záporem je ale fakt, že od doby uskutečnění akce až do vyhodnocení, a zejména následné seznámení veřejnosti se zprávou (kde jsou uvedeny dosažené výsledky), uplyne mnohdy poměrně dlouhá doba. Tato skutečnost následně aktuálnost údajů a jejich hodnotu značně snižuje. Diplomová práce řešila v praktické části problematiku rovnosti žen a mužů na základě gender mainstreamingu ve vybraných organizacích veřejné a soukromé sféry.

Pro upřesnění je nutné uvést, že v souvislosti s novým občanským zákoníkem¹⁸ došlo ke zrušení obchodního zákoníku,¹⁹ přičemž ustanovení týkající se podnikatelů je zahrnuto již v novém občanském zákoníku. Vlastní vymezení podnikatele obsahují § 420-422 nového občanského zákoníku, obchodní firmy § 423-428. Obchodní zákoník nahradil též zákon o obchodních korporacích.²⁰ Zákon o obchodních korporacích se vymezuje pouze ve vztahu k obchodním společnostem. Ve vztahu ke všem legislativním úpravám, které vstoupily v platnost od 1. ledna 2014, se změnily některé pojmy, např. již neexistuje podnik, nýbrž ho nahradil pojem závod. Firma existuje pouze ve vztahu k fyzickým osobám – osobám samostatně výdělečně činných (pokud nepodnikají např. jako společnost s ručením omezeným). Podnikají např. jako firma Jan Novák, a to i v případě, že zaměstnává více osob. Aby bylo možné sjednotit všechny různorodé veřejné i soukromé subjekty pro potřeby průzkumu pod jeden pojem, je používáno označení „společnost“.

Pátá kapitola zahrnuje diskusi k prezentované problematice. Pro snadnější orientaci v dokumentu je provedeno vyhodnocení splnění cílů práce a hypotéz. Zároveň v rámci teoretických tvrzení i praktických závěrů jiných výzkumů a průzkumů, které se problematikou gender mainstreamingu zabývaly, bylo provedeno porovnání výsledků. V rámci připravovaného průzkumu byly stanoveny čtyři základní cíle a k nim zároveň přiřazeny hypotézy. Stanovit v hypotézách adekvátní výši procenta se ukázalo jako nelehký úkol. Také autorka řešila tento problém. Nyní je nutné provést jejich vyhodnocení – tzn. buď je potvrdit anebo vyvrátit

¹⁸ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

¹⁹ Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

²⁰ Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích

Prvním cílem bylo zjistit, zda společnosti cíleně prosazují politiku gender mainstreamingu. První hypotéza byla formulována s vědomím, že o této politice by měli být zejména podnikatelé dostatečně informováni. Hypotéza zněla: **Více než 40 % společností cíleně prosazuje politiku gender mainstreamingu.**

Pouze malá část subjektů ze soukromého sektoru, především v malých a středních podnicích nebo osoby fyzické, které mají nízký počet zaměstnanců, přiznává, že prosazování politiky gender mainstreamingu je oblast více či méně mimo jejich podnikatelské úsilí. Řešit problematiku rovnosti mužů a žen v době, kdy mnoho z nich bojuje o ekonomické přežití, je pro ně zcela nepodstatnou záležitostí. Jejich prvořadým zájmem je získat nové zakázky, aby mohl zaměstnancům zaplatit za jejich práci, zaplatit daně, povinné pojištění, takže jakákoli problematika rovnosti žen a mužů v odměně za práci, je mimo jejich hlavní cíl. Ačkoliv to může znít tvrdě a možná také zjednodušeně, vystihuje to podstatu věci. Podle grafu 1 tvrdí 46 % respondentů, že ve společnosti, ve které pracují, se cíleně prosazuje politika gender mainstreamingu.

Nyní několik poznámek ke grafu 3. Součástí politiky genderu mainstreamingu je také zajištění diverzity, rozmanitosti pracovních kolektivů. O diverzitě se mluví prakticky jen v odborných kruzích. Pro laickou veřejnost, nedotčenou problematikou genderu, pojem neznámý. *„Diverzita představuje rozmanitost na straně zaměstnanců i klientů, zejména z hlediska genderu, věku a etnicity/národnosti. Poukazuje na pozitivní vztah mezi diverzitou zaměstnanců, konkurenceschopností, ekonomickými výsledky týmů a firem a spokojeností na pracovišti“* (Beauregard, Henry 2009, s. 9-22). O diverzitě se v posledních letech také hovoří jako o strategickém řídicím přístupu, který vymezuje pro zaměstnavatele směr k tomu, aby bylo možné pro všechny zaměstnance vytvořit strukturální a také sociální podmínky. Ty při správném postupu a přístupu umožní zaměstnancům rozvíjet své schopnosti a přispívat tak ke zvýšení úspěchu jejich zaměstnavatele. Za splnění všech podmínek je možné prokázat, že diverzita má kladný a efektivní dopad na sladování pracovního a osobního života. K tématu diverzity se vyjádřili také Alena Křížková, Marie Čermáková a další autoři (2014, s. 86). Rozdělili ji na dvě skupiny: na ekonomickou (globalizace trhů, globalizace pracovní síly, zvýšení konkurenceschopnosti) a na sociální (snaha využít schopností všech zaměstnanců, potřebu přiblížit se potřebám zákazníků, zvýšení kreativity pracovních týmů apod.). Zároveň autorský kolektiv doplňuje, že diverzita může mít za určitých podmínek dopady na sociální kohezi, nediskriminaci a začlenění různorodých skupin do pracovního procesu.

Poznámky respondentů přiložené k dotazníku

Respondent č. 23, zástupce společnosti ze sektoru služeb

„Společnost má 117 zaměstnanců, z toho je 48 žen, tedy poměrně velké zastoupení. Nikdo, kdo neřídil společnost nebo alespoň jeden její úsek si neumí představit, co to je, když zpravidla v pondělí se ozve devět žen, že musí jít s malým dítětem k doktorovi. Když je období chřipek, tak i více. To je potom šok, protože jak je najednou, z ničeho nic nahradit? Takže pondělí vždy zcela ztrátové, pak se snažíme přeskupovat zaměstnance aspoň na nejbližší dny. Pokud víme, že žena bude s dítětem doma déle, řešíme situaci přes pracovní agenturu a posílají k nám brigádníky. Levné to není. Na druhou stranu vedení společnosti uznává, že tímto stavem si musí procházet všichni zaměstnavatelé, kteří pracují se ženami. A také – když je potřeba, ženské si sice zaremcají, ale umí máknout více než musí“.

Respondent č. 112, zástupce společnosti ze sektoru průmysl a výroby

„Určitě jsme smíšená společnost. Majitelé se nedívají, kromě řídicích funkcí, kdo má jaké vzdělání. Pro ně je důležité, že lidi chtějí pracovat a skutečně poctivě pracují, vydělají si. Máme v kolektivu muže i ženy staršího věku, předdůchodového, občany z tzv. znevýhodněných skupin, zaměstnáváme čtyři osoby zdravotně postižené, legální cizince. Lidé se alespoň navzájem poznávají. Nemyslím si, že je to na škodu společnosti. Spíše je někdy zábavné, když o pracovních přestávkách se diskutuje. Lidé mají informace o jiných přímo v reálu, tím nemyslím nějaké drby. Alespoň jsme až do této doby žádná negativa z takto různorodé společnosti nezaznamenali.“

Respondent č. 12, zástupce společnosti ze sektoru průmysl a výroby

„Přiznám se, že jsem se musel podívat do naučného slovníku, co to ta diverzita je. Když jsem se to dozvěděl, říkal jsem si, proč se nemůže úplně běžně používat slovo různorodost a pochopil by to každý. Ověřil jsem si telefonicky u třech známých podnikatelů, mimochodem dva byli vysokoškoláci a nevěděli to. K věci. Žen ve společnosti zaměstnáno moc není, protože zajišťujeme slévárenskou a hutní výrobu, což je převážně chlapská záležitost. Ženy máme pouze v administrativě. Mají různý věk, ostatní neřešíme. Řešíme pouze, aby administrativa jako celek tzv. klapala. Jsou prostě naší součástí“.

Zpět k prvnímu cíli, který měl zjistit, zda společnosti cíleně prosazují politiku gender mainstreamingu, zda si subjekty uvědomují nutnost vytvářet podmínky pro rovnost žen a mužů v pracovním procesu. Před formulací první hypotézy bylo zvažováno, kolik procent uvést, aby hypotéza měla smysl. První hypotéza byla formulována tak, že více než 40 % společností cíleně prosazuje politiku gender mainstreamingu. **V grafu 1 je prezentováno, že 46 % respondentů uvedlo, že ve společnosti, ve které pracují, je určité politika gender mainstreamingu cíleně prosazována. Hypotéza se tak potvrdila.**

Druhým cílem bylo zjistit, zda společnosti uplatňují nediskriminační platovou a mzdovou politiku. Byla stanovena poměrně pozitivní **hypotéza, která zněla, že více než 40 % společností důsledně uplatňuje nediskriminační politiku ve výši mezd a platů.**

Následující diskuse se týká grafu 5.

Pro získání informací o správném postupu při určování výše příjmů mužů a žen bylo prostudováno a analyzováno mnoho dokumentů, analýz různých genderových organizací, podkladů zaměstnavatelů a dalších subjektů, zpráv Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ministerstva průmyslu obchodu a dalších subjektů státní správy. Vyplývá z nich, že lze na rozdíl od let na přelomu 20. a 21. století, získat dostatek informací o platech a mzdách žen a mužů. Již v roce 2011 byly zveřejněny údaje o příjmech v roce 2010. V roce 2010 v České republice pracovaly ženy za plat, který byl průměrně o 23,6 % nižší než plat mužů. Evropa pro rozdíly v příjmech uvádí speciální název – gender pay gap. Pojem vyjadřuje procento, které udává „*o kolik ženy pracují navíc ve srovnání s muži, aby dosáhly stejného výdělku jako oni za minulý rok (je to cca 26 %).* Toto procento se následně převede do počtu dní, který se odpočítá od počátku následujícího roku. *Letos tak budou české ženy pracovat navíc až do 14. dubna 2011 tak, aby dosáhly rovné odměny s muži za rok 2010*“ (Šponerová, 2011). Autorka zároveň upozorňuje, že pokud se týká manažerských pozic, gender pay gap představuje až 30 %, někdy dokonce až 40 %. Dodala, že rozdíl je patrný spíše v soukromé sféře, protože ve státní sféře zamezují státem stanovené platové tabulky. Zatímco muži v roce 2013 měli průměrnou mzdu 29 116 Kč, ženy pouze 22 857 Kč. Rozdíl činí 6 259 Kč. S ohledem na medián²¹ ženy – 20 443 Kč, muži – 24 196, rozdíl

²¹ Vzniká seřazením úrovně mezd a platů všech zaměstnanců od největší po nejmenší, zaměstnanec nacházející se se svou mzdou přesně uprostřed pobírá medián mezd. Medián tak tedy více odpovídá představě úrovně mzdy „průměrného“ zaměstnance.

3 753 Kč. V roce 2014 byla průměrná mzda mužů 29 858 Kč, ženy – 23 421 Kč, rozdíl 6 437 Kč. S ohledem na medián činí rozdíl mezi muži a ženami 4 016 Kč. Z údajů Českého statistického úřadu vyplývá, že se v České republice stále nedaří snižovat rozdíly v platovém ohodnocení žen a mužů. Zuzana Kohoutová (2013) zorganizovala několik rozhovorů s osobami, které se pracovně rovností žen a mužů v příjmech zabývají. Zdeněk Němec, analytik služby Platy.cz uvedl, že „u středoškoláka s maturitou je průměrný plat oproti stejně vzdělané ženě vyšší o 27 procent a vysokoškolsky vzdělaný muž bere oproti stejně vzdělané ženě o zhruba 30 procent více“ – viz tabulka 9.

Tabulka 9: Porovnání průměrných platů a žen podle vzdělání v %

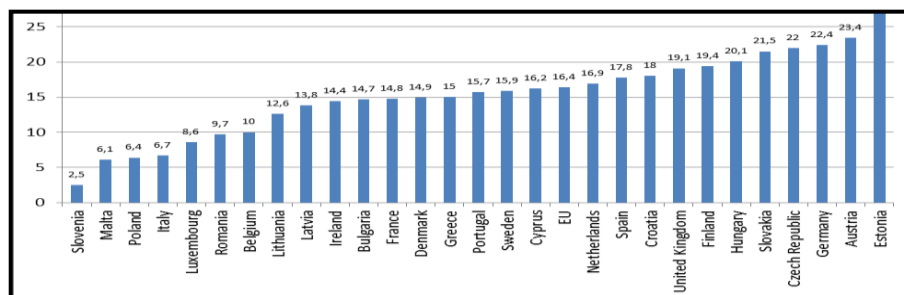
ukončené vzdělání	muži	ženy	poměr muži/ženy v %
základní	18 300	12 900	142
středoškolské bez maturity	19 700	14 300	138
středoškolské s maturitou	26 000	20 500	127
nástavbové/vyšší odborné	27 800	21 400	130
vysokoškolské I.s tupeň	32 300	24 700	131
vysokoškolské II. stupeň	37 500	28 600	131
postgraduální	45 400	32 500	140

Zdroj: Platy.cz

Poznámka: Zaokrouhloeno na koruny

Helena Skálová, ředitelka Gender Studies konstatovala, že „Ženy jsou častěji podhodnoceny, protože je zaměstnavatelé vnímají v souvislosti s jejich pečovatelskou rolí jako rizikovější a méně spolehlivou a výkonnou pracovní sílu, jejíž plat je navíc považován za jakési přilepšení k rodinnému rozpočtu. Oproti tomu je muž vnímán jako "živitel" rodiny a zároveň jako pracovník, který svou profesní dráhu soukromému životu nadřadí," (Kohoutová, 2013).

Graf 16: Statistika odměňování žen a mužů v zemích EU



Zdroj: údaje Eurostatu za rok 2012, pro Řecko za rok 2010

Graf 16 zahrnuje přehled situace v odměňování v jednotlivých členských státech Evropské unie. Z grafu je patrné, že se Česká republika řadí v Evropské unii

mezi země, které se nemohou pochlubit správným přístupem k rovnému odměňování žen a mužů.

V roce 2014 se již počtvrté uskutečnil v Evropě Den rovného odměňování. Vznikl na popud Komise v roce 2011. Minulý rok se slavil 28. února. Bylo poukázáno na den, kdy ženy pracovaly 59 dní „zdarma“ než začnou vydělávat stejně jako muži.

V České republice byl rozdíl mezi odměňování mužů a žen následující:

a) 2008 – 26,2 %,

b) 2009 - 25,9 %,

c) 2010 – 21,6 %,

d) 2011 – 22,6 %,

e) 2012 – 22,0 %.

f) rozdíl mezi roky 2008 a 2012 činí – 4,2 %,

g) z údajů vyplývá, že rozdíl mezi roky 2008 a 2012 je – 4,2 % (Evropská komise, tisková zpráva, 2014).

V čem je příčina takovýchto rozdílů? Evropská komise připomíná směrnici, která se týká zavedení zásad rovného odměňování pro muže a ženy v oblasti zaměstnání.²² Ve směrnici se konstatuje, že problémem je nedostatečná transparentnost systému odměňování, nízká právní jasnost definice rovnocenné práce a procedurální překážky. Překážky vyjmenovává. Patří mezi ně nedostatečná informovanost pracovníků znemožňující úspěšně požádat o stejnou odměnu nebo nedostatek informací o výši odměn pro jednotlivé kategorie pracovníků. Větší transparentnost při určování výše mezd by mohla zlepšit situaci platově diskriminovaných zaměstnanců – mohli by snáze porovnat svou situaci se situací pracovníků opačného pohlaví. Tak toto je teorie. Jaká je praxe? Stačí si přečíst mnohé články v českých médiích o neuvěřitelné neochotě státní správy zveřejňovat platy státních úředníků, kteří jsou čerpány z daní českých občanů. Často se ozývají zcela směšné argumenty institucí státní správy, že je nelze zveřejnit, protože čeští občané jsou závistiví apod. Pokud se má důsledně vyřešit problematika rovnosti odměňování žen a mužů v České republice musí být zcela otevřena všem. V této souvislosti je zajímavé, jak situaci v dodržování rovnosti příjmů

²² SMĚRNICE Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Úř. věst. EU L 204/23.

mužů a žen řeší jiné státy Evropské unie. Příklady uvedla ve své tiskové zprávě Evropská komise.²³

Cecilia Asklöf et al. (2003, s. 10) uvedli, že *„Pro trh práce je příznačné lpění na ustálených genderových stereotypch, kdy jsou jednotliví pracovníci a pracovnice ve všech fázích pracovního procesu a priori segregováni nikoli podle svých skutečných schopností, nýbrž podle svého pohlaví. Ačkoli je v právních předpisech diskriminace na základě pohlaví výslovně zakázána, nepsaná pravidla o nespolehlivosti či nekompetentnosti ženské pracovní síly ovládají trh práce vzdor nesporným pokrokům stále.“* Konstatování je výstižné. Česká legislativa do určité míry mnoho problémů řeší, ale z hlediska kontroly dodržování zákonů v odměňování za práci silně „pokulhává“.

Poznámky respondentů přiložené k dotazníku

Respondent č. 146, zástupkyně z veřejného sektoru

„Než jsem zaškrtnla odpověď v dotazníku, pro potvrzení svého názoru jsem toto téma konzultovala s několika spolupracovníky a spolupracovnicemi. Výsledek byl trochu zjednodušený. Muži byli se svým příjmem spokojeni, i když by vyšší plat přivítali, vůbec neřešili jaká je situace u žen. Měli jen všeobecné povědomí o tom, že v České republice mají ženy příjmy za odvedený pracovní výkon nižší. Oslovené ženy byly daleko více informovány. Nejenže znaly výši platů svých nejbližších spolupracovnic, ale věděly, kolik berou kolegové včetně nadřízeného šéfa. Jak se vyjádřily, zjistily to vlastní iniciativou. Závěr byl jednoduchý. Ač pracují na stejných pozicích (kromě nadřízené), berou v průměru o dva až tři tisíce méně než kolegové. Ne protestují, jsou rády, že jsou zaměstnány.“

²³ **Belgický parlament** přijal v roce 2012 zákon, který vyžaduje, aby podniky každé dva roky prováděly komparativní analýzu své mzdové struktury. Belgie je také první zemí EU, která uspořádala Den rovného odměňování (v roce 2005). **Francouzská vláda** posílila postihy proti firmám s 50 a více zaměstnanci, které nedodržují své povinnosti týkající se rovnosti žen a mužů. Vůbec poprvé v návaznosti na výnos z roku 2012 bylo v dubnu 2013 u dvou firem zjištěno nedodržování právních předpisů týkajících se stejného odměňování. **Podle rakouského zákona** o rovném zacházení musí společnosti vypracovat zprávy o rovném odměňování. Pravidla, která byla zaváděna postupně, jsou nyní závazná pro společnosti s více než 250, 500 a 1000 zaměstnanci. Počínaje rokem 2014 budou tyto zprávy muset připravovat podniky s více než 150 zaměstnanci. **Portugalské usnesení** ze dne 8. března 2013 obsahuje opatření k zajištění a propagaci rovných příležitostí a výsledků žen a mužů na trhu práce, včetně odstranění nerovného odměňování. Mezi tato opatření patří také podávání zpráv o rozdílech v odměňování žen a mužů v jednotlivých odvětvích.

Respondent č. 146, zástupkyně znalostního sektoru

„Osobně můj případ. Pracuji ve výzkumném ústavu jako vedoucí jednoho z oddělení. Ve společnosti jich je šest, z toho jsme vedoucí oddělení dvě ženy. Jak s oblibou říkám, i když to nezní zrovna libě, jsem otitulovaná zepředu i zezadu, kolega jen zepředu, mám za sebou několik oceněných vědeckých prací, a přesto mám o více než tři tisíce menší plat za stejnou práci. Jenže mlčím jako ostatní ženy, protože dneska může být vědkyně vůbec ráda, že stát dává na výzkum a vědu alespoň nějaké peníze, takže mám práci.“

Respondent č. 97, zástupce sektoru surovin

„Ve společnosti výrazně převažují muži, což je důsledek, že společnost je zařazena do sektoru surovin. Musíme přiznat, že ženy nejsou u nás odměňovány za stejnou práci jako muži. Proč tomu tak je? Asi zvyk, že tomu v České republice vždy bylo, takže to neřešíme.“

Druhým cílem bylo zjistit, zda společnosti uplatňují nediskriminační platovou a mzdovou politiku. Byla stanovena poměrně pozitivní **hypotéza, která zněla, že více než 40 % společností důsledně uplatňuje nediskriminační politiku ve výši mezd a platů**. Protože na otázku odpovědělo „určitě ano“ pouze 31 % respondentů, **hypotéza se nepotvrdila**.

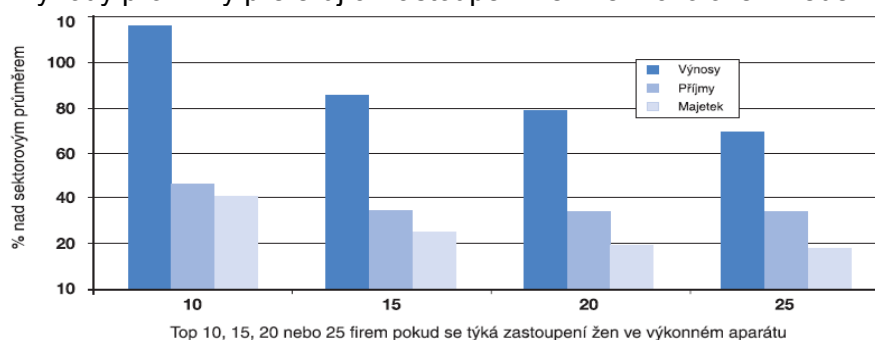
Třetím cílem bylo zjistit jaké procento žen je v řídicích funkcích. Přestože zejména velké firmy prosazují v médiích tvrzení, že u nich ženy mají dostatek příležitostí zastávat řídicí funkce, byla **třetí hypotéza** formulována opatrně. Zněla: **Více než 20 % zaměstnavatelů tvrdí, že v jejich společnosti je v řídicích funkcích zaměstnáno 15 až 19 % žen**.

Diskuse ke grafu 9

Diskuse je otevřena vyjádřením Avivah Wittenberg-Cox a Alison Maitland (2008), které v knize *„Proč ženy znamenají podnikání“* potvrzují, že *„Optimální využití talentů žen zlepší obchodní výsledky. (...) Toto je příležitost, která by neměla být promarněna. Je čas, aby výkonní ředitelé začali pohlaví brát vážně“*. Eurostat již v roce 2007 zveřejnil čísla, která dokladovala, že ženy v Evropské unii představují 60 % absolventů vysokých škol, dělají více než 80 % spotřebitelských rozhodnutí o pořízení zboží. Firmy, které dokázaly zvládnout vyšší genderovou vyváženost ve svém vedení, předstihují ty, v jejichž čele je žen méně. Přestože české ženské odborné kruhy se

výrazně podílejí na řešení problematiky rovného postavení a odměňování žen, stále jsou ve svých aktivitách omezovány především finančními možnostmi financování jejich projektů. V zemích Evropské unie si jejich představitelé uvědomili, že prostor pro aktivity žen v řízení společností je nutné vylepšit, dát ženám možnost realizovat se na stejné úrovni jako muži. Pro ověření těchto tvrzení vytvořili také podmínky pro mnoho velkých výzkumů, jejichž cílem bylo dokázat, že ženy mají stejné schopnosti jako muži při řízení jakékoli činnosti.

Graf 17: Výhody pro firmy preferující zastoupení žen ve vrcholovém vedení firem



ADLER, ROY D. Ženy ve výzkumném aparátu znamenají vysoké zisky. *Harvard Business Review*, listopad 2011, s. 30.

Roy Adler zorganizoval v letech 1980-1998 dlouhodobý výzkum pod názvem „500 šťastných firem (Fortune 500)“. Léta výzkumu potvrdila přímou souvislost mezi ženami ve výkonném aparátu a vysokou ziskovostí. Došel k závěru, že firmy, které prosazovaly do vysokých pracovních pozic, přispěly ke zvýšení zisku firem o 18-69 %. Protože firmy podnikaly v různých sektorech, použil do hodnocení tři měřítka ziskovosti jako procenta, a to příjmů, aktiv a zisk podílníků. Výsledky zveřejnil v roce 2001. Zobrazuje je graf 17. Pro porovnání případných výsledků v rámci České republiky bylo při vyhledávání podobných výzkumných podkladů i s pomocí knihoven nedosažitelné. Otázkou tak zůstalo, zda se v České republice tímto problémem někdo zabýval.

Poznámky respondentů přiložené k dotazníku

Respondent č. 67, zástupce sektoru průmysl a výroba

„Společnost má dvě ženy v top managementu – obchodní ředitelku a marketingovou ředitelku. Obě vysokoškolačky, jedna má praxi v oboru 7 let a druhá 10 let. Podřízení je hodnotí jako přísné, důsledné, nesmlouvavé, často kritické, ale v jednání spravedlivé. Obě mají jednu velkou výhodu – už dospělé děti, což naši vlastníci si cení a určitě by to

v takovýchto manažerských funkcích ocenili i vlastníci jiných společností. Pro jistotu jsem se zeptal obou vlastníků společnosti, zda jsou s jejich pracovním výkonem spokojeni. Zazněla kladná odpověď. Na druhou otázku, zda bude posílen počet žen v nižších řídicích funkcích odpověděli, že počítají do budoucna s několika ženami na pozice středního managementu.“

Respondentka č. 172, zástupkyně veřejného sektoru – veřejné správy

„Jsme organizací veřejné správy, o které se po mnoho let traduje, že v naprosté většině převažuje počet žen. V našem úřadu tomu tak skutečně je. Ale ze sedmi vedoucích pozic jsou ženy pouze ve dvou z nich. Ostatní jsou muži. Jedna žena má vzdělání s titulem Mgr., druhá s titulem Ing. Z pěti mužů mají dva titul Mgr., jeden Ing., zbývající dva titul Bc. Bez ohledu na to, jaké vzdělání muži mají, jejich platy jsou na stejné pracovní pozici stejné, u žen také, ale obě ženy mají měsíční příjem oproti mužům nižší jedna o 1 200 Kč, druhá o 2 100 Kč. Prostě je to tak v tabulkách.“

Respondent č. 54, zástupce sektoru služeb

„Samotný pojem služby ve veřejnosti vyvolává představu, že v tomto sektoru panuje velká nadvláda žen, že mužů je poskrovnu. Na některých pracovištích tomu tak určitě je, ale není to případ naší společnosti. Protože se zabýváme několika druhy činností, záleží, o kterou z nich jde. Někde skutečně převažují ženy, na jiném pracovišti je mužů více. Kdo pracoval v kolektivu žen, potvrdí, že to není vždy lehké. Zním několik mužů, kteří požádali o přeložení na jiné pracoviště, kde muži převažují. Naše společnost se řadí v dotazníku do kolonky 25 a více procent žen“.

Třetím cílem bylo zjistit jaké procento žen je v řídicích funkcích. **Hypotéza zněla: Více než 20 % zaměstnavatelů tvrdí, že v jejich společnosti je v řídicích funkcích zaměstnáno 15 až 19 % žen.** Podle grafu 10 na prvním místě s 26 % skončily společnosti, které v dotazníku uvedly, že mají v řídicích funkcích 15 až 19 % žen. **Hypotéza se potvrdila.**

Čtvrtým cílem bylo zjistit, zda je koncept rovných příležitostí uplatňován také v reklamě v médiích. **Čtvrtá hypotéza zněla: Více než 60 % zaměstnavatelů tvrdí, že v jejich reklamách, inzerci a dalších formách sdělení v médiích je uplatňován koncept rovných příležitostí pro ženy a muže.**

Stručné objasnění účelu, proč byl do dotazníku uveden tento cíl práce. Díky internetu není problém, aby veřejná i soukromá sféra uveřejňovaly velké množství

inzerátů. Zejména na internetu se soustřeďuje řada serverů, které zajišťují aktuálnost inzerátů. Zde je umožněna přímá komunikace inzerenta s potenciálním zájemcem o služby a velmi často také o zaměstnání. Zejména podnikatelské subjekty mají možnost si díky internetu lépe vybírat a lépe organizovat aktuální kontakty se zájemci o jejich nabídku. Výsledky průzkumu jsou uvedeny v grafu 5.

Je nutno přijmout skutečnost, že při tak doslova obrovském množství inzerátů týkajících se nabídek na získání pracovního místa, není možné zajistit průběžnou kontrolu. Jen obtížně lze zhodnotit, zda nejsou diskriminační, neodporují české legislativě. Jen zřídka se objevují stížnosti čtenářů inzerátů, a to zpravidla pouze tehdy, když jim nebylo ze strany nabídky zaměstnavatele vyhověno a neuspěli při definitivním získání místa. V posledních letech se celou situací zabýval především ombudsman Pavel Varvařovský, který již tuto funkci nezastává. Je všeobecně známo, že Češi jsou „mistry“ v obcházení zákonů, ve vyhledávání jejich slabých míst. Terčem diskriminace jsou zejména starší lidé. Aby se nehlásili na inzeráty na konkrétní pracovní pozice, začaly se ve velkém množství objevovat v médiích inzeráty typu „hledáme zaměstnance do mladého kolektivu“. Zde je evidentní, že starší lidé spíše nebudou na takovýto inzerát reagovat, z důvodu obav z odmítnutí. Takovéto a podobné inzeráty byly v českých médiích natolik používány, že na základě řady podnětů se musel Pavel Varvařovský situací, z pozice veřejného ombudsmana, zabývat. Následovala analýza více než dvanácti tisíc inzerátů zabývajících se nabídkou volných pracovních míst. Po vyhodnocení konstatoval, že *„Inzeráty s volnými místy, které nabízejí "práci v mladém kolektivu", zavánějí diskriminací občanů kvůli jejich věku. Práce v mladém kolektivu je vnímána jako jeden z benefitů. Ombudsman zdůraznil, že obrat vytváří jakýsi předvýběr kandidátů. Dodal, že seriózní firmy a personální agentury by se měly tomuto slovnímu obratu v budoucnu zcela vyhnout.“* (Ďuričková, 2013). Podobně okomentovala tuto situaci v oblasti pracovní inzerce Nina Bosničová, odbornice na věk a gender ze společnosti Gender studies. Uvedla, že se jedná *„o nepřímou diskriminaci na základě věku, což je podle českých zákonů a evropských směrnic nezákonné. Zaměstnavatelé se asi domnívají, že tím, že neuvedou požadovaný věk, či věkové rozpětí, vytvořili pracovní inzerát, který je v pořádku. Není to však tak. Zaměstnavatel tím latentně dává na vědomí, že na pracovišti preferuje mladší generaci.“* (Ďuričková, 2013).

Pro potřeby práce byla provedena sonda do inzerce nabídky pracovních míst. Závěr je jednoznačný. Pokud se týká velkých společností (banky, telefonní operátor, Škoda auto a mnohé další) jsou nabídky na volná pracovní místa v pořádku. Inzeráty

jsou formulovány jako zcela neutrální, takže nevyplývá, zda hledají muže nebo ženu, starší nebo mladší zájemce. Zato například v inzerci Annonce se nepřímými diskriminačními inzeráty doslova hemží. Podobné je to v regionálním tisku. Je nutné ale doplnit, že se jedná o inzeráty, které podávají většinou fyzické osoby – osoby samostatně výdělečně činné.

Na základě získaných poznatků lze konstatovat, že personálními reklamami jsou tato mediální sdělení určitým způsobem zmanipulovaná. Jsou to ve své podstatě sdělení na objednávku, která na část veřejnosti, která se s nimi seznámí, může působit i z psychologického hlediska – viz text „hledáme do mladého pracovního kolektivu“ – zcela určitě odradí od jakékoli aktivity starší zájemce o pracovní místo. Otázkou je, co si pod pojmem mladý kolektiv představit – dvacetileté kluky a děvčata anebo již usedlejší třicátníky? Jan Jandourek (2003, s. 65) hovoří o tom, že „*obrazy komunikované reklamou reflektují obrazy o nás samotných a o naší společnosti.*“

V souvislosti s vyhledáváním názorů o reklamě týkající se pracovních inzerátů zaujal názor Claire M. Renzetti a Daniela J. Currana (2003, s. 182). Uvedli, že chování a jednání zadavatelů inzerce je odrazem názorů společnosti, takže jí předkládají to, co se od nich očekává. Hovoří o tzv. „*hypotéze zrcadlení*“.

Připomínka čtvrtého cíle - cílem bylo zjistit, zda je koncept rovných příležitostí uplatňován také v reklamě v médiích. **Čtvrtá hypotéza zněla: Více než 60 % zaměstnavatelů tvrdí, že v jejich reklamách, inzerci a dalších formách sdělení v médiích je uplatňován koncept rovných příležitostí pro ženy a muže.** Z pohledu na graf je patrné, že 64 % respondentů uvedlo, že jejich společnost určitě uplatňuje koncept rovných příležitostí v médiích. **Hypotéza se tak potvrdila.**

5.2 Stručné zhodnocení poznatků z průzkumu

- Celkem 46 % respondentů uvedlo, že jejich společnost provádí cílené prosazování politiky gender mainstreamingu, zatímco dalších 18 % odpovědělo, že tuto politiku jejich společnost cíleně neprovádí,
- Různé formy sledování postavení žen ve společnosti určitě využívá 36 % a spíše využívá 12 % společností, 18 % je přesvědčeno, že žádné formy sledování nevyužívá.
- Z nabídnutých forem sledování postavení žen ve společnosti jsou nejvíce využívány statistiky (33 %), monitoring (26 %) a evaluace (15 %).

- Rozvoj rozmanitosti pracovních týmů, tj. zvýšení počtu žen v nich 38 % respondentů uvedlo, že jejich společnost ho spíše nesleduje, 24 % uvedlo, že jejich společnost rozhodně věnuje pozornost této problematice.
- Celkem 31 % uvedlo, že společnost uplatňuje nediskriminační politiku za práci stejné hodnoty. 17 % uvedlo, že ji společnost spíše uplatňuje, 27 % uvedlo, že této politice spíše není věnována stálá pozornost.
- Uplatňování konceptu rovných příležitostí v médiích uplatňuje 64 % společností, dalších 21 % ji spíše uplatňuje,
- Z možných přístupů při vytváření prostředí ve společnosti uvedlo na prvním místě 27 % respondentů pracovní podmínky přátelské k rodině, faktor diverzity pracovních týmů na druhém místě s 25 % a na třetím místě faktor rovných příležitostí mužů a žen (21 %).
- Při hodnocení o jaké programy se jedná a pro koho jsou přístupné programy flexibilního pracovního uspořádání určeny, se domnívalo celkem 28 % respondentů, že především pro vyšší management, 21 % pro střední management.
- Proškolení personalistů společností uvedlo 48 % respondentů, že jsou určité proškolení o problematice rovných příležitostí, 26 % uvedlo, že jsou spíše proškolení.
- U managementu konstatovali respondenti, že určité je proškolená 41 % managementu bez ohledu na to, zda se jedná o management top, střední nebo linioví. Dalších 16 % uvedlo, že management není v otázce rovných příležitostí proškolen.
- Celkem 26 % uvedlo, že v jejich společnosti je 15 až 19 % žen v řídicích funkcích, 21 % sdělilo, že v jejich společnostech je v řídicích funkcích pouze 5 až 9 % žen, dalších 7 % uvedlo, že v řídicích funkcích je 25 a více procent žen.
- Celkem 28 % respondentů potvrdilo, že počet zaměstnaných žen ve společnosti je více než 25 %, 18 % respondentů pracuje ve společnosti, ve které je zaměstnáno 20 až 24 % žen, 17 % pracuje ve společnostech, ve kterých pracují necelá 4 % žen.
- Celkem 39 % respondentů uvedlo, že jejich společnost byla oslovena organizacemi, které usilují o rovnoprávnost žen, 19 % konstatovalo, že je určité nikdo neoslovil.
- Souhlas s navázáním spolupráce vyslovilo 38 % společností.

- Nejčastější odpovědí při zamítnutí spolupráce byl uveden jako důvod nezájem (bez bližší specifikace), 27 % konstatovalo, že předložené návrhy ke spolupráci pro ně nebyly zajímavé, 20 % odmítlo spolupráci s ohledem na malý početní stav zaměstnanců.
- Celkem se průzkumu zúčastnilo 228 respondentů, z toho 130 žen a 98 mužů. Návratnost dotazníků byla 65,14 %.
- Nejpočetnější byla skupina respondentů ve věku 30 až 49 let (55,7 %).
- Nejpočetnější skupinou respondentů byli středoškoláci (105, 46 %).
- V základní struktuře souboru byla nejpočetnější sektorová skupina průmyslu a výroby (101, 44 %).
- Nejpočetnější skupinou podle počtu zaměstnanců byla skupina 100 až 199 zaměstnanců (84 %).

Poznatky z přípravy, organizování, zpracování průzkumu

Organizovat studentský průzkum pro potřeby splnění studijních povinností není ničím neobvyklým. Problém může nastat v okamžiku, kdy bude nutné oslovit konkrétní subjekty veřejného a soukromého sektoru. Na internetu je veřejně publikováno množství studentských bakalářských a diplomových prací, které jsou ve své většině rozděleny na teoretickou a praktickou část. Posledně jmenovanou část tvoří kvantitativní nebo kvalitativní průzkumy a vybrané metody. Autorku práce čekal podobný postup.

Protože již má zkušenosti z pracovního procesu, v první řadě přemýšlela, jakým způsobem připravit oslovení podnikatelů, kterým chtěla poslat zpracovaný dotazník. Především oslovila okruh známých, kteří podnikají a mají tak zkušenosti se stykem s veřejností a navíc známé, se kterými jsou z pracovních důvodů často v kontaktu. Upozornili autorku na to, aby dotazníky neměly velký počet otázek. Zde může nastat již první impuls pro odmítnutí. Při náhledu na počet otázek je může jejich velký počet odradit. Často následně ani neodešlou zamítající odpověď o spolupráci. Je nutné si uvědomit, že podnikatelé jsou často oslovováni státními institucemi, podnikatelskými svazy, hospodářskou komorou apod., s žádostí o zodpovězení některých otázek. Jejich spolupráce je pro ně přínosná, protože se jejich odpovědi společně s ostatními odpověďmi dalších podnikatelů odrážejí ve zprávách, které jsou připravovány pro jednání tripartity, vlády České republiky apod. Studentské práce naprostá většina z nich nepovažuje za dostatečně přínosné, aby z toho následně profitovali v podnikání.

Ani pesimistické konstatování některých podnikatelů neodradilo autorku od pokračující přípravy průzkumu, protože zadání diplomové práce znělo jasně. Jejím cílem bylo přesvědčit co největší počet subjektů, aby spolupráci neodmítaly. Z procent uvedených v tabulce 3 vyplývá, že se záměr podařilo splnit.

Oslovení podnikatelů prostřednictvím e-mailové pošty již nebylo žádnou nedostižnou překážkou. Kontaktované subjekty byly zároveň požádány, aby dodržely „deadline“ (stanovený termín k odeslání zpět), což se podařilo. Po provedené kontrole vyplněných dotazníků a prověření jejich správnosti, následovala vlastní zpracování a vyhodnocení závěrů.

Shrnutí praktické části

Praktická část se ve svém souhrnu zabývala postavením žen na trhu práce z hlediska jejich rovnosti nejen mzdové nebo platové, ale také z hlediska ocenění schopnosti žen vést a řídit pracovní kolektivy. Ženám byla často podsouvána druhořadá úloha, co se týče jejich uplatnění se ve vedení firem či organizací apod. Studium běžně dostupných podkladů lze zjistit, že ženy v České republice zaostávají za možnostmi uplatnění žen v jiných evropských státech. Není to záležitost jednoho roku, ale mnoha let. Proč tomu tak je, může fundovaně odpovědět pouze vláda České republiky. V praktické části se na základě výsledků kvantitativního průzkumu došlo k novým poznatkům. Respondenti, zástupci 228 firem akceptují právo žen na prokázání svých schopností řídit firmu a právo na spravedlivou odměnu za práci jako muži. Zkušenosti z tohoto průzkumu, ale zejména z průzkumů celostátních dokladují, že problémy zpravidla nebývají ve velkých firmách, ve kterých je přece jen kultura organizace v celém svém rozsahu v mnoha případech na kvalitativně vyšší úrovni. Nelze ale všechnu vinu přisuzovat mužům, kteří nemají pochopení pro to, aby ženy pracovaly ve vedoucích funkcích. Často nechtějí samy ženy. Uvědomují si, co vše by musely změnit, někdy i obětovat, aby se vyrovnali pracovnímu mužům. Při zvážení pro a proti, se leckdy dobrovolně přikloní na stranu péče o rodinu. V porovnání s předcházejícími lety je vidět posun dopředu. Mezi manažerskou elitu se zařadily již desítky žen, které řízení organizace zvládají a jsou velmi úspěšné. Z výsledků diplomové práce vzniklo několik návrhů na opatření.

NÁVRHY NA OPATŘENÍ

Nejčtenější otázkou, která je v České republice řešena mnoho let, jsou mzdy a platy. Dnes se samozřejmě hovoří o tom, že ženy mají nižší platy a následuje výčet různých vysvětlujících proč, ale nikdo již nenavrhne jak postupovat dál. Jak jednat, jaká opatření přijmout, aby se situace změnila. Jediným argumentem je, že muž je živitelem rodiny (dneska už trochu klišé), žena přece také živí rodinu, když pracuje. Již od roku 1957, kdy byly podepsány Římské smlouvy, je prioritou Evropské unie odstranění genderové platové nerovnosti. Dnes je právním základem Strategie Evropa 2020.

Genderová platová nerovnost

Aby mohly být alespoň sníženy rozdíly v mzdovém ohodnocení žen a mužů, musí především společnost vyvíjet větší tlak na společnost všeobecně, aby pochopila, že žádné rozdíly nelze přijmout. Výsledkem nižších platů v průběhu pracovního života je nižší důchod českých žen až o tři tisíce korun.

Je nutné, aby společnost a z hlediska pracovního trhu podnikatelé, přijali skutečnost, že nelze ženu posuzovat dle pohlaví a dalších ryze ženských vlastností. **Jde především o to, aby společnost nahlížela na ženu, která chce pracovat stejným pohledem jako na muže, který chce pracovat.** Rovnost v práci je nezbytná, pouze jde o to, aby v mysli těch, u kterých bude žena se ucházet o nové pracovní místo, nebyla již předem chápána jako „zase ženská“. Žena musí být rovnoprávným subjektem. Samozřejmě by bylo možné zde uvést i další znevýhodněné skupiny na trhu práce jako jsou absolventi, osoby předdůchodového věku atd.

Podstatné také je, aby muži uměli ocenit ženu jako dobrou pracovníci, která má ambice poctivě pracovat. Mnoho žen je ctižádostivých, chce dokázat, že zvládne stejné povinnosti jako muži. **Postačovalo by, např. v praktické rovině ženě nabídnout pro ni perspektivní práci a zároveň i pomoc při sladění pracovního a rodinného života. Je to dobrá motivace.**

Zaměstnavatelé musí dbát na to, aby se nedívali jen do mzdových nebo platových tabulek, ale aby byli přístupní tomu **spravedlivě hodnotit ženy na základě pracovních výsledků.** Odměňování jejich dovedností a spravedlivé zacházení může zlepšit výkonnost a efektivitu podniku.

Mzdový systém nezahrnuje pouze základní měsíční mzdu, ale také další firemní benefity, které nabízí většina zaměstnavatelů v rozsahu svého uvážení. Platí pravidlo, že peníze jsou dobré a potřebné, ale někdy bývají různé benefity pro zaměstnance

větší motivací než peníze. Zvláště pro ženy s dětmi jsou vítaným zpestřením. Výhodou firem jsou speciální benefity pro ženy. Např. zkrácená pracovní doba, částečná práce z domova, zajištění mateřské školky v rámci firem, workshopy po osoby vracející se po mateřské dovolené,

Autorka práce se domnívá, že jakékoli povinné procentní vyjádření pro zaměstnávání žen do řídicích funkcí na všech úrovních je zcela zbytečné. Rozhodnutí je především na vlastnících a managementu firem, zda umí správně odhadnout předpoklady a také schopnosti u žen, které se v práci osvědčily a dosahují potřebné kvalifikace, a tím přešly na náročnější pracovní funkce, včetně řídicích.

ZÁVĚR

Statistická čísla o trhu práce v České republice dokladují, že zaměstnanost žen je vysoká. Přesto neustále přetrvávají nerovnosti v neprospěch žen. Stále nerážíme na diskriminaci ve společnosti, ať už je zaměřena na osoby v předdůchodovém věku, absolventy či tělesně postižené. Ženy jsou stále diskriminovány podle pohlaví a věku. Jsou nerovně ohodnoceny v porovnání s muži za stejný pracovní výkon při shodných podmínkách. Obrovskou „přítěží“ z pohledu zaměstnavatelů jsou malé děti, o které pečují především ženy. V podvědomí velké části veřejnosti je myšlenka, že ženy mají pracovní intenzitu věnovat především výchově dětí a péči o domácnost. Stále převažuje model české rodiny – muž je hlavní živitel, žena se stará o domácnost. V současné společnosti se pouze okrajově řeší skutečnost, jakým způsobem zajistit otci coby živiteli rodiny vyšší odměnu za práci, aby měla rodina zaručen kvalitní životní standard. Tento zmíněný model není pravidlem v české společnosti, a proto žena pečuje o domácnost, děti a zároveň chodí do zaměstnání. Zaměstnavatelé již dopředu kalkulují s tím, že žena bude poměrně často doma s dětmi v případě jejich nemoci a již dopředu určují smluvně ženám nižší ohodnocení za jejich odváděnou práci.

Zásadním problémem také je, že sice genderové hnutí nabývá na intenzitě, jeho představitelky se snaží na co nejširší platformě jednat s představiteli vlády o změně postavení žen ve společnosti tak, aby byla zajištěna rovnost žen a mužů. Na druhé straně si společnost, a přímo konkrétně ženy neumí představit, že by se samy zasazovaly o stejný plat nebo mzdu jako má muž ve stejné pracovní pozici. Ohradit se právem na rovnost příjmu za stejnou práci a žádat po zaměstnavateli stejnou mzdu se prakticky žádná žena neodváží, protože dobře ví, že by si podepsala rozsudek nepřijetí do zaměstnání anebo propuštění při nejbližší vhodné příležitosti. **Z toho vyplývá závěr, aby ke skutečné rovnosti došlo, musí být hlavním, a přitom důsledným iniciátorem, vláda České republiky.** Pozitivním příkladem přístupu České vlády je schválení prvního víceletého rámcového dokumentu, a to Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, ze dne 12. 11. 2014. Vyhodnocení úkolů v rámci této strategie je nově každoročně publikováno ve Zprávě o rovnosti žen a mužů, naposledy schválené Vládou ČR v dubnu 2015. Na evropské úrovni připravuje eurokomisařka Eva Jourová Směrnici o genderové vyváženosti a podporu vyšší účasti žen v rozhodovacích pozicích. Česká ombudsmanka Anna Šabatová vyzvala generálního inspektora práce k trestání nerovnosti platů mezi ženami a muži. Firmám, které budou ženám vyplácet za stejně odvedenou práci méně peněz než

mužům, mohou být udělovány sankce formou pokuty ve výši až jeden milión korun. Speciálně proškolení inspektoři se chystají prověřovat české firmy. Na rok 2017 by se měly stát kontroly hlavním úkolem úřadu.

V úvodu praktické části práce byly mj. uvedeny její cíle. Byly formulovány stručně, ale obsahově vytvářely podmínky pro širší interpretaci jednotlivých oblastí, které se týkaly vytváření rovných podmínek žen a mužů v pracovním procesu. Byly také stanoveny s ohledem na předpoklad, aby respondenti jako zástupci společností, měli kvalitní a dostatečné informace pro vyplnění dotazníku a ten byl po vyplnění konzultován s odpovědnými lidmi s přesně stanovenými kompetencemi. Tím se zamezilo tomu, aby údaje byly neúplné anebo dokonce nepřesné. Dále s ohledem na skutečnost získat co největší objem odpovědí, nebyl počet otázek velký. Mnohé výzkumy a zkušenosti autorů dokazují, že dlouhé dotazníky s vyšším počtem otázek respondenty již po prvním přečtení odrazují od účasti.

V teoretické části práce byla využita dopředu provedená rešerše odborné literatury týkající se problematiky rovnosti žen a mužů na trhu práce, také výstupy z výzkumů pořádaných v celostátním měřítku u různých veřejných a soukromých subjektů. Cílem bylo využít co nejvíce současné odborné literatury, ale nebylo možné přehlédnout i literaturu a další práce převážně žen, které stály u zrodu aktivit souvisejících s rozšířením práv žen na rovnoprávný život ve společnosti, na trhu práce, ale také v ostatních oblastech života. Díky těmto autorkám se podařilo postupně vytvořit pevné základy pro současnou politiku gender mainstreamingu. Totéž se týká praktické části práce a vlastního průzkumu. Jeho přípravě byla věnována velká pozornost. Samotným důvodem bylo již téma práce a průzkumu – rovné podmínky pro ženy a muže. Zkušenosti dokazují, že se jedná o téma, ke kterému se budou ještě dlouho lidé bez ohledu na své povolání vracet.

Obě části práce prokázaly, že bylo zpracováváno a řešeno stále aktuální téma. Na otázku o možnosti reálného uplatnění v teorii a praxi lze odpovědět jednoznačně. Bakalářské a diplomové práce z různých vysokých škol jsou běžně přístupné na internetu, část z nich ale zůstává uzavřená v systémech vysokých škol, které student nebo studentka navštěvovali. Nicméně je možné použít diplomovou práci zpracovanou do odborného příspěvku a uveřejnit na některých odborných serverech. V praxi je možné využít získané poznatky v zaměstnání spíše v oblasti teoretické. **Prospěšné je, aby každá žena měla kvalitní informace o tom, na co má jako zaměstnankyně právo, a aby se nebála na toto téma diskutovat při vhodné příležitosti se svými nadřízenými nebo i zaměstnavatelem, byť třeba jen v teoretické rovině.**

Zcela určitě je nutné nadále pokračovat ve všech výzkumných aktivitách, které se týkají výzkumů celostátního charakteru anebo studentských aktivit, protože i ty jsou zdrojem nových informací týkajících se úsilí za rovné podmínky v odměňování.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BEYERL, Jan, FUCHS, Miroslav, 1996. Rovné příležitosti pro muže a ženy v Evropské unii II., In: Sociální politika, č. 10, str. 3-6. ISSN 1802-5854 (print).

BLAŽEK, Bohuslav a OLMROVÁ, Jiřina, 2006. Zvrácená pyramida. Praha: SLON. ISBN 80-86429-54-7.

BOUČKOVÁ, Pavla, Michal HUBÁLEK a Adam KŘÍSTEK, 2007. Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele. Praha: Otevřená společnost, 51 s. ISBN 978-80-903331-8-5.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČESKÁ DEMOGRAFICKÁ SPOLEČNOST, 2009. Žena a muž v rodině a na trhu práce. Sborník příspěvků XXXIX. Konference České demografické společnosti. ISSN 0011-8265.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2014. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013. Praha: ČSÚ.

ČERMÁKOVÁ, Marie, 1995. Gender, společnost, pracovní trh. Sociologický časopis XXXI, č. 1, s. 13. ISSN 0038-0288.

ČERMÁKOVÁ, Marie, 1999. Sociální pozice žen s vysokoškolským vzděláním. Data & Fakta, č. 4. „Diskriminace žen v zaměstnání a její důvody.“ Sociální politika, no 7-8: 16-18. 1802-5854 (print).

EUROSTAT, 2007. European Business: Facts and Figures. Luxembourg: Úřad pro oficiální tisky Evropských společenství.

EVROPSKÁ KOMISE, 2008. Manuál pro gender mainstreaming politik zaměstnanosti, sociálního začleňování a sociální ochrany, Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008. ISBN 978-92-79-09261-9.

EVROPSKÁ KOMISE, 2014. Den rovného odměňování: ženy v Evropě v průměru stále vydělávají o 16,4 % méně než muži. Tisková zpráva. Brusel, 2014

FERJENČÍK, Ján, 2000. Úvod do metodologie psychologického výzkumu. Praha: Portál. ISBN 80-8178367-6.

FISCHLOVÁ, Drahomíra, 2002. Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen
□ navržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002. Bez ISBN.

FUCHS, Miroslav, 1998. Rovné příležitosti pro muže a ženy. Připravujeme se ke vstupu do EU. Sociální politika Roč. 24, č. 9, s. 3-5. ISSN 1802-5854 (tisk).

GJURIČOVÁ, Šárka a Jiří KUBIČKA, 2009. Rodinná terapie. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2390-7.

HÁJEK, Miroslav, 1997. Vývoj vybraných oborů vzdělání z hlediska genderu. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1997.

HÁKOVÁ, Libuše, 1970. Úvahy a podněty k chápání společenských funkcí ženy, Sociologický časopis. Roč. 6, č. 5, s. 436-448. ISSN 0038-0288.

HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, Jaroslava, 2008. Genderové nerovnosti ve stáří: marginalizace a zvýhodnění žen ve stáří. Gender, rovné příležitosti, výzkum. Roč. 8, č. 2, s. 28-36. ISSN Print 1213-0028.

HORA, Ondřej, SIROVÁTKA, Tomáš a kol., 2009. Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence). Praha: VÚPSV. ISBN 978-80- 416-045-5.

JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, Alexandra a Hana VÍZNEROVÁ, 2010. Ženy a hospodářství. In Kolektiv autorů. Ženy a česká společnost. Praha: Otevřená společnost. ISBN 978-80-87110-19-5.

JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, Alexandra, 2009. Ženy v tom managementu přinášejí firmě zisk! In Rovné příležitosti do firem. Speciální vydání. Praha: Gender studio. ISBN 80-86520-15-3

JANDOUREK, Jan, 2003. Úvod do sociologie. Praha: Portál. ISBN 80-7178-749-3.

KOLDINSKÁ, Kristina, 2002. Otevřená metoda koordinace – nová cesta evropské sociální politiky. Právo a zaměstnání, roč. 8, č. 7-8. ISSN 1211-1139.

KOLDINSKÁ, Kristina, 2010. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-343-1.

KOTLER, Philip a Kevin Lane KELLER, 2007. Marketing management. 1. vyd. [i.e. 3. vyd.]. Praha: Grada. 788 s. ISBN 978-80-247-1359-5.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, 2006. Nezájem pověřených. Přístup českých politiků a političek, úředníků a úřednic k otázkám genderové rovnosti v období před vstupem ČR do EU. In Gender, rovné příležitosti, výzkum. Roč. 7, č. 2. s. 37-41. ISSN 1213-0028.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, HAŠKOVÁ, Hana, 2011. Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: SLON. ISBN 978-807419-054-4..

KŘÍŽKOVÁ, Alena, ČERMÁKOVÁ, Marie, FORMÁNKOVÁ, Lenka, MAŘÍKOVÁ, 2014. MPSV podporuje tvorbu metodiky řízení diverzity na pracovištích. In Gender, rovné příležitosti, výzkum. Roč. 15, č. 1, s. 88-89. ISSN 1213-0028.

KUCHAŘOVÁ, Věra, 2011. Harmonizace rodiny a zaměstnání z hlediska národních a genderových rozdílů v ČR a SR – strukturální a institucionální podmínky. In Fórum sociální politiky. Roč. 5, č. 6, s. 2-9. ISSN 1802-5854.

KUPKA, Václav, 2008. Platové rozdíly mezi ženami a muži. (Pohled ekonoma). Analýzy. Bulletin ČSÚ, 2008. Roč. 44, č. 3. ISSN 0322-788X.

- MAREŠ, Petr, 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-1-84742-727-4.
- MAŘÍKOVÁ, Hana, 1999. Muž v rodině – demokratizace sféry soukromé. Praha: Sociologický ústav AV. 108 s. ISBN 80-85950-69-3.
- MATYÁŠEK, Patrik, 1999. K problematice zásady stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty. In: Právo a zaměstnání, č. 1-2, s. 16-17. ISSN 1211 -1139.
- MPSV ČR, 2008. Příručka programu iniciativy společenství Equal. Gender mainstreaming. Praha: MPSV ČR, 2008. ISBN 978-80-86878-81-2.
- MPSV ČR, 2013. Zpráva o rovnosti žena mužů v roce 2012 v České republice. Praha: MPSV ČR
- MPSV ČR, 2014. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013. Praha: MPSV ČR.
- MUSILOVÁ, Martina, 1999. Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace. Praha: Akademie věd ČR. Sociologický ústav.
- OLECKÁ, Ivana a Kateřina, IVANOVÁ, 2010. Metodologie vědecko-výzkumné činnosti. Olomouc: Moravská vysoká škola Olomouc, ISBN 978-80-87240-33-5.
- PETRUŠEK, Miloslav, 1993. Teorie a metoda v moderní sociologii. Praha: Karolinum. ISBN 80-7066-799-0.
- REICHEL, Jiří, 2009. Kapitoly metodologie sociálních výzkumů. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3006-6.
- SOKAČOVÁ, Linda (ed.) a Michaela APPELTOVÁ, 2009. Gender a demokracie 1989-2009. Praha: Gender Studies, 112 s. ISBN 978-80-86520-64-3.
- STŘÍLKOVÁ, Ivana, 2005. Dilemata pozitivní diskriminace a gender mainstreaming jako možné řešení? Gender, rovné příležitosti, výzkum. Roč. 6, č. 2, s. 18-21. ISSN Print 1213-0028.
- ŠIKLOVÁ, Jiřina, 1997. Feminism and the Roots of Apathy in the Czech Republic. Social Research, 1997. Roč. 64, č. 2, s. 258-280. ISSN 0037-783X.
- ŠOLCOVÁ, Miroslava, 1984. Postavení ženy v socialistické společnosti. Praha: Horizont.
- VELÍŠKOVÁ, Hana, 2007. Víc (různých) hlav víc ví. Diversity Management – přínosy rozmanitých pracovních týmů. Praha: Nový Prostor. ISBN: 978-80-903990-0-6.
- VIDOVIČOVÁ, Lucie, 2008. Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav. ISBN 978-80-210-4627-6.
- VOHLÍDALOVÁ, Marta, 2006. Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci? In Gender, rovné příležitosti, výzkum. Roč. 7, č. 1, s. 26-31. ISSN 1213-0028.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

ADLER, ROY D., 2011. Ženy ve výzkumném aparátu znamenají vysoké zisky. *Harvard Business Review*, listopad 2011.

ASKLÖF, Cecilia, STRANDBERG, Helena A Karin E. WENANDER, 2003. Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů. Praha: MPSV ČR, 2003.

BACCHI, Carol Lee, 1996. *The Politics of Affirmative action. Women, Equality and Category Politics*. London: SAGE Publications. ISBN 0803987927.

BELL, Michael et. al., 2009. *International perspectives on positive actions measure*. EC Commission. Luxemburg: University of Bradford.

BEVERIDGE, Fiona, VELLUTI, Samantha. *Gender and the OMC*, 2008. In VEVERIDGE, F., VELLUTI, S. (eds). *Gender and the open method of coordination: perspectives on law, governance and equality in the EU*. Ashgate. Aldershot a Burlington.

BEAUREGARD, T. A., HENRY, L. C. 2009. Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*. No. 19, s. 9–22. ISSN 1053-4822.

BRETHERTON, Ch., 2001. Gender Mainstreaming and EU Enlargement: Swimming Against the Tide? *Journal of European Public Policy*. Vol. 8, No. 1, p. 60-81

FERBER, Marianne A., O'FARRELL, Brigit and Allen LA RUE, Allen, 1991. *Work and Family. Policies for a Changing Work Force*. Washington, D.C.: National Academy Press.

FLAXOVÁ, Jane, 1994. Postmodernismus a vztahy mezi pohlavími ve feministické teorii. *Filosofický časopis*. roč. XLII, č. 4. s. 598-608.

FRANCESKIDES, Rebecca, 2004. *EQUAL GENDER MAINSTREAMING GUIDE*. Příručka programu Iniciativy Společenství EQUAL zaměřená na gender mainstreaming. Evropská komise.

FREDMAN, Sandra, 2008. Making a difference: the promises and period of positive duties in the equality field in *European Antidiscrimination Law Review*. č. 6-7.

KERLINGER, Fred N, 1972. *Základy výzkumu chování*. Pedagogický a psychologický výzkum. Praha: Academia.

KÖHLER, Willy a Daniel A. WAGNER, 1993. „Emancipace ženy a industriální společnost“. In *Sborník překladů z evropské a americké feministické sociologie II*. Čermáková, M. (ed.). Praha, SoÚ AV ČR.

PLANTENGA, Janneke and Chatal REMERY, 2005.. *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*. Evropská komise. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství.

REES, Teresa, 1998. *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training, Labour Market Policies* Routledge, Londýn. ISBN 0-415-11534-5.

REES, Teresa, 2005. Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe. *International Feminist Journal Of Politics*, 7, 4, s. 555–574.

RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN, 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum. ISBN 80-24605-25-2.

SAXONBERG, Steven, SIROVÁTKA, Tomáš, 2006. „Failing Family Policy in Post-Communist Central Europe.“ *Journal of Comparative Policy Analysis*. Routledge, Great Britain. 8 (2): 189-206. ISSN 1387-6988.

STEVENS, Iis and ilse van LAMOEN, 2002. *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*. euven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers. ISBN 9044111965.

USSHER, Jane M, 2006. *Managing the monstrous feminine*. London: Routledge ISBN 0-415-32810-1.

WALBY, Sylvia, 2005. *Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practise*. *Social Politics*. 12, No. 3, 321-343.

WORD ECONOMIC FORUM, 2014. *The Global Gender Gap Report 2014*. Geneva: Word Economic Forum. ISBN 878-92-950-44-38-8.

WITTENBERG-COX Avivahand Alison MAITLAND, 2008. *Why women mean business: Understanding the emergence of the new economic revolution*. Chichester: Wiley & Sons.

Seznam použitých internetových zdrojů

BACOVSKÝ, Václav, 2010. Co stojí za neúspěchem Lisabonské strategie. [online]. 7. 10. 2010. [cit- 2014-09-22]. Dostupné z <http://www.euractiv.cz/evropske-instituce/clanek/co-stoji-za-neuspechem-lisabonske-strategie-007337>

BLICKHÄUSER, Angelika, VON BARGEN, Henning, 2008. *Genderové nástroje*, 2007. [online]. 28. 2. 2008. [cit- 2014-09-22]. Dostupné z http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf

ČERNÝ, Ivan, 2013. Prekarizace práce – bič boží? [online]. 19. 3. 2013. [cit- 2014-09-22]. Dostupné z <http://www.e-sondy.cz/aktualne/3255-3/prekarizace-prace-bic-bozi>

ČTK, 2014. *Vládní strategie: V rozhodovacích pozicích aspoň 40 procent žen*. [online]. 30. 10. 2014. [cit- 2014-11-04]. Dostupné z http://www.tyden.cz/rubriky/byznys/vladni-strategie-v-rozhodovacich-pozicich-aspon-40-procent-zen_322731.html#.VFepGG90xon

ČZSO, 2015. *Práce a mzdy*. [online]. 7. 12. 2015. [cit- 2015-12-20]. Dostupné z <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154435.pdf/2505c11a-7c61-42f8-88be-411a2ac48708?version=1.0>

ĐURÍČKOVÁ, Monika, 2013. Práce v mladém kolektivu? Zavání to diskriminací, tvrdí ombudsman Varvařovský. [online]. 21. 5. 2013. [cit- 2014-11-04]. Dostupné z <http://domaci.ihned.cz/c1-59915010-mlady-kolektiv-diskriminace-obmudsman-varvarovsky>

KOHOUTOVÁ, Zuzana, 2013. Aby měli stejný plat, stačí muži nižší vzdělání než ženě. [online]. 27. 11. 2013. [cit- 2014-09-22]. Dostupné z <http://vice.idnes.cz/novinari.aspx?idnov=2286>

MAŘÍKOVÁ, Hana, 1982. Gender! Co to znamená? [online]. 20. 4. 1982. [cit- 2014-11-04]. Dostupné z <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=225&lst=103>

POSLANECKÁ SNĚMOVNA PARLAMENTU ČR, 2015. Důvodová zpráva. Obecná část. [online]. © 2015. [cit- 2015-11-04]. Dostupné z http://www.psp.cz/eknih/1960ns/tisky/t0146_03.htm

ŠAMANOVÁ, Marie a Gabriela MUSILOVÁ, 2012. Role mužů a žen – listopad 2011. Tisková zpráva. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, [online]. 27. 10. 2012. [cit- 2014-09-22]. Dostupné z http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a6656/f3/ov111219b.pdf

ŠPONEROVÁ, Klára, 2011. Být ženou se nevyplatí, říká výplatní páska (I). [online]. 12. 4. 2011. cit- 2014-11-04]. Dostupné z <http://www.penize.cz/mzda-a-plat/200794-byt-zenou-se-nevyplati-rika-vyplatni-paska-i>

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY, 2014. Výsledky jednání vlády, [online]. 3. listopadu 2014. Tisková zpráva. [cit- 2014-11-03]. Dostupné z <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/tiskove-zpravy/vysledky-jednani-vlady--3--listopadu-2014--124030/>

Ostatní dokumenty

USNESENÍ vlády České republiky ze dne 26. května 1999 č. 519 k materiálu Poziční dokument České republiky Kapitola č. 13: Sociální politika a zaměstnanost pro jednání o vstupu České republiky do Evropské unie, s. 3.

SMLOUVA o založení Evropského společenství, čl. 141 odst. 4 (konsolidované). Vydáno Delegací Evropské komise v ČR a Ústavem mezinárodních vztahů a vydavatelstvím UK Karolinum, Praha. 1998.

EVROPSKÁ KOMISE. 1996. Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities. KOM (1996) 67 v konečném znění.

EVROPSKÁ KOMISE, 1998. A Guide to Gender Impact Assessment. Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, Lucemburk.

KOMISE ES. KOM (2006) 92 v konečném znění. Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 1. 3. 2006.

EVROPSKÁ KOMISE (1996). Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities. KOM (1996) 67 v konečném znění.

RADA EVROPY, 1998. Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Štrasburk.

RADA EVROPY (1998). Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Štrasburk.

SMĚRNICE Rady (75/117/EHS) ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkající se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy.

SMĚRNICE Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 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, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES.

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů

Graf 1: Cílené prosazování politiky gender mainstreamingu v %	47
Graf 2: Sledování postavení žen ve společnosti v %	48
Graf 3: Formy sledování postavení žen ve společnosti v %	48
Graf 4: Rozvoj rozmanitosti složení pracovních týmů v %	49
Graf 5: Uplatňování nediskriminační platové politiky v %	49
Graf 6: Stejná odměna za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v %.....	50
Graf 7: Proškolení specialistů v problematice rovných příležitostí v %	50
Graf 8: Proškolení managementu v problematice rovných příležitostí v %	51
Graf 9: Počet žen v řídicích funkcích v %	51
Graf 10: Podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců ve společnosti v %	52
Graf 11: Soulad počtu žen v řídicích funkcích s celostátním požadavkem v%	52
Graf 12: Uplatňování konceptu rovných příležitostí v médiích v %	53
Graf 13: Stereotypy v reklamě v %	53
Graf 14: Přístupy při vytváření prostředí ve společnosti v %	54
Graf 15: Přístupnost programů flexibilního pracovního uspořádání v %.....	54
Graf 16: Statistika odměňování žen a mužů v zemích EU	59
Graf 17: Výhody pro firmy preferující zastoupení žen ve vrcholovém vedení ..	63

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj v příjmech mužů a žen v letech 2005 až 2014	32
Tabulka 2: Celková návratnost dotazníků v %	41
Tabulka 3: Rozdělení četností – pohlaví respondentů	41
Tabulka 4: Věkové složení respondentů	42
Tabulka 5: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	42
Tabulka 6: Základní struktura souboru podle sektorů v %	42
Tabulka 7: Velikostní struktura společností podle počtu zaměstnanců	43
Tabulka 8: Harmonogram činností	46
Tabulka 9: Porovnání průměrných platů a žen podle vzdělání v %	59

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
----------------------------	---

Příloha A - Dotazník

I. část Identifikační údaje respondentů

1. Jste:

Muž Žena

2. Kolik je Vám let?

méně než 25 let 25-29 let 30-49 let 50 a více let

3. Nejvyšší dosažené vzdělání

středoškolské vysokoškolské bakalářské vysokoškolské magisterské jiné

4. V jakém sektoru podnikáte?

průmysl a výroba sektor surovin veřejný sektor sektor služeb
 znalostní sektor

5. Velikostní struktura podniku

1 až 19 20 až 49 50 až 99 100 až 199 200 až 499 500 a více

II. část Rovnost mužů a žen

Poznámka: V případě, že byste považoval/a za důležité připojit poznámku k otázce, použijte, prosím, zvláštní papír, který přiložte k dotazníku. Zároveň uveďte číslo otázky.

6. Prosazuje Vaše společnost cíleně politiku gender mainstreamingu?

určitě ano spíše ano určitě ne spíše ne nevím

7 Sleduje management společnosti pracovní postavení žen ve firmě?

určitě ano spíše ano určitě ne spíše ne nevím

8. Jaké formy nejvíce využívá?

monitoring, evaluace, audity, statistiky, průzkumy, analýza politik?

9. Usilujete o rozmanitost z hlediska počtu žen a mužů v jednotlivých týmech či oddělení?

určitě ano spíše ano určitě ne spíše ne nevím

10. Myslíte si, že Vaše společnost uplatňuje mzdovou a platovou nediskriminační politiku?

určitě ano spíše ano určitě ne spíše ne nevím

11. Mají ženy ve Vaší společnosti stejnou mzdu nebo plat za práci stejnou práci nebo práci stejné hodnoty?

určitě ano spíše ano určitě ne spíše ne nevím

12. Jsou pracovníci personálního oddělení pravidelně školeni o problematice rovných příležitostí?

určitě ano spíše ano určitě ne spíše ne nevím

13. Je v těchto otázkách pravidelně školen i management Vaší společnosti?

určitě ano spíše ano určitě ne spíše ne nevím

14. Jaké je procento žen v řídicích pozicích ve Vaší firmě?

do 4 % 5-9 % 10-14 % 15-19 % 20-24 % 25 % a více

15. Jaký je procentuální podíl žen v celkovém počtu zaměstnanců ve Vaší firmě?

do 4 % 5-9 % 10-14 % 15-19 % 20-24 % 25 % a více

16. ODPOVÍDÁ ZAŘAZENÍ ŽEN DO ŘÍDÍCÍCH FUNKCÍ VE VAŠÍ ORGANIZACI CELOSTÁTNÍM ÚDAJŮM?²⁴

určitě ano spíše ano určitě ne spíše ne nevím

17. Myslíte si, že nerovné postavení žen a mužů příležitostí v oblasti marketingu, reklamy a public relations podporují společenské stereotypy?

určitě ano spíše ano určitě ne spíše ne nevím

18. Kterým stereotypům se zásadně vyhýbáte?

reklama objektivizující²⁵ genderová stereotypizace v reklamě²⁶ hlas autority v reklamě²⁷ sexismus²⁸

19. Využíváte při vytváření pracovního prostředí některý z faktorů? Vyznačte pouze jeden.

nesexistické pracovní prostředí posilování postavení žen v řízení rovné příležitosti u mužů a žen mentorovací programy diverzitu pracovních týmů pracovní podmínky přátelské rodině

20. Uveďte, prosím, pro které pozice jsou programy flexibilního uspořádání přístupné. Vyberte jeden subjekt.

vyšší management střední management administrativní personál technický a odborný personál pomocný personál personál ve výrobě/obchodu atd. jiné

²⁴ Evropská unie navrhla 30% podíl, některé státy EU přijaly. Česká republika zatím odmítla. Ke konci roku 2014 se postoj vlády neúspěšně pokusil změnit ministr pro lidská práva Jiří Dientsbier. I přes prozatímní odmítnutí, prosím o odpověď.

²⁵ Ženy jsou zobrazovány v pozicích naznačujících podřízenou pozici.

²⁶ Muži jsou spojováni s odborností a autoritou, ženám pak radí v reklamě, jak používat čisticí prostředky.

²⁷ Léky, technické výroby, auta slovně vysvětluje muž, sladkosti, zábavu a mateřské pečovatelské vyznění pouze žena.

²⁸ Neznamená zobrazování sexu. Jde o sexualizaci těla, kdy modelka nebo model mají pouze dekorativní charakter a s produktem nemají nic společného.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Lucie Holmanová

Obor: Evropská hospodářskosprávní studia

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Problematika gender mainstreaming z pohledu organizace

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 84

Celkový počet stran příloh: 2

Počet titulů českých použitých zdrojů: 46

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 23

Počet internetových zdrojů: 12

Počet ostatních zdrojů: 10

Vedoucí práce: PaedDr. Josef Petrášek